

Klimaatadaptatie op de Vlaamse werkvloer: de uitdagingen en kansen voor ons human capital

Engelina Chaillet - Universiteit Antwerpen
Kateryna Podkalenko, Ans De Vos, Kirsten Vanderplanken -
Antwerp Management School

Chaillet, E., Podkalenko, K., Bergh, S.I., De Vos, A., & Vanderplanken, K. (2024). *Een verkenning van de impact van adaptatieplannen op human capital. Finaal rapport*. Departement Werk en Sociale Economie.

ABSTRACT

Klimaatadaptatie is een complex sociaal, economisch en technisch vraagstuk dat niet altijd even *top of mind* is wanneer men denkt aan het Vlaamse human capital. Toch biedt het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) met alle inhoudelijke maatregelen meerdere uitdagingen en oplossingen die ook op de werkvloer een grote rol (zullen) spelen. Binnen dit VIONA-onderzoek werd het Vlaams Klimaatadaptatieplan geanalyseerd, samen met de impact van klimaatverandering en -adaptatie op de arbeidsmarkt in het algemeen. Het biedt inzichten in de uitdagingen en kansen die deze transitie met zich meebrengt voor werkgelegenheid, competenties en de kwaliteit van werk, met speciale aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Stakeholders werden intensief betrokken bij het onderzoek, waarbij hun input werd verkregen via een co-creatie methode met verkennende en diepte-interviews, focusgroepen en workshops. Er werd onder andere vastgesteld dat het VKAP impact heeft op diverse sectoren, met name waterbeheer, bouw, landbouw en hulp- en nooddiensten. Deze impact varieert en kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor werkgelegenheid, competenties en kwaliteit van arbeid. Er worden uitdagingen geïdentificeerd zoals de mismatch tussen vraag en aanbod van competenties en de noodzaak van een mentaliteitswijziging naar een sterker klimaat(adaptatie) bewustzijn. Behalve de impact van het VKAP zelf, werden er in verdere fases van het onderzoek ook de verschillende ondersteuningsbehoeften van stakeholders (inclusief werkgevers en -nemers) benoemd, waaronder een betere samenwerking tussen sectoren, coördinatie tussen werkgevers en opleidingen, en beleidsondersteuning voor competentieontwikkeling en het aanpassen van werkomstandigheden aan klimaatextremen. Ten slotte omvat dit onderzoek ook concrete aanbevelingen voor beleidsmakers en stakeholders om een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen in het licht van klimaatadaptatie.

Klimaatverandering is alomtegenwoordig en heeft verschillende directe en indirecte effecten op onze samenleving. Wat deze effecten dan precies zijn en hoe we ermee om moeten gaan, is een moeilijk vraagstuk met vele facetten en oplossingen. Een van deze facetten is het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP), onderdeel van het tweesporige klimaatbeleid vanuit de Vlaamse overheid waarbinnen wordt ingezet op zowel klimaatadaptatie als klimaatmitigatie. Dit plan biedt nieuwe kansen voor werkgelegenheid, maar de klimaattransitie brengt ook uitdagingen met zich mee op het gebied van jobinhoud, de inzetbaarheid van werknemers en de kwaliteit van werk. Het is daarom cruciaal om deze transitie te ondersteunen met werkbare inzichten.

Deze studie, onderdeel van een VIONA-onderzoek, richt zich op drie domeinen: werkgelegenheid, competenties en kwaliteit van arbeid, met speciale aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Per domein werden de uitdagingen en noden in kaart gebracht. Het vormt de basis voor een human capital roadmap waarmee alle stakeholders in het veld aan de slag kunnen.

Stakeholders aan het woord

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. De studie begon met een analyse van het VKAP, gevolgd door de identificatie van stakeholders. We combineerden dit met een literatuurstudie over de impact van klimaatadaptatiebeleid op de arbeidsmarkt. Op basis daarvan hebben we de relevante stakeholders op het terrein bevroegd aan de hand van verkennende en diepte-interviews, focusgroepen en workshops. De focus lag op maximale betrokkenheid en inbreng van stakeholders, 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 et al., 2020) en integratie van organisatienetwerken (Vanderplanken, 2017).

De impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP)

In de eerste fase van het onderzoek werd al snel duidelijk dat het VKAP invloed heeft op achttien sectoren, waarbij zes sectoren invloed zullen ondervinden van minstens de helft (en vaak meer) van alle acties: overheden, waterbeheer, stedenbouw, bouw, groen- en natuurbeheer, en landbouw. Daarnaast werden er 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.

Binnen ons onderzoek hebben we stakeholders uit elk van deze sectoren betrokken op verschillende manieren en in verschillende fases van het onderzoek. Toch werd het al snel duidelijk dat de verwachtingen voor de werkvloer niet per sector samenhangen. Integendeel, deze waren vaak sectoroverschrijdend met het oog op human capital. Wel was er niet altijd één overheersende verwachte impact of mening. Op vlak van *werkgelegenheid* worden er bijvoorbeeld directe én indirecte effecten verwacht, zowel in positieve als negatieve zin. Aan de ene zijde verwachten stakeholders dat er een stijging in werkgelegenheid zal plaatsvinden door nieuwe maatregelen (zoals het voorzien van de groenblauwe infrastructuur, het aanleggen van nieuwe waterwegen en het omvormen van werkmethodes) en jobcreatie door een mogelijke toename van veranderende functies en functievereisten. Aan de andere zijde voorzien stakeholders dan weer een daling in werkgelegenheid door digitalisatie en aanpassingen in werkmethodes, en misschien zelfs jobverlies in niet-klimaatbestendige sectoren (bijvoorbeeld mijnbouw) en klimaatgevoelige sectoren (bijvoorbeeld landbouw). Ten derde is er ook een groep stakeholders die gelooft dat door het stimuleren van de veerkracht en leefbaarheid van bedrijven en verschuivingen tussen sectoren er een netto-effect in werkgelegenheid zal zijn van volledig jobbehoud.

Kijkende naar de impact op *competenties* gaf de literatuurstudie al direct enkele specifieke verwachtingen aan binnen het bredere thema van klimaatadaptatie: nieuwe competentienoden voor het kwalitatief uitvoeren van jobs, een gebrek aan adaptatiecompetenties (zowel technische vaardigheden als soft skills) en in samenhang met werkgelegenheid, een mismatch in het aantal beschikbare werknemers met de nodige vaardigheden en de vereiste aanwervingen, zoals bijvoorbeeld in de landbouw, zorg, of bouwsector.

Het waren echter de stakeholders die in opvolging hiervan twee bredere noodzaken identificeerden als impact van de verwachte acties binnen het VKAP: een nood aan bijscholing rond klimaat- en natuurbeheer in diverse sectoren, en daarbij horend een mentaliteitswijziging waarbij er meer bewustzijn en focus is en komt op klimaatadaptatie en het klimaat in het algemeen. Concreet wordt deze mentaliteitswijziging voor werknemers immers gezien als het startpunt van andere attitudes en gedrag.

Klimaatverandering en -adaptatie zorgen dus duidelijk voor veranderingen in sectoren, jobs en taken, wat leidt tot nieuwe businessmodellen en nieuwe manieren van werken. Die kunnen vervolgens zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor de *kwaliteit van arbeid*. Onze stakeholders gaven aan dat dit moeilijk in te schatten is verderop in de toekomst, maar zij zien over het algemeen de kwaliteit van werk op korte termijn dalen door een verhoogde mentale druk en fysieke stress. Op middellange termijn zijn de verwachtingen positiever, met een verwachte stijging in kwaliteit door aanpassingen en verbeteringen in zowel het privéleven (bijvoorbeeld door in een groenere omgeving te wonen) als op de werkvloer.

(Toekomstige) uitdagingen op de werkvloer

Klimaatadaptatie is zeker niet de enige aanpassing die van de huidige en toekomstige werkgevers en werknemers wordt verwacht, denk bijvoorbeeld aan de digitale transitie die veel raakvlakken heeft met klimaatadaptatie. Een van deze raakvlakken is het thema competenties: we hebben hierboven al eerder de mismatch tussen vraag en aanbod op het vlak van werkgelegenheid benoemd. Door klimaatadaptatieve maatregelen kunnen er verschuivingen ontstaan op het vlak van sectoren, functies en taken, met een impact op werkvooruitzichten, inkomens en opleidingsnoden. De nodige acties binnen klimaatadaptatie vragen vaak om grote (menselijke en financiële) investeringen, waarbij zowel de werkgevers als de werknemers niet altijd standaard over de juiste middelen beschikken. Daarbij is er volgens onze stakeholders in sommige sectoren ook een gebrek aan afstemming tussen de arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod waarbinnen de toekomstige werknemers worden opgeleid. Het is een duidelijk benoemde uitdaging om de socio-economische impact op huidige én toekomstige werknemers zo positief mogelijk te houden.

Concreet zien wij in ons onderzoek drie rode lijnen waarop voor deze mismatch kan worden ingespeeld om het competentie-aanbod te verbeteren. Ten eerste moet er ingespeeld worden op het gebrek aan (adaptatie-) competenties. Proactief denken, langetermijndenken en risicopreventie worden als belangrijke competenties beschouwd. Daarnaast worden bredere competenties zoals kennis van klimaatverandering, governance, communicatie, netwerken, en risicopreventie als cruciaal beschouwd voor het succes van het VKAP. 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. Daarbij gaven de stakeholders binnen ons onderzoek aan dat er momenteel weinig inzicht is in de specifieke competentienoden die gelinkt worden of zijn 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, wat ook wijst op de nood aan intersectorale samenwerkingen. Niet alleen tussen specifieke sectoren en het onderwijs, maar ook daarnaast: bedrijfsleiders zouden 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.

Werkdruk en mentaal welzijn zijn een laatste grote uitdaging in de context van het KVAP. Door klimaatadaptatieve maatregelen kunnen er verschuivingen ontstaan op het vlak van sectoren, functies en taken. Deze veranderingen hebben vervolgens een duidelijke impact op werkvooruitzichten, inkomens en opleidingsnoden (zoals jobzekerheid in klimaatgevoelige en niet-groene sectoren, en voor kwetsbare groepen).

Daarbij worden door de krapte op de arbeidsmarkt nieuwe medewerkers minder snel gevonden, wat zorgt voor meer druk en stress bij bestaande werknemers. Niet alleen moeten zij in veel gevallen meer werk verrichten met minder handen, ook is er een stijgende verwachting van extra opleidingen en andere manieren om de noodzakelijke (toekomstige) competenties en functievereisten bij te benen. Die zorg om de eigen competenties en toekomstige inzetbaarheid zien verschillende stakeholders nu al in hun eigen sector. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de landbouwsector, waar dit met een klimaatbril bekeken mogelijk al het langste aan de gang is: elk seizoen worden de medewerkers opnieuw geconfronteerd met een veranderend klimaat én beleid, klimaatextremen, en moeite om voldoende bekwaam personeel te vinden. Als gevolg hiervan wordt volgens de stakeholders uit de landbouwsector bijna elk seizoen een nieuwe *best practice* gezocht en/of een extra opleiding gevolgd om de landbouw aan te passen aan deze nieuwe realiteit. De impact op het mentaal welzijn is in dit voorbeeld zeker duidelijk. Gelukkig is het bewustzijn van het belang van mentaal welzijn, voor de landbouw en andere sectoren, duidelijk aanwezig bij alle stakeholders in ons onderzoek.

Mentaliteitswijziging

Er werden al diverse uitdagingen, opportuniteiten en strategische keuzes op vlak van human capital geïdentificeerd, waarvan de meest belangrijke hierboven al zijn vermeld. Een ander centraal thema blijkt echter de noodzaak tot een mentaliteitswijziging binnen zowel het onderwijs, alle andere sectoren, als de bredere maatschappij rond klimaatadaptatie en de impact ervan op human capital. Doorheen ons onderzoek kwam bij verschillende stakeholderbevragingen over verschillende thema's heen telkens de attitude rond klimaatverandering en -adaptatie naar boven, met name dat deze over het algemeen als niet bewust genoeg wordt ervaren. Het werd snel duidelijk dat voor zowel directe als indirecte stakeholders klimaatadaptatie vaak een 'ver-van-mijn-bed-show' is met weinig urgentie.

Er is dus nood aan bewustwording rond klimaatadaptatie en de impact van een adaptatiebeleid op human capital. Het is net deze mentaliteitswijziging die ook als een voorwaarde voor werknemers wordt gezien om zich de andere nodige attitudes en gedrag aan te meten. Hierbij hoort volgens de stakeholders ook de ontwikkeling van verschillende soft skills (zoals communicatie en creatief denken) om te kunnen omgaan met zowel de VKAP-maatregelen op zich, als de bijhorende veranderingen op vlak van werkmethode en kennis.

Sommige stakeholders gaven zelfs aan dat deze mentaliteitswijziging deels de oplossing voor de mismatch op de arbeidsmarkt zou kunnen zijn. De opportuniteit zou liggen in een focus op het verhogen van de motivatie en meer actie voor het VKAP bij betrokken werknemers en sectoren. Door van klimaatadaptatie bovendien een positief verhaal te maken, in tegenstelling tot de vaak negatieve framing (die mogelijk invloed heeft op de houding tegenover de verwachte impact), hopen de stakeholders meer ruimte en middelen te creëren en aan te trekken om de klimaatadaptatie verder te zetten. Met andere woorden zou klimaatadaptatie in de plaats van een doemscenario een potentieel succesverhaal moeten worden in de gedachten van werkgevers en -nemers.

Kwetsbare groepen

Een belangrijk onderdeel van ons onderzoek was de identificatie van kwetsbare groepen binnen de samenleving en op de werkvloer vanuit een Vlaams klimaatadaptatieperspectief. Hierbij konden wij eerst twee algemene categorieën van kwetsbaarheid identificeren: *kwetsbaarheid door de locatie* waar burgers wonen of bedrijven en infrastructuur gevestigd zijn, en *kwetsbaarheid op basis van individuele kenmerken* van burgers. Het eerste type kwetsbaarheid refereert aan de risicogevoelige gebieden. Elk gebiedstype is geassocieerd met andere geografische risico's, zoals regio's onder zeeniveau of in de buurt van bepaalde waterlichamen die een groter risico lopen op overstroming.

Het tweede type kwetsbaarheid verwijst naar individuele kenmerken van burgers die hen kwetsbaar maken. Het monitoren, opvolgen, waarschuwen en behandelen van kwetsbare groepen is onderdeel van het ontwikkelen van een klimaatbestendig gezondheidssysteem en preventiebeleid.

Specifiek voor de arbeidsmarkt werden er in het begin van dit onderzoeksproject enkele groepen aangewezen door stakeholders en de literatuurstudie. De eerste groep omhelst kort- en specifiek geschoolde werknemers uit niet-klimaatbestendige sectoren, water-intensieve sectoren en de landbouw. Dit zijn dan werknemers die kwetsbaar zijn vanwege *onzekerheid in hun werk*, zoals het verlies van hun baan door klimaatverandering of veranderingen in hun sector. Hun risico is dus analoog met dat van de groep burgers die kwetsbaar zijn door hun locatie. Alhoewel er bij de groep burgers enkel naar de fysieke locatie wordt gerefereerd, gaat het voor deze groep werknemers om zowel fysieke locatie, als de locatie van hun functie en sector. De tweede groep die werd benoemd zijn werknemers die kwetsbaar zijn door *mentale of fysieke gezondheidsrisico's* door de werkomgeving en werkinhoud. Dit kan worden vergeleken met de groep kwetsbare burgers die kwetsbaar zijn door hun individuele kenmerken. Mentale gezondheidsrisico's kunnen ontstaan door hoge werkdruk of (te) veel stress, of door een stijging van de werkdruk door klimaatextremen (bijvoorbeeld in de zorgsector tijdens een hittegolf). Fysieke gezondheidsrisico's kunnen dan weer ontstaan door bijvoorbeeld een onaangepaste werkomgeving, buitenwerk in combinatie met individuele problemen, of geen passende aanpassingen mogelijk voor aangepaste werkuren.

Hoewel deze twee groepen tijdens ons onderzoek meerdere keren naar boven kwamen, is het natuurlijk ook mogelijk dat sommige werknemers in beide categorieën kunnen vallen. Er werd daarom ook door verschillende stakeholders opgemerkt dat deze twee groepen ontstaan en in stand worden gehouden door verschillende systemen in de maatschappij. Zij merkten bijvoorbeeld op dat behalve de stereotiepe kwetsbare werknemer (zijnde een werknemer met een combinatie van kenmerken zoals kortgeschoold, anderstalig en/of arbeider), er een heel aantal andere werknemers ook als kwetsbaar kunnen worden gedefinieerd, afhankelijk van de situatie. De oplossing op lange termijn ligt volgens de stakeholders dan ook niet bij acties en oplossingen bij bepaalde groepen werknemers, maar bij systematische veranderingen (bijvoorbeeld beleidsmatige en sociale systemen en arbeidsorganisatie). Enkele voorbeelden vanuit ons onderzoek om deze kwetsbare groepen te ondersteunen zijn extra sensibilisatie (met een focus op zowel omgaan met negatieve gevolgen van klimaatverandering en -adaptatie, als het beter belichten van positieve gevolgen), bijscholing en omscholing voor de ontwikkeling van vaardigheden voor de veranderende arbeidsmarkt, en preventieve maatregelen zoals het aanpassen van de werkomgeving en andere alternatieven.

Kwaliteit van arbeid

Binnen ons onderzoek benadrukten de stakeholders het belang van de aanpassing van de werkomgeving aan klimaatextremen, met voorbeelden zoals hitteplannen en extra ondersteuning voor fysieke en mentale aspecten. Deze inspanningen variëren per sector, waarbij de impact op werkdruk en stress verschilt. Het bereiken van een balans tussen werkbaarheid, financiële implicaties en toekomstige investeringen is een belangrijke uitdaging. Daarbij bestaat het risico dat bij het aanpassen van werk om het werkbaar te houden, zoals de verschuiving van dag- naar nachtwerk, er extra kwetsbare werknemers bijkomen. Dit kan leiden tot een 'stapeleffect' waarbij kwetsbare werknemers in vervuilende sectoren onevenredig worden beïnvloed door diverse aanpassingsmaatregelen. Extra steun vanuit de werkplek, de samenleving en de maatschappij is hier nodig.

Het werd al eerder vermeld dat de toekomstige klimaatambities (en alle nodige maatregelen om deze te realiseren) stress kunnen veroorzaken, maar een lichtpunt is dat de meeste stakeholders positieve effecten verwachten op het mentaal en fysiek welzijn zodra het Vlaams Klimaatadaptatieplan is geïmplementeerd.

Een kleine minderheid ziet overigens geen verandering, met de redenering dat de verschillende aanpassingen zowel negatieve als positieve effecten hebben die op lange termijn elkaar aanvullen en simpelweg 'het nieuwe normaal' vormen.

Ondersteuningsnoden van werkgevers en werknemers

Behalve de identificatie van stakeholders en de impact, uitdagingen en mogelijkheden van het Vlaams Klimaatadaptatieplan, lag in de laatste fase van ons onderzoek de focus op de verschillende ondersteuningsnoden om dit allemaal op te vangen. Omdat de ondersteuningsnoden van werkgevers en werknemers binnen ons onderzoek verschillen op verschillende vlakken van human capital, hebben we deze opgesplitst in de (al eerder vernoemde) drie categorieën: werkgelegenheid, competenties, en kwaliteit van werk.

Betreffende *werkgelegenheid* haalden de stakeholders de volgende ondersteuningsnoden aan: de behoefte aan betere samenwerking tussen sectoren, coördinatie tussen werkgevers en opleiding, proactieve omscholingstiming en ondersteuning bij herplaatsing na sluiting. Financiële middelen en beleids-ondersteuning voor intersectorale samenwerking zijn volgens hen essentieel, om zo bijvoorbeeld structurele partnerschappen en kennisuitwisseling (blijvend) te kunnen voorzien. Ook reallocatie na collectieve sluitingen vereist proactieve bij- en omscholing, waarbij stakeholders pleiten voor beleidsmaatregelen en financiële steun. Zo stelden de stakeholders voor om stimulansen (zowel financieel als in de vorm van extralegale voordelen) voor omscholing en begeleiding naar een nieuwe baan en sector beter in te zetten en drempels ernaartoe te verlagen, waarbij de omscholing zou moeten plaatsvinden voordat de werknemer zijn/haar baan verliest.

Samenwerking en beleidsondersteuning zijn ook cruciaal voor *competentieontwikkeling*. Belangrijke behoeften omvatten het koppelen van competenties aan opleidingen, langetermijndenken, ondersteuning voor kmo's, wetenschappelijk onderbouwde samenwerkingen, en klimaatintegratie in onderwijs. Met de rol van de volledige Vlaamse onderwijssector in gedachten, pleiten stakeholders voor regionale ondersteuning en samenwerking, 'teach the teacher'-opleidingen en meer aandacht voor milieubewustzijn en klimaat in het onderwijs. De integratie van het klimaatthema en de aanpassing daaraan in de eindtermen, schoolreglementen (met focus op praktische acties/toepassingen in de school) en het hele kader, was een levend onderwerp, evenals de noodzaak om de link tussen theorie en praktijk in opleidingen en bijvoorbeeld in de publieke sector te versterken.

Een betere coördinatie tussen werkgevers en opleiding werd overigens ook benoemd in de context van *kwaliteit van arbeid*, evenals beleidsondersteuning. De stakeholders gaven aan dat het toevoegen van klimaatgerelateerde onderwerpen aan het standaard onderwijscurriculum ook de kwaliteit van het werk kan verbeteren. Verder werd ook kennisuitwisseling met andere landen genoemd om de kwaliteit van arbeid te kunnen garanderen. Door contact met andere landen die al langer gekend en gewend zijn aan ons veranderende klimaat en klimaatextremen, kan er hopelijk meer proactief worden ingezet op het werkbaar houden in klimaatgevoelige sectoren. Verder worden subsidies voor opleiding en ondersteuning van werknemers, verwijdering van barrières tussen arbeidsmarkt en onderwijs, en ontwikkeling van beleid voor werkomstandigheden tijdens klimaatextremen als cruciaal beschouwd. Een direct voorbeeld uit ons onderzoek is het pleidooi van de stakeholders voor hitteplannen die "verder gaan dan een extra pauze" en in plaats daarvan structureel werken om dit probleem aan te pakken, bijvoorbeeld door een hitte- én een koudebeleid dat snel en efficiënt kan worden ingezet.

Inspiratiegids

Als finaal onderdeel van ons onderzoek hebben wij behalve het onderzoeksrapport ook een inspiratiegids opgesteld voor alle verschillende types stakeholders. Een deel hiervan is een voorbeeldlijst van acties waar werkgevers en werknemers onmiddellijk mee aan de slag kunnen. Alhoewel er meerdere acties worden gespecificeerd, geven we hier alvast enkele mee voor werkgevers: intersectorale partnerschappen betrekken om gemeenschappelijke uitdagingen aan te pakken, op zoek gaan naar kennisuitwisseling en *best practices*, een competentieanalyse voor huidige en toekomstige jobs uitvoeren, en een gedeelde visie op klimaatadaptatie binnen de organisatie uitwerken. Voor werknemers gaat het onder andere om: kennis en inzicht rond klimaatadaptatie en het Vlaams Klimaatadaptatieplan ontwikkelen, uitreiken naar partners zoals de sectororganisatie of HR, proactief inspelen op mogelijke kansen die kunnen ontstaan, en levenslang leren omarmen met een focus op zowel bredere als specifieke vaardigheden. De sociale partners spelen ten slotte een belangrijke rol in het identificeren, monitoren en aanpakken van de impact van klimaatadaptatie en -verandering, gaande van competentienoden tot de kwaliteit van werk. Sociale partners kunnen ervoor zorgen dat deze informatie doorstroomt naar relevante niveaus en partijen, zodat bijvoorbeeld ook nationale beleidsmakers en opleidingsverstrekkers op de hoogte zijn en competentienoden bij werkgevers en werknemers helpen aanpakken.

Een ander onderdeel van het huidige onderzoek is een lijst van tien acties die de stakeholders samen met het onderzoeksteam hebben bedacht om de zes belangrijkste uitdagingen voor klimaatadaptatie en het Vlaams Klimaatadaptatieplan aan te pakken. Deze zes uitdagingen zijn het gebrek aan (adaptatie-) competenties, weinig inzicht in specifieke competentienoden gelinkt aan klimaatadaptatie, de nood aan intersectorale samenwerking, stijgende werkdruk en dalend mentaal welzijn, de nood aan bewustzijn over klimaatadaptatie, en de potentiële negatieve sociaaleconomische effecten. Doelgroepen voor wie deze algemene acties het meest interessant zijn, zijn overheden, brancheorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen en andere organisaties.

De eerste actie die we voorstellen, is de ontwikkeling van een Vlaamse langetermijnvisie voor (human capital in) klimaatadaptatie. De focus ligt op het ontwikkelen van drie soorten competenties, in samenwerking met overheidsinstanties, sectorfederaties, en sociale partners, om een kader voor competentieontwikkeling te creëren.

Als tweede actie stellen we een sensibiliseringscampagne voor rond de groene transitie en klimaatadaptatie (met inbegrip van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) als *call to action*). Partners, waaronder de Vlaamse overheid, lokale besturen, werkgevers, en werknemers, moeten betrokken worden om bewustwording te vergroten met een overkoepelend platform voor concrete voorbeelden.

De derde actie die we aanraden, is een analyse en uitbreiding van bestaande instrumenten voor competentieprognoses en het gebruik ervan om competentienoden om te zetten in functieprofielen. Samen met beleidsactoren en sectororganisaties wordt hierbij de bestaande instrumentatie voor competentieprognoses geanalyseerd en geëvalueerd.

Ten vierde stellen we voor om informatie over competentienoden te gebruiken in de ontwikkeling van opleidingsplannen voor toekomstige en bestaande werknemers. Door bestaande ondersteunings- en opleidingsinstrumenten te screenen, moeten competentienoden geïntegreerd worden in curricula, onder leiding van beleidsactoren, onderwijsinstellingen, en sociale partners.

Als vijfde actie opperen we om de Green Deal te onderzoeken als mogelijk model voor samenwerking rond (human capital in) klimaatadaptatie. Een nieuwe Green Deal, gericht op klimaatadaptatie en menselijk kapitaal, wordt voorgesteld, waarbij overheden, werkgevers en kennisinstellingen samenwerken.

Ten zesde stellen we voor om samenwerkingen tussen ambtenaren van verschillende departementen op te zetten (rond klimaatadaptatie). Intersectorale samenwerking moet bevorderd worden door ambtenaren uit verschillende afdelingen samen te brengen, met de betrokkenheid van de Vlaamse overheid.

De zevende actie die we aanraden, is het in kaart brengen van de mentale en fysieke werkdruk. Een strategie zal geïntroduceerd moeten worden om werkdruk en mentaal welzijn te begrijpen en voorspellen, waarbij de Vlaamse overheid en sociale partners een leidende rol spelen.

Als achtste moeten klimaatadaptatiecompetenties en kwaliteit van arbeid ingevoegd worden als belangrijke onderwerpen in bestaande samenwerkingen tussen (lokale) overheden/bedrijven en onderwijsinstellingen. In samenwerking met lokale besturen en onderwijsinstellingen worden participatieve projecten ontwikkeld om klimaatadaptatie in het onderwijs te integreren.

Als negende actie roepen we op om financiële en andere ondersteuning te voorzien. Een transitiefonds moet opgericht worden om werknemers soepel van baan te laten veranderen, met bijdragen van overheden, sociale partners en werkgevers.

Ten slotte houdt onze tiende actie het verder uitbouwen van mechanismen in die de werk-naar-werktransities van werknemers uit krimpsectoren naar groeisectoren faciliteren. Samenwerking tussen overheid, sectororganisaties, sociale partners, werkgevers en werknemers wordt hierbij gestimuleerd, om mechanismen te ontwikkelen voor een vlotte overgang tussen organisaties.

BIBLIOGRAFIE

- Departement Werk en Sociale Economie. (2012). *Is je sector klaar voor de toekomst? Handleiding voor focusstudies naar toekomstige competentienoden*. Vlaamse Overheid, Brussel.
- Deserti, A., Eckhardt, J., Kaletka, C., Rizzo, F., & Wascher, E. (2019). Co-design for society in innovation. In J. Howaldt, C. Kaletka, A. Schröder & M. Zirngiebl (Red.), *Atlas of social innovation. 2nd volume: A world of new practices (pp. 90-94)*. München, oekom.
- Deserti, A., Rizzo, F., & Smallman, M. (2020). Experimenting with co-design in STI policy making. *Policy Design and Practice*, 3(2), 135-49. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1764692>.
- Vanderplancken, K. (2017). *Connecting through relations and stories: Integration in inter-organisational agri-food networks*. Universiteit Antwerpen.