



NAAR EEN GROEN ARBEIDSMARKTBELEID

EEN EERSTE BELEIDSVERKENNING



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Depotnummer

D/2011/3241/128

Uitgave

April 2011

Het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) wil in de eerste plaats de agentschappen bedanken voor hun gewaardeerde bijdrage aan deze publicatie, in het bijzonder VDAB, Syntra Vlaanderen en ESF. Daarnaast wenst het DWSE ook de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) te bedanken voor hun bijdragen en kritische reflectie bij de eindredactie van deze publicatie. Zonder de waardevolle samenwerking met zowel nationale als internationale partners was de beleidsverkenning groene banen nooit tot stand kunnen komen.

Inhoud

<i>Naar een groen arbeidsmarktbeleid</i>	1
Colofon	2
Inhoud	3
Woord vooraf	5
1. Europa 2020: een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei.....	7
2. Groene banen: naar een begrippenkader voor de vergroening van werk	10
3. Naar een groene en duurzame economie: impact op de dynamiek van de arbeidsmarkt?..	14
A. Kwantitatieve projecties	15
B. Kwalitatieve verschuivingen	21
4. Knelpunten op de arbeidsmarkt	25
A. Horizontale beleidsintegratie	25
B. Een beter opgeleide beroepsbevolking	26
D. Kwaliteit van de arbeid	29
5. Bouwstenen voor de vergroening van het arbeidsmarktbeleid	30
A. Een integrale beleidsaanpak	30
B. Een versterkte focus op competenties	33
C. Het introduceren van groene accenten in het bestaande arbeidsmarktinstrumentarium	34
D. Het ontwikkelen van groene competenties via het opleidingsaanbod van VDAB en SYNTRA Vlaanderen	39
E. Een anticiperend arbeidsmarktbeleid: een blik op toekomstige competenties	40
F. Een betere afstemming tussen vraag en aanbod: de rol van de VDAB als arbeidsmarktregisseur	42
Conclusie	45
Bibliografie	48

Woord vooraf

Op de bijeenkomst van de Raad van de Europese Unie voor Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Gezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) op 6 december 2010 werden op initiatief van het Belgische EU-Voorzitterschap conclusies aangenomen met betrekking tot één van de belangrijkste uitdagingen voor het Europese arbeidsmarktbeleid¹: de rol van het arbeidsmarktbeleid in functie van de vergroening van de economie.

De raadsconclusies leggen voor het eerst de link tussen de ambitie die uitgaat van de Europese klimaatdoelstellingen en de gevolgen ervan voor de werking van de arbeidsmarkt. Die gevolgen zijn veelzijdig en worden vaak onderschat (ook vaak overschat) in hun doorwerking op de jobs, de kwalificaties en de beroepen van de toekomst. Zowel het volume als de inhoud van de jobs beloven substantiële wijzigingen te ondergaan. De vereiste transitie van de economische structuur biedt in elk geval een aantal kansen en uitdagingen voor het brede werkgelegenheidsbeleid.

Met deze beleidsverkenning willen we de impact, de kansen, de bedreigingen en de uitdagingen die gepaard gaan met de omslag naar een groene economie zo goed mogelijk in kaart brengen. We willen nagaan wat de verduurzaming van de economie potentieel betekent voor het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. De beleidsverkenning biedt zowel aandacht aan de kwantitatieve als de kwalitatieve impact van de vergroening op de werkgelegenheid.

De beleidsverkenning gaat uit van een brede kijk, zowel op de invulling van het begrip 'groene jobs' (en 'groene competenties') als op de gewenste beleidsaanpak. De vergroening van de economie is een globale mutatie die een integrale aanpak vraagt van beleidsmakers, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectoren, bedrijven en regio's.

¹ Belgische EU-Voorzitterschapconclusies, *'Arbeidsmarktbeleid voor een concurrerende, koolstofarme, hulpbronefficiënte en groene economie.'*

Allen staan ze voor de uitdaging de aanwezige talenten doorheen deze transitie te begeleiden en zo, ook vanuit het werkgelegenheidsbeleid, bij te dragen aan een meer duurzame economische ontwikkeling.

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal van het Departement Werk en Sociale Economie

1. Europa 2020: een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei

De problemen waarmee onze samenleving vandaag geconfronteerd wordt, zoals de klimaatproblematiek, zijn natuurlijk geen typisch Vlaamse fenomenen. Zo houdt de opwarming van de aarde geen rekening met staatsgrenzen. Een uitdaging als de verduurzaming van de economie heeft dan ook alleen kans op slagen als het grensoverschrijdend wordt aangepakt. De Europese Unie heeft zich de laatste jaren ambitieus getoond in de strijd tegen de klimaatverandering en als pleitbezorger van een meer duurzame economie.

In de nieuwe Europese strategie voor groei en banen 'Europa 2020'² is duurzame groei (naast slimme en inclusieve groei) één van de drie fundamentele pijlers. De duurzaamheidsdoelstelling wordt in de strategie bovendien gekoppeld aan een duidelijk streefcijfer (op basis van het eerdere Energie- en klimaatpakket uit 2008). Concreet streeft de EU tegen 2020 naar:

- het beperken van de uitstoot van broeikasgassen met 20% t.a.v. 1990
- het verbeteren van de energie-efficiëntie met 20% en
- het aandeel van hernieuwbare energiebronnen opvoeren tot 20% in het finale energieverbruik

De eerste twee doelstellingen vereisen het aanpassen van producten en productieprocessen, de derde doelstelling vereist de ontwikkeling van nieuwe industriële niches.

De transitie naar een slimme, duurzame en inclusieve economie heeft geen kans zonder een goed functionerende arbeidsmarkt. De recente Europese Werkgelegenheidsstrategie zet³, in het raamwerk van Europa 2020, de lidstaten alvast op het goede spoor voor de modernisering van hun arbeidsmarkt door het formuleren van een aantal duidelijke doelstellingen: het verhogen van de arbeidsdeelname, het

² Mededeling van de Europese Commissie (2010), *'Europa 2020 – Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei.'*

³ Besluit van de Raad (2010), *'Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.'*

beter opleiden van de beroepsbevolking, een versterkt activeringsbeleid, een betere integratie van de kansengroepen en het verhogen van de arbeidsmobiliteit.

Om die uitdagingen ter harte te nemen doet ook de Europese Commissie (EC) een aantal aanbevelingen aan de lidstaten in het kerninitiatief 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen'⁴ dat in november 2010 werd gelanceerd⁵.

De Mededeling van de EC stelt een aantal prioriteiten voorop als voorwaarde voor de modernisering van de arbeidsmarkt:

- Beter functionerende arbeidsmarkten, door een versterking van de 4 componenten van de flexizekerheid, waaronder het activerend arbeidsmarktbeleid. Dankzij de Europese werkgelegenheidsstrategie zijn de actieve arbeidsmarktmaatregelen veel effectiever dan tien jaar geleden. Er is echter nog ruimte voor verbetering op bepaalde terreinen: individuele beroepskeuzevoorlichting, ondersteuning bij het zoeken naar werk, maatregelen ter verbetering van competenties en inzetbaarheid.
- Een beter opgeleide beroepsbevolking, die in staat is bij te dragen tot en zich aan te passen aan technologische ontwikkelingen en nieuwe vormen van organisatie van werk. Dat is een **serieuze uitdaging, gezien de snel veranderende vraag naar competenties, samen met de problematische afstemming van vraag en aanbod op de EU-arbeidsmarkt. Investeren in onderwijs- en opleidingsstelsels, anticiperen op de toekomstige behoeften aan competenties, en effectieve beroepskeuzebegeleiding en arbeidsbemiddeling zijn van fundamenteel belang voor het verhogen van de productiviteit, de economische groei, het concurrentievermogen, en uiteindelijk de werkgelegenheid.**

⁴ Mededeling van de Europese Commissie (2010), *'Een agenda voor nieuwe competenties en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid.'*

⁵ De Agenda 'Nieuwe competenties voor nieuwe banen' is 1 van de 7 vlaggenscheppen van Europa 2020 (naast 5 kerndoelen en 10 richtsnoeren).

- Banen van betere kwaliteit en met betere arbeidsomstandigheden. De kwaliteit van de werkgelegenheid gaat niet ten koste van de kwantiteit: een hoog niveau van de kwaliteit van banen gaat in de EU samen met een evenredige arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie.

Het Belgisch EU-Voorzitterschap benadrukte in zijn conclusies het belang van die prioriteiten voor het toekomstige Europees arbeidsmarktbeleid. Ook Vlaanderen brak in het EU-Voorzitterschapsprogramma een lans voor een versterkt activerings- en competentiebeleid met meer aandacht voor het beter integreren van kansengroepen op de arbeidsmarkt van de Europese lidstaten.

Conform de doelstellingen geformuleerd in Europa 2020 en het kerninitiatief 'Een agenda voor nieuwe competenties en banen' zal Vlaanderen in de toekomst blijvend investeren om de arbeidsmarkt te moderniseren, de arbeidsdeelname te verhogen en de beroepsbevolking beter op te leiden.

2. Groene banen: naar een begrippenkader voor de vergroening van werk

Na de schets van het Europese kader op het gebied van duurzame groei en tewerkstelling gaan we op zoek naar de betekenis van groene tewerkstelling. Het concept groene tewerkstelling of groene banen zorgt immers vaak voor begripsverwarring. Vandaag bestaat er immers geen eensgezindheid over de afbakening van het concept en bijgevolg circuleren er tal van definities.

Een studie van internationale literatuur leert dat er vaak een onderscheid gemaakt wordt tussen een strikte en een ruime interpretatie van het begrip groene banen⁶. In een strikte benadering wordt een baan als groen beschouwd wanneer de hoofdactiviteit rechtstreeks verband houdt met het milieu, de zogenaamde eco-industrieën. Het ondersteunen van eco-industrieën is een opdracht voor de domeinen leefmilieu, economie en innovatie. In een ruimere opvatting worden banen ook als groen beschouwd indien ze bijdragen tot het beperken van de ecologische voetafdruk van een sector, ook al hebben de activiteiten van de sector geen milieudoel in de eigenlijke zin. Het stimuleren van activiteiten met het oog op de verduurzaming van alle economische sectoren behoort eerder tot het domein van de werkgelegenheid.

Een strikte benadering heeft als voordeel dat zij toelaat om de sectoren in de eco-industrie relatief duidelijk te omlijnen en bijgevolg de impact van deze sectoren in termen van werkgelegenheid gemakkelijker in te schatten. Het nadeel is echter dat zij geen totaalbeeld verschaft van alle werkgelegenheidskansen die uit de bewustwording van het bedrijfsleven rond de milieuproblematiek kunnen voortvloeien. Omgekeerd, maakt een ruimere definitie van groene banen het moeilijker om deze banen duidelijk af te bakenen (wat het begrip een abstract karakter geeft), maar stelt zij ons beter in staat om een inschatting te maken van het groeipotentieel van de economie en de werkgelegenheid als gevolg van de overgang naar een milieuvriendelijke economie.

In volgende kader staan voorbeelden van definities waarin het concept groene banen op een verschillende manier wordt afgebakend. De definitie van Eurostat/OESO is één van de

⁶ Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, *'Groene banen in Brussel – Een verkennende analyse.'*

meest geciteerde definities in de literatuur en is een voorbeeld van een strikte benadering van het concept groene banen: de tewerkstelling wordt per activiteit gemeten en dit in het bijzonder voor de eco-industrieën⁷. De UNEP-definitie is net iets ruimer omdat die ook rekening houdt met de job inhoud en niet enkel met de precieze activiteit. De IAO-definitie hanteert echter de meest ruime benadering van het concept groene banen. Naast werkgelegenheid in de eco-industrieën beschouwt de IAO elke baan in om het even welke sector als groen indien deze baan een milieu-impact heeft die lager is dan gemiddeld en wanneer de baan bijdraagt tot de verduurzaming van de economie. Bovendien heeft de IAO ook aandacht voor de sociale dimensie van het verduurzamingproces: de organisatie benadrukt het belang van de kwaliteit van arbeid en van de toegang van kwetsbare groepen tot de arbeidsmarkt.

Definities van het concept groene banen

OESO/Eurostat: sector van milieugoederen en -diensten

De Eurostat-methodologie voor de 'sector van milieugoederen en -diensten' definieert het begrip groene banen niet, maar meet eerder de tewerkstelling in bovenvermelde sector: De sector van milieugoederen en -diensten is een heterogene verzameling van producenten van technologieën, goederen en diensten die vervuiling voorkomen of terugschroeven en die het gebruik van natuurlijke hulpbronnen tot een minimum beperken. Milieuactiviteiten worden hiermee ruwweg onderverdeeld in twee segmenten: milieubescherming en middelenbeheer. Enkel die technologieën, goederen en diensten worden in aanmerking genomen die milieubescherming of middelenbeheer als eerste productiedoelstelling beogen (dus met een 'milieudoelstelling'), met uitsluiting van goederen en diensten die niet voornamelijk milieudoelstellingen beogen⁸.

UNEP-ILO-ITUC-IOE (10):

Het Milieuprogramma van de Verenigde Naties (UNEP) definieert groene banen als "... tewerkstelling in de landbouw, productie, onderzoek en ontwikkeling, administratieve en dienstenactiviteiten die aanzienlijk bijdragen tot de bescherming of het herstel van het

⁷ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2010), 'Verslag 2010.'

⁸ OESO/Eurostat (1999), 'The Environmental Goods and services industry: manual for data collection and analysis.'

milieu. In het bijzonder, maar niet uitsluitend, gaat het om banen die ecosystemen en de biodiversiteit beschermen en herstellen; die energie-, materialen- en waterverbruik verminderen door hoogwaardige efficiëntie- en besparingsstrategieën; die bijdragen aan een koolstofarme economie; en die bijdragen tot de vermindering of het vermijden van alle vormen van afval en vervuiling."⁹

IAO verduidelijkt:

“Het begrip ‘groene banen’ laat zich niet in een enge definitie vatten, maar omvat alleszins de rechtstreekse tewerkstelling die de impact op het milieu uiteindelijk terugbrengt tot een duurzaam niveau. Het betreft banen die bijdragen tot een vermindering van het energie- en grondstoffenverbruik, die bijdragen tot een koolstofarme economie, die de ecosystemen en biodiversiteit beschermen en herstellen en de productie van afval en vervuiling tot een minimum beperken. [...] Een enigszins ruimer begrip van “groene banen” zou ook iedere nieuwe baan kunnen omvatten in een sector met een kleinere dan gemiddelde ecologische voetafdruk, die bijdraagt tot het verbeteren van de algemene prestaties, zij het misschien louter marginaal.”¹⁰

Vlaanderen sluit zich aan bij de ruimere afbakening van het concept groene banen, zoals de definitie van de IAO, omdat deze benadering beter aansluit bij de invalshoek van het arbeidsmarktbeleid. Ook de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) hanteert een brede benadering van het begrip groene banen. De komende jaren zal VDAB acties ondernemen om verduurzamingstrategieën in hun opleidingsprogramma's te introduceren en zo beroepen te verduurzamen. Op basis van de bevindingen van het European Centre for the Development of Vocational training (CEDEFOP) benadert VDAB groene banen vanuit een functioneel perspectief.

⁹ UNEP/ILO/IAO/ITUC (2008), ‘Green jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon world.’

¹⁰ ILO (2008), ‘Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs’.

VDAB-definitie

'VDAB heeft een praktische definitie groene banen uitgewerkt die gebaseerd is op het duurzaamheidsprincipe. Wanneer het aandeel groene activiteiten ongeveer één derde van het werkvolume uitmaakt, spreken we van groene banen. Deze werkdefinitie moet wel genuanceerd worden omdat de te verwachten trend een behoefte aan en evolutie naar groene generieke competenties in alle banen aangeeft. Op lange termijn zullen alle banen groen zijn maar op korte termijn is er een groene operationele orderingsnood op het vlak van vacatures en opleidingen.'

3. Naar een groene en duurzame economie: impact op de dynamiek van de arbeidsmarkt?

Wat betekent de transitie naar een duurzame economie voor het arbeidsmarktbeleid? Juan Somavia, Directeur-Generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), zegt hierover het volgende:

*'De toenemende kost van energie-intensieve productie- en consumptiepatronen wordt algemeen erkend. De tijd is gekomen om over te schakelen naar een koolstofarme economie met een hoge tewerkstellingsgraad. Groene banen houden een driedelige belofte in: duurzame ondernemingen, armoedevermindering en een tewerkstellingsgericht economisch herstel.'*¹¹

Volgens de toonaangevende studie 'Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low Carbon World' kan de overgang naar een duurzame economie tewerkstelling op diverse manieren beïnvloeden. Vier belangrijke dynamieken kunnen in dat opzicht worden onderscheiden:

1/ er zullen bijkomende banen worden gecreëerd in sommige sectoren, bijvoorbeeld door productontwikkeling die de eco-efficiëntie van industrieën verhoogt;

2/ sommige vormen van tewerkstelling zullen veranderen, bijvoorbeeld door de omschakeling van fossiele naar hernieuwbare brandstoffen;

3/ bepaalde banen zullen sneuvelen zonder directe substitutie, bijvoorbeeld wanneer verpakking zwaarder wordt belast en in bepaalde gevallen zal verdwijnen;

4/ veel bestaande banen (vooral in bouw, chemie, elektriciteit,...) zullen een nieuwe invulling krijgen naarmate werkmethoden, materialen, en dus ook de profielen 'vergroenen'. Bestaande beroepen zullen inhoudelijk evolueren onder invloed van wijzigende regelgeving, producten en diensten, productiemethodes, etc. Ook het takenpakket zal wijzigen waarbij sommige *taken* belangrijker worden dan andere, er nieuwe taken bijkomen en andere taken

¹¹ ILO (2009), 'The Green Jobs Programme of the ILO.'

verdwijnen. Bijgevolg zal ook de behoefte aan *competenties* veranderen om de taken naar behoren te kunnen uitvoeren.

De dynamiek in beroepen en competenties kent dus twee belangrijke dimensies¹²: de eerste 3 dynamieken verwijzen naar veranderingen in volume, terwijl de dynamiek 4 verwijst naar veranderingen in de inhoud van beroepen. Beide processen zullen hieronder worden beschreven. Beide dimensies zullen hieronder worden beschreven.

A. Kwantitatieve projecties

Bovenstaande dynamieken geven aan dat er zich de komende decennia sterke verschuivingen inzake tewerkstelling zullen voordoen. Uit een recente Vlaamse studie over de impact van het klimaatbeleid op de arbeidsmarkt in Vlaanderen (zie verder in punt ...) blijkt dat de vergroening van banen heel moeilijk in kaart te brengen is. Het ambitieniveau van het kwantitatieve luik van deze beleidsverkenning beperkt zich dan ook tot het geven van een beknopt overzicht van de belangrijkste tendensen.

Een recente studie van het Federaal Planbureau¹³ geeft een overzicht van het relatieve belang van de sub-industrieën met betrekking tot leefmilieu in België (volgens de enge OESO/Eurostat definitie). De studie geeft weer wat het aandeel in tewerkstelling is van deze industrieën op het vlak van milieu gerelateerde activiteiten. Het valt onmiddellijk op dat de tewerkstelling zich vooral situeert in de volgende sectoren: recyclage, de verwerking van afvalwater, de ontwikkeling van chemische producten, de bouwsector, transport en andere activiteiten. Omwille van de NACE-nomenclatuur houdt deze classificatie enkel rekening met de strikt milieu gerelateerde activiteiten.

In 2010 werd een eerste poging ondernomen om te onderzoeken welke effecten de vergroening van de economie zou kunnen meebrengen voor de Vlaamse arbeidsmarkt. In die verkennende studie (Idea Consult:2010) wordt het klimaatbeleid als uitgangspunt

¹² IDEA Consult in samenwerking met Ecorys Nederland in kader van VIONA-onderzoek (2010), 'Gevolgen van klimaatbeleid voor de Vlaamse arbeidsmarkt.'

¹³ Federaal Planbureau (2009), 'Qualitative Employment Multipliers for the Belgian Environmental Industry'.

genomen en de impact ervan op de economie en de werkgelegenheid in Vlaanderen onderzocht. De studie is vooral verkennend omdat tot op heden weinig informatie en data over de impact van klimaatbeleid op de Vlaamse economie beschikbaar zijn. De fragmentatie in databronnen, informatievoorzieningen en werkwijzen van de verschillende instanties maakt het moeilijk om tot een consistente dataset te komen voor Vlaanderen. Daardoor is het ontwikkelen van een eigen Vlaamse kwantitatieve rekentool (nog) een onhaalbare kaart.

De studie van Idea Consult beveelt daarom aan om de krachten van de verschillende onderzoeksinstellingen, die onderzoek doen naar effectenmetingen, te bundelen van zowel de Belgische als de Vlaamse economie (zoals het Federaal Planbureau, het DAR en de SERV). Op deze manier kan een gezamenlijke database en onderzoeksmethodiek ontwikkeld worden om de impact van klimaatbeleid te meten op de Vlaamse tewerkstelling. Vanuit het oogpunt van efficiëntie, synergie en aansluiting op internationale concepten wijst de studie in de richting van versterkte samenwerking met het Federaal Planbureau voor de verdere uitwerking van kwantitatieve impactanalyses in de toekomst.

De focus van het onderzoek kwam daarom te liggen op de kwalitatieve tewerkstellingseffecten en de uitdagingen voor het arbeidsmarkt- en competentiebeleid binnen welbepaalde sectoren. Gegeven de verwachting dat nieuwe Europese regelgeving m.b.t. het klimaatbeleid een belangrijke impact zal uitoefenen op bepaalde economische sectoren, werden 3 sectoren aan de hand van gevalstudies onder de loep genomen: de chemiesector, de bouwsector en de hernieuwbare energie.

Bouwsector

In Vlaanderen bestaat de bouwsector voornamelijk uit kleine en middelgrote ondernemingen die vooral lokaal actief zijn. De toegenomen vraag naar duurzame producten en diensten zorgt voor belangrijke opportuniteiten op de markt. Bij de bouwsector is deze vraag in sterke mate gestimuleerd door de Energy Performance of Buildings Directive (EPBD). De Europese richtlijn werd snel omgezet in regionale wetgeving

(enkel nog niet direct bindend) met doelstellingen die relatief vooruitstrevend zijn binnen het Europese kader. Daarnaast zorgen ook financiële stimuleringsmaatregelen en campagnes vanuit de (internationale) overheid ervoor dat consumenten en bedrijven aangezet worden om te investeren in energie-efficiëntie en hernieuwbare energie.

Uit de VIONA studie blijkt dat vandaag al 70% van de bouwbedrijven in Vlaanderen op één of andere manier bij duurzaam bouwen betrokken zijn. De laatste jaren is er in de sector dus een sterke toename geweest van duurzame bouwactiviteiten. Opvallend is dat isolatie bij uitstek de meest voorkomende duurzame activiteit is. De toename van duurzame bouwactiviteiten is door verschillende factoren te verklaren: een stijging van de energieprijzen, een verlaging van de prijzen van duurzaam bouw materiaal en financiële stimulansen vanwege de overheid. Die factoren hebben er toe bijgedragen dat er in de bouwsector een duurzaam bewustzijn is ontstaan.

Momenteel zijn er zo'n 8000 mensen tewerkgesteld in de duurzame bouwsector en verwacht wordt dat dit aantal zal verdrievoudigen tegen 2020. De vergroening van de economie heeft dus een netto positief effect op de bouwsector.

Chemiesector

De chemiesector wordt rechtstreeks beïnvloedt door het klimaatbeleid omwille van de introductie van het European Trading Scheme (ETS) in 2012. Het ETS is een cruciale pijler in het Europees klimaatbeleid en tracht de uitstoot van CO₂ in de industrie drastisch te verlagen. Daarnaast bepalen ook vele andere factoren de internationale concurrentiepositie van chemische bedrijven. Naast kosten voor energie en CO₂-emissies zijn prijzen van grondstoffen, loonkosten en transportkosten van cruciaal belang. Daar komt bij dat de beslissingscentra van multinationale bedrijven zich vaak in het buitenland bevinden waardoor de Vlaamse overheid niet in staat enige invloed uit te oefenen. Beslissingen omtrent het lokaliseren van productie en R&D worden steeds bekeken op Europese- en wereldschaal.

Hoewel er dus een stijgende vraag is naar groene chemische producten, heeft de chemiesector te kampen met een gebrek aan innovatie omwille van de lange termijn investeringsplannen van de meeste bedrijven. Dit maakt het moeilijk om op korte termijn de ontwikkeling van duurzame chemische producten¹⁴ te stimuleren. Grootschalige investeringen in Onderzoek en Ontwikkeling blijven daardoor uit, hoewel er m.b.t. energie-efficiëntie enige vooruitgang is geboekt. Bovendien blijkt dat de rendabiliteit van duurzame chemische producten in veel gevallen afhankelijk is van overheidssubsidies.

Hernieuwbare energie

Vandaag vertegenwoordigt de hernieuwbare energiesector maar 4% van de totale energieproductie in Vlaanderen (vooral biomassa). Bovendien hebben de diverse subsectoren een verschillend maturiteitsniveau bereikt. Toch is de impact van het klimaatbeleid op de sector niet onbelangrijk, vooral dankzij de European Trading Scheme (ETS)-regulering. Hernieuwbare energie is een arbeidsintensieve sector waarbij veel aandacht uitgaat naar Onderzoek en Ontwikkeling. De sector wordt dan ook gekenmerkt door een hooggekwalificeerde, professionele beroepsstructuur.

Vandaag werken er zo'n 10 000 mensen in de hernieuwbare energiesector in Vlaanderen. Verwacht wordt dat de directe tewerkstelling in de sector zal verdubbelen tegen 2020. Een van de industrieën die veel potentieel heeft om de ecologische druk te verkleinen is precies de hernieuwbare energiesector. Vele studies (internationaal, Europees, Vlaams) wijzen dan ook op het potentieel aan jobcreatie in de sector. De studie van de IAO raamde het aantal banen in de hernieuwbare energie alleen al op 2,3 miljoen wereldwijd (directe banen). Een studie voor DG environment (EC) door GHK¹⁵ berekende het aantal directe banen in de eco-industrie op 2 miljoen. Indien indirecte en geïnduceerde job effecten in rekening worden gebracht komt men op een cijfer van 4 miljoen. Duitsland is wat dat betreft absolute koploper in Europa. De eco-industrie stelde daar in 2007 naar schatting al 1,5 miljoen mensen tewerk of zo'n 3,8% van de actieve beroepsbevolking¹⁶. De verwachtingen zijn dat

¹⁴ Dit geldt eveneens voor de verduurzaming van productieprocessen.

¹⁵ GHK (2007), *'Links between the environment, economy and jobs'*.

¹⁶ Friends of the Earth (2006), *'German's Environment and Employment Report'*.

dit cijfer zelfs zou verdubbelen tegen 2020 indien de eco-industrie zich ten volle kan ontplooien.

Het Federaal Planbureau¹⁷ (2008) vergeleek de impact van een 20/20 scenario in kader van het Europese Energie- en Klimaatpakket met een 30/20 scenario. Dit pakket heeft de ambitie om enerzijds de uitstoot van broeikasgassen tegen 2020 met respectievelijk 20% of 30% (ten opzichte van het niveau van 1990) terug te dringen en tegelijkertijd 20% te investeren in hernieuwbare energie. Daaruit bleek dat de geplande Europese initiatieven een daling van de tewerkstelling zouden kunnen opleveren van 16.000 (20/20) tot 17.000 (30/20) banen in een scenario waarbij inkomsten uit de nieuwe CO2-heffingen niet opnieuw in de economie worden geïnjecteerd. Indien dividenden (vb. door een koolstoftaks) echter wel opnieuw geïnvesteerd worden in de eco-industrie verwacht het Planbureau een nettowinst in de tewerkstelling van respectievelijk 26 000 (30/20) tegenover 25 000 (20/20).

Een recente studie (Oxford, Sorbonne e.a. 2010, in opdracht van het Duitse ministerie voor milieu) bevestigt de positieve impact van een versnelde overgang naar een koolstofarme economie op de Europese economie en tewerkstelling. Voor België wordt een reductie van de werkloosheid van 7....% naar 5....% geschat indien naar een 30% uitstootreductie wordt gewerkt.

De eerdere studie door het Federaal Planbureau besluit dan ook dat de geplande beleidsinitiatieven (energiebesparing en ontwikkeling van hernieuwbare energie) ons voor grote economische, industriële en sociale uitdagingen plaatsen, die zowel kosten als nieuwe mogelijkheden in zich dragen. Een anticiperend arbeidsmarktbeleid is dan ook een onmisbare schakel om deze opportuniteiten ten volle te benutten.

¹⁷ Federaal Planbureau (2008), *Impact of the EU energy and climate package on the Belgian energy system and economy*.

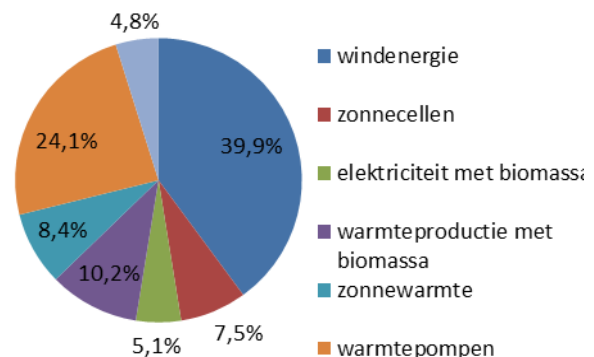
De Vlaamse hernieuwbare energiesector in de kijker

Volgens de Federatie voor de technologische industrie, Agoria, zal de hernieuwbare energiesector ook in België tewerkstellingskansen opleveren¹⁸. De Europese doelstelling om 20% meer hernieuwbare energie te produceren blijkt een belangrijke drijfveer te zijn voor de groei van de sector. Agoria schat dat het segment hernieuwbare energie tegen 2020 goed zal zijn voor 13% van de hele energiesector. Hoewel de crisis een zekere vertraging heeft veroorzaakt op de markt blijft de hernieuwbare technologiesector evolueren. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de geschatte werkgelegenheid voor de belangrijkste takken van de industrie.

In 2020 zal windenergie bij uitstek de belangrijkste industrietak zijn van de hernieuwbare energiesector in België. Daarnaast zullen ook warmtepompen en biomassa een belangrijke plaats innemen. De grootste tewerkstellingskansen doen zich dus voor bij de beroepsactiviteiten manufacturing, installatie en montage en tot slot bij uitbating en onderhoud. De vraag naar meer technisch geschoolde profielen wordt door deze studie bevestigd.

Figuur 1: overzicht van de geschatte werkgelegenheid in 2020 volgens hernieuwbare energievorm

totaal	33.125
windenergie	13.225
zonnecellen	2.500
elektriciteit met biomassa	1.680
warmteproductie met biomassa	3.370
zonnewarmte	2.775
warmtepompen	7.975
biobrandstoffen voor de weg	1.600

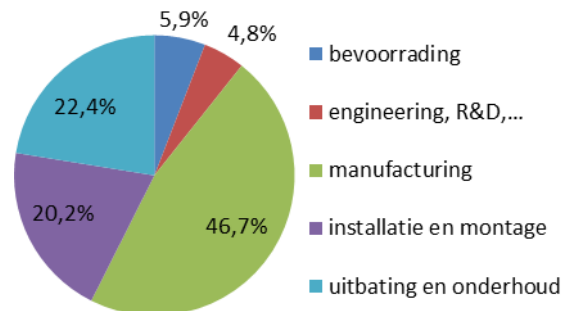


Bron: Agoria

¹⁸ Agoria (2009), 'Werkgelegenheid in de sector hernieuwbare energie'.

Figuur 2: overzicht van geschatte werkgelegenheid in 2020 volgens activiteit binnen het marktsegment hernieuwbare energie

totaal	33.125
bevoorrading	1.950
engineering, R&D,...	1.595
manufacturing	15.475
installatie en montage	6.675
uitbating en onderhoud	7.430



Bron: Agoria

Hoewel enkele specifieke 'groene' sectoren in de nabije toekomst fors zullen groeien, gaan de meeste experts er echter van uit dat de creatie van groene banen slechts een beperkt (hoewel licht positief) netto effect zal hebben op de totale werkgelegenheid. De grote uitdaging bestaat dan ook uit het introduceren van algemene verduurzamingsstrategieën in de reeds bestaande economische sectoren.

B. Kwalitatieve verschuivingen

In deel 3 A werd een algemeen overzicht gegeven van de evolutie in beroepen tussen de verschillende economische sectoren. Vooral het potentieel aan jobcreatie in de hernieuwbare energiesector kwam daarbij aan bod. Maar ook op kwalitatief vlak zullen zich belangrijke verschuivingen voordoen. Sommige taken worden belangrijker dan andere en de inhoud van veel beroepen zal grondig wijzigen. Deze evoluties zullen een belangrijke invloed uitoefenen op de toekomstige competentiebehoeften. Als het een rol wil spelen bij het faciliteren van die transitie zal het Vlaamse arbeidsmarktbeleid voldoende moeten rekening houden met deze kwalitatieve evoluties.

De impact van klimaatbeleid op beroepen en competenties

Uit de Vlaamse VIONA-studie blijkt dat de impact van klimaatbeleid op beroepen en competenties sterk sector gebonden is. Vooral opportuniteiten op de productenmarkt zorgen voor dynamiek.

In de sectoren die een sterke inhoudelijke invloed ondervinden van het klimaatbeleid, met name de bouwsector (EPBD-richtlijn), is er een nood aan bijscholing van diverse beroepen: van architecten tot aannemers en onderaannemers zoals elektriciens, isolatoren en monteurs van centrale verwarming. Ook bij de hernieuwbare energie is er een nijpend tekort aan technici met specifieke kennis van bv. windenergie.

Het klimaatbeleid verhoogt dus de nood aan opleiding op diverse niveaus. De opleidingsnood situeert zich voornamelijk op vlak van (1) regulering (bv. EPBD), (2) nieuwe technieken en toepassingen (bv. windenergie, passieve woningen) en (3) nieuwe producten (bv. dakpannen met geïntegreerde fotonvoltaïsche cellen).

Een recente studie van Cedefop¹⁹ naar competenties voor groene beroepen brengt een aantal belangrijke elementen naar voor. Een transitie naar een groene economie heeft veeleer behoefte aan bijsturing en aanpassing van bestaande competenties dan wel de ontwikkeling van nieuwe curricula. Het onderscheid tussen een groen en een conventioneel beroep is moeilijk te maken en is daarom niet erg zinvol. Een evenwicht tussen generieke 'groene' competenties en vergroende, ge-update technische competenties blijkt belangrijker voor de ontwikkeling van een 'groene' economie dan gespecialiseerde 'groene' competenties (zie Figuur 3).

¹⁹ Cedefop (2010), *'Skills for green jobs: European synthesis report'*.



Bron: Cedefop Briefing Note Skills for green jobs, blz 2

Ook de IAO benadrukt de behoefte aan bijsturing en aanpassing van bestaande competenties voor de overgang naar een groene economie. Rudi Delarue, directeur van het IAO Bureau voor de EU en de Benelux landen, geeft zijn visie op het competentiebeleid van de toekomst in de volgende bijdrage:

IAO Bureau voor de EU en de Benelux landen

Rudi Delarue, Directeur

De omschakeling naar een CO₂-arme en minder vervuilende economie biedt grote kansen voor de werkgelegenheid. Het gaat hierbij niet alleen om jobs in nieuwe sectoren maar ook om jobs die wijzigen door de aanpassing van organisaties, productieprocessen, producten en diensten in bestaande sectoren en door verschuivingen tussen sectoren.

Het werkgelegenheidsbeleid, alsook het sociaal beleid, moet pro-actief inspelen op deze omschakeling. Dit omvat onder meer het aanbieden van aangepaste vorming (zowel algemene als specialistische kennis), coaching met tijdige bijsturing van vorming en competenties, een goede afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, sociaal verantwoorde herstructureringen, arbeidsorganisatie, preventie inzake veiligheid en gezondheid en een goede sociale dialoog. De verschillende deelaspecten van waardig werk moeten dus aan bod komen.

Het competentiebeleid moet sneller aangepast kunnen worden aan veranderingen in sectoren op het vlak van regelgeving, activiteiten en technieken. We stellen vast dat door de snelle evolutie in beroepen en competenties in sommige sectoren, onder meer ten gevolge van het klimaatbeleid, heel wat competentieprofielen verouderd zijn. Tot nu toe werd er een erg tijdsintensieve procedure op nagehouden om deze profielen op te maken. Er is zeker nood aan een meer dynamisch instrument dat in staat is om (toekomstige) wijzigingen in beroepen en competenties sneller te incorporeren. Op dit moment wordt aan een dergelijk instrument gewerkt, met name 'Competent'. Dat is een competentie-managementsysteem dat de hele arbeidsmarkt omspannt en jaarlijks ge-updatet zal worden.

4. Knelpunten op de arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk behandelt een aantal knelpunten die de goede werking van de arbeidsmarkt in de weg staan. Het wegwerken van knelpunten is immers een noodzakelijke voorwaarde om het functioneren van de Vlaamse arbeidsmarkt te verbeteren.

Zoals vermeld in hoofdstuk 1 doet de Europese Commissie in het kerninitiatief 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' een aantal aanbevelingen met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid. Zo schuift de EC 3 prioriteiten naar voor ter modernisering van de arbeidsmarkten in Europa: het versterken van de 4 componenten van de flexizekerheid (waaronder het activeringsbeleid), een beter geschoolde beroepsbevolking en het verhogen van de kwaliteit van banen.

In dit hoofdstuk wordt het meest aandacht besteed aan knelpunten die een beter geschoolde beroepsbevolking in de weg staan. Daarnaast worden nog kort een aantal andere problemen behandeld, zoals beleidsintegratie en de kwaliteit van banen.

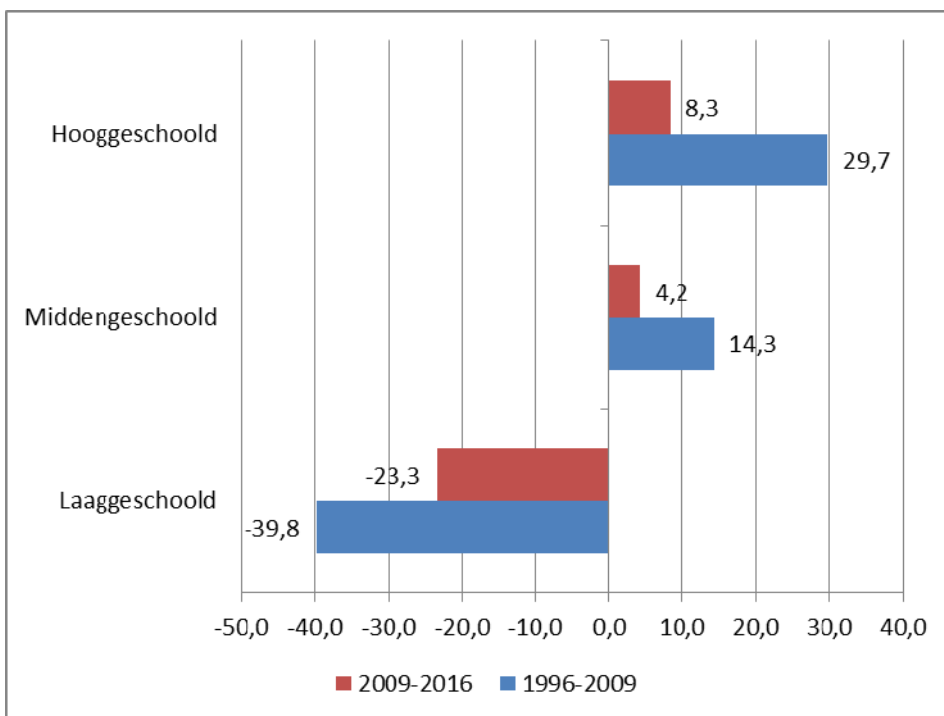
A. Horizontale beleidsintegratie

Al te vaak worden door een beleidsdomein beleidskaders gecreëerd die niet over de grenzen van het eigen domein heen kijken. Vandaag hebben veel thema's echter een beleidsdomeinoverschrijdend karakter. De verduurzaming van de economie is daarvan een mooi voorbeeld: het thema heeft dwarsverbanden met tal van domeinen zoals werk, leefmilieu, innovatie en onderwijs. Indien het beleid de ambitie heeft antwoorden te formuleren op complexe problemen, zal dat enkel lukken met behulp van een coherente aanpak met aandacht voor alle deelaspecten van de problematiek in kwestie. Om een probleem ten gronde aan te pakken is het dus noodzakelijk om alle relevante stakeholders bij het proces te betrekken. Vanwege hun nauwe onderlinge verwevenheid spreekt het voor zich dat het onderwijsdomein de voornaamste partner is van het arbeidsmarktbeleid.

B. Een beter opgeleide beroepsbevolking

C.

De grafiek van Idea Consult²⁰ vergelijkt de vraag naar competenties tussen 1996-2009 enerzijds en 2009-2016 anderzijds. Hij toont aan dat banen tegen 2016, in het licht van de creatie van een kenniseconomie, meer kennisintensief zullen zijn. De vraag naar midden- tot hooggekwalificeerde competenties zal ook sterk toenemen (+31,6%) in verhouding tot de vraag naar laaggeschoolde competenties (-16,5%). Desondanks geven andere studies aan, zoals het advies van de Hoge Raad Werkgelegenheid, dat de vraag naar laaggeschoolde arbeid ook in de toekomst zal blijven bestaan.



Bron: Idea Consult (2010)

Vandaag beschikken veel mensen echter niet over de juiste competenties om die banen in te vullen. Dat heeft als gevolg dat een aanzienlijk aandeel van de beroepsbevolking in hun ontwikkeling belemmerd wordt door een gebrek aan generieke competenties. Daardoor komen hun kansen op deelname aan de kenniseconomie op de helling te staan.

²⁰ IDEA Consult in samenwerking met Ecorys Nederland en KULeuven in kader van VIONA (2010), 'Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses.'

Het is dus van het grootste belang om te investeren in een beter opgeleide beroepsbevolking om de kloof tussen vraag en aanbod in competenties weg te werken. Extra aandacht moet vooral worden besteed aan de kansengroepen: ouderen, allochtonen en kortgeschoolden. Het investeren in de competenties van de meest kwetsbare groepen is een noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt, wat de kans op slagen van het project van de kenniseconomie gevoelig kan verhogen.

Bijkomend probleem is dat Vlaanderen in ijlt tempo evolueert naar een knelpunteneconomie. De financieel-economische crisis van de laatste jaren heeft de krapte op arbeidsmarkt niet doen verdwijnen. De moeilijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (vooral in het beroeps- en technisch secundair onderwijs), de stijgende jeugdwerkloosheid en de globale lage werkzaamheidsgraad zorgen ervoor dat vacatures moeilijk ingevuld geraken. De toenemende vervangingsvraag, ten gevolge van de vergrijzing, verhoogt bovendien de vraag naar arbeid waardoor het functioneren van de arbeidsmarkt onder druk komt te staan.

Binnen het totaal aantal door de VDAB ontvangen vacatures tijdens de financieel-economische crisis bleef het aandeel van vacatures voor knelpuntberoepen zelfs toenemen. Tabel²¹ 3 geeft een overzicht van de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepenclusters) in Vlaanderen. Enkel beroepenclusters waarvoor de VDAB in 2009 meer dan 500 jobs ontving, werden in deze opsomming meegenomen. De voornaamste oorzaak van het knelpunt werd aangegeven met het nummer 1. Indien beroepen binnen één cluster verschillende knelpuntoorzaken hebben, is het mogelijk dat het nummer 1 in verschillende kolommen voorkomt. Het aandeel knelpuntberoepen met kwantitatieve oorzaken en het aandeel knelpunten omwille van kwalitatieve redenen werken als communicerende vaten. Bij hoogconjunctuur en lage werkloosheid overwegen kwantitatieve factoren, bij een minder krappe arbeidsmarkt zijn de kwalitatieve factoren belangrijk. In 2009 is er een duidelijke afname van het aandeel met kwantitatieve oorzaken.

²¹ Studiedienst VDAB, *'Analyse Vacatures 2009 – Knelpuntberoepen.'*

Tabel 1: Belangrijkste beroepenclusters naar oorzaak: kwantitatief, kwalitatief of arbeidsomstandigheden

beroepencluster	kwantitatief	kwalitatief	omstandigheden
ingenieur	1	2	
verpleegkundige	1		2
verzorgende	2	1	3
leerkracht sec. en basisonderwijs	1		
technisch tekenaar	1	2	
technicus	1	2	
boekhouder		1	
opvoeder		1	2
begeleider kinderopvang	2	1	1
informaticus	2	1	
productieverantwoordelijke	1	2	
medewerker callcenter			1
technisch-administratief bediende		1	
bediende planning en logistiek		1	
vertegenwoordiger			1
verkoper		1	2
televerkoper			1
filiaalhouder en -assistent		1	1
hovenier	1	2	3
land- en tuinbouwarbeider			1
vrachtwagenbestuurder	1	3	2
onderhoudsmecaniciën machines	1		
mecaniciën van motorvoertuigen		1	2
installateur sanitair en cv	1	2	
lasser	1		
elektricien	1	2	
schrijnwerker	1	2	
metselaar	1		2
dakdekker	1		2
slager	1		2
bewaker		1	2
kok		1	
kelner		2	1
schoonmaker		2	1
kapper		1	2

Bron: VDAB

Het heroriënteren van de beroepsbevolking, inclusief kansengroepen, in functie van de noden van de arbeidsmarkt zal één van de grootste uitdagingen vormen voor het arbeidsmarktbeleid van de toekomst. De vergroening van het werkgelegenheidsbeleid plaatst VDAB voor de uitdaging om werkzoekenden/werknemers door middel van opleiding de juiste competenties bij te brengen, zoals groene attitudes, om de (knelpunt)beroepen van

de toekomst duurzaam te kunnen invullen. Als regisseur van de arbeidsmarkt is het immers de opdracht van VDAB om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

D. Kwaliteit van de arbeid

E.

Een beleid gericht op groene groei en werkgelegenheid moet ook op sociaaleconomisch vlak vruchten afwerpen. Zoals gezegd is de integratie van de kansengroepen een kritische succesfactor voor het welslagen van de kenniseconomie. Bovendien is de creatie van nieuwe banen an sich geen garantie voor kwalitatieve tewerkstelling.

Een duurzaam of groen arbeidsmarktbeleid kan ook sociale verandering teweegbrengen door proactief in te spelen op de economische transformatie. Rudi Delarue van IAO bevestigt deze analyse:

IAO Bureau voor de EU en de Benelux landen

Rudi Delarue, Directeur

De IAO heeft er echter al meermaals op gewezen dat niet alle werknemers beter af zullen zijn door de omschakeling naar een duurzame economie. Veel nieuwe of aangepaste banen garanderen bovendien niet noodzakelijk kwaliteitsvolle tewerkstelling. Klassieke voorbeelden zijn de afvalverwerking en recyclage zowel in de EU als daarbuiten (vb. afbraak van schepen, demonteren van Pc's). Ook niet alle tewerkstelling in onder meer zonne-energie en windenergie zijn per definitie kwalitatief in termen van bijvoorbeeld veiligheid en gezondheid op het werk. Denken we maar aan de installatie van zonnepanelen op daken. Een aangepast beleid is daarom noodzakelijk.

5. Bouwstenen voor de vergroening van het arbeidsmarktbeleid

In hoofdstuk 3 behandelden we de te verwachten impact van het verduurzamen van de economie op de arbeidsmarkt. In het vorige hoofdstuk kwamen de knelpunten aan bod waarmee de Vlaamse arbeidsmarkt te kampen heeft. Dit hoofdstuk reikt een aantal bouwstenen aan die richting kunnen geven aan het arbeidsmarktbeleid van de toekomst met het oog op een succesvolle transitie naar een meer duurzame economie.

A. Een integrale beleidsaanpak

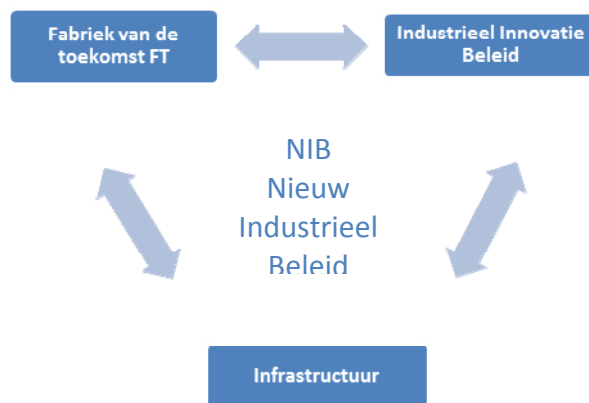
Nieuw Industrieel Beleid

Als antwoord op de uitdaging van de klimaatproblematiek werkt Vlaanderen aan een verdere ontkoppeling tussen de economische groei en de uitstoot van broeikasgassen. In het Regeerakkoord van 2009 toont Vlaanderen de ambitie om de economie te verduurzamen tegen 2020²², wat zich vertaalt heeft in concrete doelstellingen in kader van Pact 2020 en Vlaanderen in Actie. De moeilijke afstemming tussen de veelheid aan Vlaamse beleidsplannen staat een efficiënte en integrale beleidsaanpak echter in de weg.

Het Nieuw Industrieel Beleid is een poging tot geïntegreerd beleid dat de nodige transformaties van de industrie (zie de 4 grote transitie) beoogt te begeleiden op economisch en sociaal vlak. Met het NIB pleit Vlaanderen voor de transformatie van het Vlaamse economische weefsel. De ‘industrie van de toekomst’ is immers het fundament van een competitieve en duurzame economie²³:

²² Dit heeft zich vertaald in het Vlaanderen in Actie programma en het Pact 2020 van de Vlaamse Regering.

²³ Mededeling Vlaamse Regering (2010), ‘Een Nieuw Industrieel Beleid voor Vlaanderen’.



De industrie van de toekomst is gebaseerd op een transformatiebeleid dat steunt op de 3 pijlers in de bovenstaande figuur 1:

- Een productiviteitsoffensief en een versterkt concurrentievermogen;
- Een industrieel innovatiebeleid dat de transformatie ondersteunt: voornamelijk grote projecten;
- Een infrastructuurbeleid voor een moderne en competitieve industrie en economie.

Het NIB heeft echter alleen kans op slagen wanneer alle relevante beleidsdomeinen de strategie ondersteunen en een bijdrage leveren. Voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid betekent dat in de eerste plaats de aanpassing en versterking van het vorming- en loopbaanbeleid, wat immers een noodzakelijke voorwaarde is voor de op handen zijnde economische transformatie.

Excellente Centra: versterkte partnerschappen tussen arbeidsmarkt-, onderwijs- en opleidingsactoren

Om een arbeidsmarktcrisis in de toekomst te vermijden staat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid voor de uitdaging om het bestaande beleidsinstrumentarium te versterken. Dit moet er toe leiden dat mensen enerzijds langer aan het werk blijven en anderzijds alle talenten op de arbeidsmarkt worden aangeboord. Om op deze complexe uitdaging een adequaat antwoord te formuleren moet de samenwerking tussen alle belanghebbende actoren op de arbeidsmarkt en in het onderwijs- en opleidingsveld worden

versterkt. In 2011 zullen Excellente Centra in het leven worden geroepen om deze versterkte partnerschappen vorm te geven.

Een Excellent Centrum moet worden beschouwd als een platform waar verschillende actoren en stakeholders volgens een afgesproken methodiek, in een open samenwerking, met elkaar overleggen en gezamenlijk acties ondernemen met het oog op een rationele afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in functie van het invullen van sectorale knelpuntvacatures. De Excellente Centra zijn dus een concreet samenwerkingsplatform gericht op het bereiken van concrete arbeidsmarktgerichte doelstellingen op het vlak van competentieontwikkeling en begeleiding. De verschillende partners dragen dan ook gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het bereiken van bovenvermelde doelstellingen.

Een Excellent Centrum, dat netwerk gedragen –en gestuurd is, zal werken aan:

- De aanpak van lacunes op de arbeidsmarkt. Het mobiel aanbieden van opleidingen brengen de competentieversterking, nodig voor de invulling van bestaande knelpuntvacatures, dichterbij de werkzoekende en het bedrijf.
- Een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt door verder in te zetten op kwalificerende trajecten met onderwijs in het kader van Secundair na Secundair (SenSe) en Hoger Beroepsonderwijs (HBO). De vlotte integratie van al behaalde kwalificaties tijdens de loopbaan²⁴, om te kunnen groeien naar de nodige kwalificatie voor de uitvoering van een bepaalde job, is de uitdaging voor de afstemming tussen vraag en aanbod.
- De uitbouw van bedrijfsgerichte trajecten als hefboom om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en de nodige attitudes in te bouwen in opleiding- en begeleidingsprogramma's.

²⁴ In functie van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

- Een gedragen investeringsbeleid in de juiste en nodige technische infrastructuur. Dat beleid zal worden ingebed in een systeem van 'Excellente Centra'.
- Uitdenken en invullen van functionele leertrajecten in directe relatie met beroepsprofielen en de gevraagde competenties op de werkvloer.
- Een aanbod van 'blended' opleidingstrajecten en webleermodules om de capaciteit te creëren voor oriëntatie en opleiding (en voor de uitbouw van een loopbaantraject) om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt snel te verhogen.
- Een gedragen certificeringerkenning in samenwerking met de sectoren waarbij certificeringen en Elders Verworven Competenties sectoraal erkend worden en aangemoedigd worden als alternatief voor diploma's.

B. Een versterkte focus op competenties

Al sinds 2007 staan competenties centraal in het arbeidsmarktbeleid. De Competentie Agenda omvat 10 actiepunten die tot doel hebben werknemers en werkzoekenden te mobiliseren om hun talenten verder te ontwikkelen door middel van een aangepast begeleidingsmodel, informeel leren, enz. De Vlaamse arbeidsmarkt ziet er vandaag echter heel anders uit dan 3 jaar geleden. De wereldwijde financieel-economische crisis heeft zich ook laten voelen in Vlaanderen en heeft heel wat vooruitgang ongedaan gemaakt. Tegelijkertijd vormt de crisis een kans om versterkt in te zetten in opleiding en vorming, wat de transformatie van onze economie kan versnellen.

Anno 2011 wordt Vlaanderen geconfronteerd met 3 grote uitdagingen op het vlak van competenties: versterken (up-skilling), anticiperen (anticipation) en 'matching' van de competenties van werknemers voor de creatie en invulling van de banen van de toekomst.

- **Versterken:** Om er zeker van te zijn dat werknemers over de juiste competenties beschikken voor de invulling van zowel oude als nieuwe banen, moet er massaal geïnvesteerd worden in competentieversterking. Slimme beleidsmaatregelen moeten werknemers en werkgevers stimuleren om te investeren in de versterking

van hun respectievelijke competentieprofiel. Onderwijs en opleiding moeten ook beter worden afgestemd op de noden van een snel veranderende arbeidsmarkt.

- **Anticiperen:** Een werkelijk anticipatief arbeidsmarktbeleid zou in de eerste plaats in staat moeten zijn om de ontwikkelingen m.b.t. competentiebehoeften van dichtbij op te volgen, zowel vandaag als in de toekomst. We moeten onze kennis van evoluties binnen sectoren en binnen beroepen versterken om het arbeidsaanbod af te stemmen op de vraag en het ontstaan van knelpuntberoepen te vermijden.
- **'Matching' op basis van competenties:** Het is tot slot ook van belang dat werknemers en werkzoekenden worden geheroriënteerd naar groene/witte banen d.m.v. een op competenties gebaseerde 'matching'. Het activerend arbeidsmarktbeleid, inclusief begeleidings- en matchingmodellen, moet daarom worden versterkt. Het activeringsbeleid moet een meer dynamisch en toekomstgericht karakter krijgen waarbij job transities worden aangemoedigd en beloond.

Met het oog op de invulling van banen in de toekomst is het noodzakelijk dat de Vlaamse Regering bij het afsluiten van toekomstige akkoorden met de sociale partners terdege rekening houdt met de uitdagingen op het vlak van competenties. De mate waarin het beleid er in slaagt om adequate antwoorden te formuleren op deze uitdagingen geldt als een kritische succesfactor voor de overgang naar een meer duurzaam arbeidsmarktbeleid.

C. Het introduceren van groene accenten in het bestaande arbeidsmarktinstrumentarium

Zoals hierboven uiteengezet vormt het versterken van competenties van werkzoekenden en werknemers één van de grote uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Het introduceren van groene accenten in het bestaande pakket van arbeidsmarktmaatregelen en –programma's is alvast een eerste stap om deze uitdaging te realiseren. Hieronder volgt een overzicht van de meest recente ontwikkelingen op dit terrein.

Groene ervaringsbewijzen

Het ervaringsbewijs werd in het leven geroepen om beroeps gebonden competenties, waar dan ook verworven, zichtbaar te maken en te erkennen. Via een praktijktest en/of door een goed gestoffeerde portfolio krijgen mensen de kans om aan te tonen dat ze over de juiste competenties beschikken om een bepaald beroep uit te oefenen. Vervolgens ontvangt de persoon in kwestie een ervaringsbewijs van de Vlaamse overheid. Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument dat zowel gericht is op werknemers, zelfstandigen als werkzoekenden.

Jaarlijks lanceert de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) een oproep naar de sectorale sociale partners om beroepen voor te stellen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn. Nadat de lijst met beroepen door de Vlaamse Regering is goedgekeurd, start de SERV in samenwerking met de sectorale sociale partners de ontwikkeling van een standaard. De standaard is de meetlat om te bepalen of iemand alle nodige competenties heeft om een ervaringsbewijs te behalen. In een standaard staat beschreven welke competenties noodzakelijk zijn om met succes een bepaald beroep uit te oefenen. Momenteel wordt in de meeste standaarden voor ervaringsbewijs al het aspect van veilig en milieubewust werken opgenomen. Een voorbeeld hiervan is de standaard voor het beroep van allround operator in proceschemie. Naast de aandacht voor veiligheid en milieubewust werken zijn andere groene competenties of competenties nog maar zeer beperkt aanwezig. Het is via de standaarden dat de aandacht voor vergroening van competenties zich ook in de toekomst zal moeten voltrekken.

Sectorconvenants en vergroening: ondersteuning bij een sectorale invalshoek

In de huidige generatie sectorconvenants erkennen meerdere sectoren de invloed die de huidige evolutie naar een meer duurzame economie heeft op hun sector. De nood aan en vraag naar groene competenties in de sectoren nemen toe en krijgen daarom een plaats in de convenants van onder meer de bouwsector, de sector van elektriciens, de autosector, de sector van metaal arbeiders, enz. In eerste instantie doen er zich veranderingen voor in producten en processen onder impuls van de eco-innovatie. Anderzijds spelen ook de wijzigingen in de regelgeving een grote rol (vb. Europese richtlijn rond gebruik van energie

en hernieuwbare bronnen, regelgeving rond de verlaging van het E-peil nieuwbouwwoningen van E100 naar E80,...).

Naast de erkenning van deze uitdaging nemen een aantal sectoren ook reeds concrete acties om een antwoord te bieden op deze uitdaging. In eerste instantie richten de acties zich vaak op het versterken van de gevraagde competenties via het organiseren van een aangepast opleidingsaanbod, zowel voor werknemers als voor werkzoekenden. Voorbeelden zijn opleidingen over energieprestatieregelgeving, over duurzaam bouwen, over hernieuwbare energie, enz.

Daarnaast investeren sectoren ook in het sensibiliseren van werkgevers en (toekomstige) werknemers met betrekking tot de thematiek. Evoluties worden onder de aandacht gebracht en het belang van investeren in opleidingen wordt benadrukt.

Tenslotte hebben de sectoren de intentie hun kennis van de evoluties in de eigen sector te verankeren in beroepscompetentieprofielen op basis waarvan oriëntering, bemiddeling en opleiding gestalte kan krijgen. Op die manier kan het arbeidsaanbod beter afgestemd worden op de vraag.

Groene activiteiten binnen het werkervaring programma en de sociale economie

Het werkervaring programma (WEP+) wil voor langdurige werkzoekenden een brug slaan tussen een periode van werkloosheid en de stap naar het reguliere bedrijfsleven door een aanbod van opleiding en begeleiding op de werkvloer. De maatregel is bij voorrang gericht naar laaggeschoolde werkzoekenden en is ingebed in de trajectwerking van VDAB. Een WEP+ duurt 12 maanden, maar kan ook beperkt worden tot 6 maanden of verlengd tot 18 maanden naar gelang de noden van de werkzoekende.

Een aantal promotoren binnen de werkervaring zijn actief in groenzorg. Zo'n 150 werkzoekenden krijgen daardoor een job op maat met doorgroeiperspectief naar de reguliere economie.

Een Praktijkvoorbeeld

“Natuurwerk is een vzw waarin natuurwerkers opgeleid en begeleid worden om voor gemeenten en derden bossen, landschappen en natuurparken te onderhouden. Op die manier werken we concreet aan natuurbeheer en duurzame tewerkstelling. Eén van onze opdrachten bestaat erin bermen te beheren op een duurzame manier met aandacht voor fauna en flora.

Onze werkleiders en arbeiders worden opgeleid in het herkennen van de verschillende bermtypes want niet elke berm is dezelfde. Vooraleer aan beheer gedacht wordt, worden eerst de bermen geïnventariseerd. Later worden de gegevens geanalyseerd en wordt de berm in een bepaald vegetatietype ondergebracht. Aan elk vegetatietype wordt een bepaalde maaifrequentie en maaiperiode gekoppeld. In bepaalde gevallen kan de maaifrequentie en maaiperiode aangepast worden aan de lokale omstandigheden of worden er specifieke plantensoorten, met bijvoorbeeld late bloeitijd, gespaard. Met dit specifieke beheer bekomen wij op tal van locaties zeer interessante bermen die een extensief maairegime vragen en een hoge biodiversiteit herbergen.”

Daarnaast zijn ook diverse organisaties en ondernemingen in de sociale economie actief in niches die ook ecologische winsten vooropstellen. De sociale economie bestaat uit een waaier aan diverse ondernemingen en organisaties die naast de inschakeling van kansengroepen ook een andere manier van ondernemen voorstaan. Binnen het Vlaams beleid zijn vooral de sociale en beschutte werkplaatsen, de lokale diensteneconomie en invoegbedrijven gekend.

Voorloper in het ‘dubbele dividend’ van ecologische en sociale winst zijn de kringloopcentra. Zij dragen zowel bij aan de reductie van de afvalberg als aan het aanbieden van kwalitatieve goederen voor klanten uit lagere inkomensgroepen en aan werk op maat. Het merendeel van de kringloopcentra is verenigd onder het kwaliteitsmodel ‘de kringwinkel’ en ook zo gekend bij het brede publiek.

De 31 door de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) erkende kringloopcentra in Vlaanderen zamelden in 2009 52027 ton goederen in of 8 kg per inwoner. Dat komt neer op 43 700 ton minder CO₂-uitstoot. Daarmee kunnen 17862 huizen gedurende één jaar verwarmd worden. Ongeveer de helft van de spullen wordt effectief hergebruikt. Van de totale inzameling en hergebruik maken textiel (8 811 ton inzameling) en elektrische apparaten (17 485 ton inzameling) een belangrijk deel uit. Daarnaast voorzagen de kringloopcentra in 2009 in 3861 jobs (2 976 voltijdse equivalenten - VTE) in de sociale economie. Dat is een stijging van 9% ten aanzien van het voorgaande jaar.

Vanaf 2008 zijn er bovendien energiesnoeiërs actief in Vlaanderen. Binnen de sociale werkplaatsen en lokale diensteneconomie voeren zij energiescans en kleine energiebesparende maatregelen uit. Sinds 2009 zijn er ook isolatieteams aan het werk, waarvoor in samenwerking met de VDAB voor een nieuw opleidingsaanbod werd gezorgd. Voor al deze activiteiten wordt er intensief samengewerkt met externe partners: de bouwsector, diverse Vlaamse overheidsdiensten, sociale huisvestingsmaatschappijen, distributienetbeheerders en lokale besturen.

Daarnaast zijn er twee structurele samenwerkingsvormen tussen het beleidsdomein Leefmilieu en het beleid Sociale Economie in het kader van groen- en natuurbeheer: de MINA-werkers uit de samenwerkingsovereenkomst 'Milieu als opstap naar duurzame ontwikkeling' enerzijds, en de zogenaamde groene banen anderzijds. In beide stelsels worden zowel vanuit leefmilieu als vanuit sociale economie middelen geïnvesteerd om milieu- en natuurbeheer bij lokale besturen (en daartoe aangestelde derden, zoals regionale landschappen of bosgroepen) te stimuleren. Op dit moment stellen de groenondernemingen uit de sociale economie ruim 2000 werknemers (VTE) tewerk.

Vanuit het beleid wordt de voorloper rol van de sociale economie op vlak van duurzaam ondernemen zowel in activiteiten als in bedrijfsvoering gestimuleerd. Versterkte samenwerking met de reguliere ondernemingen, overheden, middenveld,... is cruciaal om die voorloper rol in de toekomst nog te versterken.

D. Het ontwikkelen van groene competenties via het opleidingsaanbod van VDAB en SYNTRA Vlaanderen

Het introduceren van groene accenten in het opleidingsaanbod is een andere belangrijke hefboom voor het versterken van de competenties van werknemers met het oog op het invullen van de banen van de toekomst. Het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) van de Vlaamse Regering legt aan de VDAB een objectief op om in partnerschap opleidingen te organiseren rond groene banen of banen voor beroepen van de toekomst. VDAB moet een lange termijn strategie ontwikkelen om het duurzaamheidsprincipe in de opleidingen te introduceren. Deze strategie heeft tot doel om op een termijn van 3 jaar zowel gewijzigde technische competenties als generieke groene competenties te implementeren in de bestaande opleidingsprogramma's.

Omwille van de grote en directe impact van de vergroening op opleidingen in de bouwsector werd in 2010 veel aandacht besteed aan duurzaam bouwen en energiebesparende acties. Zo werden bijvoorbeeld gespecialiseerde isolatie-opleidingen in het leven geroepen. In 2011 zal VDAB de verduurzaming van de bouwsector verder zetten op basis van een aantal concrete acties:

- Het aanstellen van een strategische account vergroening om de vergroening binnen VDAB en in samenwerking met derden organisaties transversaal vorm te geven.
- Eind 2010 werd besloten om een gezamenlijke aanpak uit te werken voor de ontwikkeling van opleidingen die inspelen op de verduurzaming binnen de bouwsector. De focus zal komen te liggen op energiebesparing in gebouwen: het isoleren van de gebouwschil, het afwerken van houtskeletbouw en het luchtdicht aansluiten van buitenschrijnwerk. Om deze doelstelling te realiseren werd een 4-puntenplan afgesproken met de sector:
 - Het oprichten van een 'task force' sector-VDAB met het oog op het uitwerken van het gezamenlijk aanpakplan.
 - Het VDAB bouwcentrum te Hamme zal voortaan fungeren als groen pilotcentrum. Het centrum staat in voor de uitwerking, afstemming en

samenwerking met de sector en voor de coördinatie met andere opleidingsverstrekkers.

- De bestaande opleidingen energiesnoeiërs zullen worden voortgezet en er zullen ook nieuwe opleidingen isoleren voor werkzoekenden worden opgestart in de 2^{de} helft van 2011.
- Tot slot zullen nieuwe acties worden gedefinieerd om in het kader van het Werk- en Investeringsplan (2010-2011) uit te voeren.

Tot slot zal de accountmanager vergroening ook instaan voor de uitwerking van een plan van aanpak op het vlak van vergroening met andere sectoren. De nadruk zal daarbij komen te liggen op het in kaart brengen van nieuwe competentiebehoeften met het oog op het bijsturen van bestaande opleidingsprogramma's (of het introduceren van nieuwe programma's). Aandacht zal ook worden besteed aan het sensibiliseren van de sectoren op het vlak van verduurzaming.

Ook binnen het aanbod van opleidingen voor ondernemers vinden we groene accenten. Zo organiseert het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (SYNTRA) een cursus luchtdicht isoleren, naast een meer theoretische module 'isolatiedeskundige'. In de praktijkopleiding leert de cursist (aannemers ruwbouw- en dakwerken/uitvoerders isolatiewerken) de meest gebruikelijke isolatiematerialen op een correcte manier aanbrengen op een levensgrote maquette met wanden en daken. De opleiding startte in het voorjaar 2010 en had zo'n succes dat de VDAB en grote bouwbedrijven intussen een samenwerking met SYNTRA hebben aangevraagd.

E. Een anticiperend arbeidsmarktbeleid: een blik op toekomstige competenties

Teneinde werknemers met de juiste competenties te bewapenen om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt van morgen is het van belang om goed op de hoogte te zijn van de evoluties binnen sectoren en beroepen op het vlak van competentiebehoeften. De verankering van deze evoluties in een centraal competentie management systeem moet het mogelijk maken om de impact van trends, zoals de overgang naar een groene economie, op banen en competenties weer te geven.

In 2011 zal actief gezocht worden naar aanknopingspunten voor een nadere bepaling van volume en inhoud van beroepen en competenties in de toekomst. Voortbouwend op eerder onderzoeksmateriaal is begin september 2010 het project “Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst” (VLAMT) opgestart en dat in een breed samenwerkingsverband (VDAB, ESF-agentschap, , SERV, SYNTRA Vlaanderen; en de departementen ‘onderwijs en Vorming’ en ‘Werk en Sociale Economie’ van de Vlaamse overheid). Met dat project wil Vlaanderen experimenteren met methodes voor het detecteren en analyseren van trends en de impact ervan op beroepen en competenties. Die informatie kan vervolgens voor diverse actoren van belang zijn voor de organisatie en afstemming van een oriënterings-, bemiddelings- en opleidingsaanbod dat aansluit bij toekomstige arbeidsmarktbehoeftes.

De partners in het VLAMT project schuiven vier bouwstenen naar voor om invulling te geven aan een Vlaams systeem inzake competentieprognoses:

- 1) Econometrische en statistische analyses waarbij zowel de netto groei van tewerkstelling als de vervangingsvraag worden berekenen tot op het niveau van beroepen en opleidingsniveaus. In lijn met de eerder vermelde VIONA-aanbevelingen wordt geopteerd voor een krachtenbundeling met externe partners.
- 2) Analyses aan de hand van de ‘Elise’ databank waarmee de vraag naar nieuwe, en dus ook groene, competenties sneller kan worden gedetecteerd en ook verschuivingen in het belang van bepaalde competenties in kaart kunnen worden gebracht.
- 3) Analyse en ontsluiting van bestaande output op Europees niveau.
- 4) Ad hoc diepteonderzoek op basis waarvan analyses van veranderingen in bedrijfsprocessen kunnen worden toegevoegd aan de eerdere bouwstenen indien hier nood aan blijkt te zijn.

Deze bouwstenen vormen de basis van een systematische aanpak voor de prospectie van beroepen en vaardigheden. Het in kaart brengen van competentiebehoeften is van cruciaal belang om werknemers en werkzoekenden te kunnen begeleiden bij de overgang naar een meer duurzame arbeidsmarkt die voortdurend in beweging is.

F. Een betere afstemming tussen vraag en aanbod: de rol van de VDAB als arbeidsmarktregisseur

De uitbouw van een anticiperend arbeidsmarktbeleid is een eerste stap in de richting van een betere afstemming van vraag en aanbod. Als regisseur van de arbeidsmarkt heeft ook VDAB een bijzondere rol te vervullen op dit terrein. Het geïntegreerde actieplan knelpuntberoepen van VDAB heeft als voornaamste doel om de asymmetrische verhouding tussen vraag en aanbod bij te sturen. In functie van de uitvoering van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan, luik uitbreiding opleidingscapaciteit, werd eind 2010 een evaluatie opgezet. Deze evaluatie leidde tot een aantal vaststellingen die om de bijsturing van de werking van de VDAB vragen:

- De huidige opleidingsprojecten van de VDAB zijn te weinig innovatief en nog onvoldoende gericht op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.
- Ondanks voldoende informatieverbreiding vanuit de VDAB blijkt er vaak te weinig draagvlak te zijn bij bedrijven en sectoren voor intensieve samenwerking rond opleidingen.

Het actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid heeft tot doel om de interne werking van de dienst in 2011 substantieel te verbeteren op basis van voorgaande bevindingen. Het actieplan knelpuntenbeleid bestaat uit verschillende, complementaire actiepunten:

- Ten eerste heeft de VDAB het engagement genomen om het opleidingsaanbod beter af te stemmen op de noden van de arbeidsmarkt. Op dit moment loopt een grondige evaluatie van het opleidingsaanbod van de VDAB. Opleidingen waarmee de cursisten onvoldoende vlot werk vinden, worden grondig bijgestuurd of zelfs afgeschaft.
- Een tweede actiepunt is een 'sluitend maatpak voor de cursist', dit is een intensievere begeleiding van de VDAB. Door meer te investeren in begeleiding moet de uitval tijdens de opleidingen verlagen. Op het einde van de opleiding zal ook meer

geïnvesteed worden in activering. Cursisten die niet vlot aan de slag raken, zullen daar sneller dan voorheen op aangesproken worden.

- Werkzoekenden met beroepsaspiraties met zeer weinig toekomstperspectieven zullen sneller opgenomen worden in een traject naar een beroep met degelijke toekomstperspectieven. De VDAB legt op dit moment de laatste hand aan een lijst met beroepen waarvoor er zeer weinig perspectief is op onze arbeidsmarkt. De werkzoekenden die enkel beroepsaspiraties hebben die zich op deze lijst situeren, zullen onmiddellijk opgenomen worden in een heroriënteringstraject. In een eerste fase wordt gestart met werkzoekenden jonger dan 25 jaar.

- Het vierde actiepunt zijn de zogenaamde 'arbeidsmarktcompetenties'. Dat zijn algemene competenties die niet aan een concreet beroep gekoppeld zijn maar het vlot vinden van geschikt werk wel bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken. Voorbeelden daarvan zijn:

- Onvoldoende kennis van het Nederlands
- Laaggeletterdheid
- Niet kunnen werken met een computer
- Ontbrekende sollicitatiecompetenties
- Een gebrek aan (voldoende) arbeidsethos

Aandacht voor deze competenties wordt een essentieel onderdeel van de volledige dienstverlening van de VDAB. In juni start de nieuwe aanpak voor die problematiek.

- De verruiming van het arbeidsaanbod is de laatste essentiële pijler van het actieplan knelpuntenbeleid. Meer Vlamingen moeten aan de slag. De gekende arbeidsmarktreserve van kansengroepen moet actief bemiddeld worden naar werk. Maar ook de werkgevers moeten actief begeleid worden om deze kansengroepen echte kansen te geven.

Het actieplan moet de basis leggen voor een verbeterde dienstverlening tijdens het komende decennium, waarbij de knelpuntberoepen en de krapte op de arbeidsmarkt centraal staan. Voorlopig bevat het actieplan slechts één becijferde doelstelling voor 2011. De VDAB heeft zich tot doel gesteld om er in 2011 voor te zorgen dat 65% van alle cursisten zes maanden na het beëindigen van de opleiding aan de slag is. De daaropvolgende jaren zal VDAB dat percentage verder verhogen. Het streefdoel blijft dat alle cursisten na hun opleiding aan de slag raken.

Conclusie

De opwarming van de aarde, en de gevolgen ervan voor het milieu, de gezondheid en de menselijke activiteit, is niet meer weg te denken uit het publieke debat. Stilaan rijpt het besef dat de menselijke activiteit beter moet worden afgestemd op de beperkingen van het milieu en de grenzen die de planeet stelt.

In die context kwam de internationale gemeenschap tot een akkoord om de temperatuurstijging te beperken tot twee graden Celsius ten opzichte van het pre-industriële tijdperk. Ook op Europees niveau is de strijd tegen de opwarming van de aarde de afgelopen jaren uitgegroeid tot een belangrijke politieke prioriteit. Zo schuift de nieuwe Europa 2020 strategie concrete doelstellingen naar voren om de economische groei in toenemende mate los te koppelen van het gebruik van natuurlijke rijkdommen en energie. In Vlaanderen omvat het Pact 2020 gekwantificeerde doelstellingen voor een meer duurzame economie.

De transitie naar een duurzame economie die uitgaat van deze strategieën en akkoorden zal de bestaande consumptie- en productieprocessen, en de technieken, materialen en activiteiten die ermee gepaard gaan, danig herschikken. Schone technologieën zullen hun opmars maken. De energie-efficiëntie van huishoudens en bedrijven zal worden verhoogd, samen met de ontwikkeling van hernieuwbare energiebronnen. En vervuilende activiteiten zullen worden ingeruild voor milieuvriendelijke activiteiten in brede zin.

We staan met andere woorden voor een ingrijpende eco-mutatie van de economische en industriële structuur. Een mutatie, die uitdagingen en bedreigen maar vooral kansen met zich zal meebrengen voor economie en werkgelegenheid, ook in Vlaanderen. In tal van industriële sectoren zullen banen verdwijnen, andere banen zullen worden vervangen en er zullen ook nieuwe banen bij komen in innovatieve, groene sectoren. Sommige beroepen en competenties zullen aan belang winnen, terwijl anderen verdwijnen en nog anderen van

inhoud veranderen. Op korte termijn is het potentieel vooral zichtbaar in de bouwnijverheid en de ontwikkeling van hernieuwbare energie. Maar ook meer traditionele (en soms vervuilende) bedrijfstakken leveren inspanningen om hun activiteiten te vergroenen, wat aantoont dat alle sectoren en jobs in zekere mate kunnen bijdragen tot het verduurzamen van de economie (bijv. groene chemie).

Algemeen wordt aangenomen dat de vergroening van de economie, zeker in de 'arbeidsintensieve' beginfase, belangrijke tewerkstellingskansen met zich mee zal brengen. Het netto-effect bij toepassing van internationale normen inzake energieverbruik en milieurespect blijkt in de meeste studies licht positief. Alleen al de ontwikkeling van de sector van de hernieuwbare energie kan wereldwijd 20 miljoen jobs opleveren tegen 2020. In Europa gaat men uit van 650.000 bijkomende jobs in die sector, althans bij realisatie van het 20% target uit het Europese Energie- en klimaatpakket. En ook in Vlaanderen verwacht men een verdubbeling van de directe tewerkstelling in de sector van de hernieuwbare energie tegen 2020.

De impact op beroepen, kwalificaties en competenties is over het algemeen beter onderbouwd. De Vlaamse VIONA-studie 'Gevolgen van klimaatbeleid voor de Vlaamse arbeidsmarkt' bevestigt de analyse dat onder invloed van het ontstaan van nieuwe sectoren, materialen, technieken en regelgeving veel banen een andere invulling zullen krijgen. De transitie naar een groene economie zorgt volgens de studie vooral voor een stijgende nood aan technisch en wetenschappelijk gekwalificeerd personeel. Nu reeds is sprake van een belangrijk tekort aan deze technische arbeidsprofielen, wat mogelijks een rem dreigt te zetten op de verdere ontwikkeling van de groene sectoren en activiteiten (bouw, hernieuwbare energie, ...).

Klimaat- en milieubeleid verhogen ook in heel wat sectoren de nood aan opleiding, inzonderheid op vlak van regulering (bijv. energieperformantie ...), nieuwe producten en diensten (bijv. windenergie, passieve woningen), veiligheid (bijv. montage elektrische auto) en nieuwe technische toepassingen (bijv. dakpannen met photovoltaïsche cellen). De vereiste competenties vallen niet noodzakelijk samen met hoge kwalificaties (het aandeel van de laaggeschoolde arbeid is in sommige sectoren zelfs groter dan gemiddeld) en ze zijn

ook vaak 'generiek' van inslag. Veiligheid, mobiliteit, sociale competenties, bewust omgaan met afval, energie en grondstoffen, het zijn maar enkele van de generieke groene competenties die werknemers meenemen in hun hele loopbaan.

Al deze uitdagingen doen een appel op de verantwoordelijkheid van onderwijs- en opleidingsverstrekkers, sectoren, bedrijven, publieke en private arbeidsbemiddelaars om de aanwezige competenties maximaal af te stemmen op de ontwikkeling van de 'groene' vraag. De interesse voor groene vakgebieden moet verder worden aangewakkerd, in het onderwijs en daarbuiten. Generieke groene competenties en werknemerscompetenties die verband houden met groene productietechnologieën en –processen moeten verder worden ontwikkeld in het kader van een partnerschapsbenadering. En er moet werk worden gemaakt van een anticiperend arbeidsmarktbeleid, dat de toekomstige competentiebehoeften en –structuur zoveel als mogelijk blootlegt. Tegelijkertijd zal moeten worden geïnvesteerd in de permanente om- en bijscholing van werknemers, in het bijzonder in een context van herstructurering.

Met het VLAMT-project (Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst) en de ontwikkeling van een competentieprognosesysteem, de uitbouw van Excellente Centra voor competentieversterking in partnerschap, het actieplan knelpuntberoepen met heel wat aandacht voor intersectorale mobiliteit (heroriëntering) en de versterkte opleidingscapaciteit voor groene en toekomstberoepen in het kader van het Vlaams werkgelegenheids- en investeringsplan, werden vanuit het Vlaamse beleid al belangrijke stappen voorwaarts gezet om zowel pro-actief als re-actief in te gaan op de uitdaging van de vergroening. De aandacht situeert zich daarbij niet uitsluitend op de groene groeisectoren, maar op de verduurzaming van alle economische sectoren.

De uitdaging voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zal er in bestaan om werkzoekenden, werknemers en werkgevers adequaat te begeleiden in deze transitie naar een meer duurzame economie, alsook efficiënt bij te dragen aan een coherente aanpak over de betrokken beleidsdomeinen heen. Enkel op basis van beslist beleid kan de belofte van groene banen gerealiseerd worden.

Bibliografie

Agoria (2009), *'Werkgelegenheid in de sector hernieuwbare energie'*.

Belgische EU-Voorzitterschapconclusies, *'Arbeidsmarktbeleid voor een concurrerende, koolstofarme, hulpbronefficiënte en groene economie.'*

Besluit van de Raad (2010), *'Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.'*

Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, *'Groene banen in Brussel – Een verkennende analyse.'*

Cedefop (2010), *'Skills for green jobs: European synthesis report'*.

Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (2008), *'Bouwen aan een duurzame economie: investeren in de toekomst.'*

Federaal Planbureau (2008), *'Impact of the EU energy and climate package on the Belgian energy system and economy'*.

Federaal Planbureau (2009), *'Qualitative Employment Multipliers for the Belgian Environmental Industry'*.

Friends of the Earth (2006), *'German's Environment and Employment Report'*.

GHK (2007), *'Links between the environment, economy and jobs'*.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2010), *'Verslag 2010.'*

IAO (2008), *'Global Challenges for Sustainable development: Strategies for Green Jobs'*.

IAO (2009), *'The Green Jobs Programme of the ILO.'*

IDEA Consult in samenwerking met Ecorys Nederland in kader van VIONA-onderzoek (2010), *'Gevolgen van klimaatbeleid voor de Vlaamse arbeidsmarkt.'*

IDEA Consult in samenwerking met Ecorys Nederland en KULeuven in kader van VIONA (2010), *'Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses.'*

Mededeling van de Europese Commissie (2010), *'Een agenda voor nieuwe competenties en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid.'*

Mededeling van de Europese Commissie (2010), *'Europa 2020 – Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei.'*

Mededeling Vlaamse Regering (2010), *'Een Nieuw Industrieel Beleid voor Vlaanderen'*.

Nicholas Stern (2006), *'The Stern Review on the Economics of Climate change'*.

OECD/Eurostat (1999), *'The Environmental Goods and services industry: manual for data collection and analysis.'*

Studiedienst VDAB, *'Analyse Vacatures 2009 – Knelpuntberoepen.'*

UNEP/ILO/IAO/ITUC (2008), *'Green jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon world.'*