

# Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan op de arbeidsmarkt

Kirsten Vanderplanken, Engelina Chaillet, Kateryna  
Podkalenko, Ans De Vos, Jan Beyne en Wayne Visser

In kader van het VIONA-onderzoeksprogramma



In welke sector werk je?

Vanuit welke rol of functie neem je deel aan dit webinar?

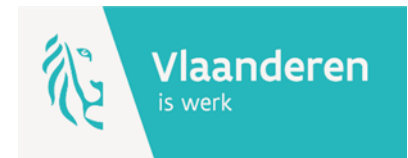
---

Poll

# Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan op de arbeidsmarkt

Kirsten Vanderplanken, Engelina Chaillet, Kateryna  
Podkalenko, Ans De Vos, Jan Beyne en Wayne Visser

In kader van het VIONA-onderzoeksprogramma



# Welkom!



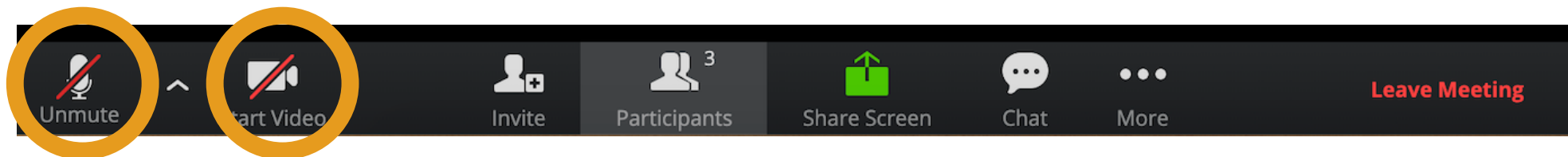
Bron: afbeelding gegenereerd d.m.v. AI (copilot)



Vlaanderen  
is werk

# Praktische afspraken

- ✓ Uw microfoon en camera staan uit



- ✓ Stel uw vragen via de chat



# De kennisagenda en het kennisplatform van het Departement Werk en Sociale Economie



Het arbeidsmarktbeleid wetenschappelijk onderbouwen met de kennisagenda van [het DWSE | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/dwse)

Inzichten over de interactie tussen de fysieke omgeving, klimaat en de arbeidsmarkt vindt u [hier](#).



# AMCS

## Een (verkenning van een) human capital roadmap voor het Vlaams Klimaatadaptatieplan

Kirsten Vanderplanken

Engelina Chaillet

Kateryna Podkalenko

DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE



Antwerp Management School

# RAMS

**Het onderzoek:** toelichting met vraag en antwoord

**Getuigenissen** door de hulp- en nooddiensten, lokale overheden en waterintensieve sector

**Blik naar de toekomst:** wat nu?



# Onderzoeksteam



Engelina Chaillet  
(Universiteit Antwerpen)



Dr. Kirsten Vanderplanken



Kateryna Podkalenko



Prof. Dr. Ans De Vos

# Betrokken experts



Prof. Dr. Sylvia Bergh  
(Haagse Hogeschool)



Prof. Dr. Peggy De Prins



Prof. Dr. Wayne Visser



Dr. Jan Beyne

# Het onderzoek

# AAMS

1. Introductie
2. Aanpak en resultaten
3. Inspiratiegids
4. Vraag en antwoord

Ben je reeds bekend met het Vlaams  
Klimaatadaptatieplan?

---

Poll

# Het Vlaams Klimaatadaptatieplan?

Adaptatie én mitigatie

**4 gevolgen** van klimaatverandering

**6 strategieën** en **14 actiepunten**



Een **cruciale rol voor HR**: realiseren van  
adaptatiebeleid begint in onze organisaties



Klimaatadaptatie biedt **kansen**

maar brengt ook **nieuwe  
uitdagingen** met zich mee



Welke gevolgen van klimaatadaptatie en -  
verandering op vlak van HR ervaar jij in je  
organisatie?

---

Poll

**1**

**Werkgelegenheid**

**2**

**Competenties**

**3**

**Kwaliteit van  
arbeid**



# Een rechtvaardige transitie

Inclusieve en duurzame economische groei die **sociale rechtvaardigheid en gelijkheid** centraal stelt

maar kwetsbare groepen worden **onevenredig getroffen** en klimaatadaptatie vraagt eerder om een **high-skilled, technologische transitie**



# Onderzoeksvragen

**Welke sectoren en stakeholders** ondervinden gevolgen? Wie is het meest **kwetsbaar**?

**Welke uitdagingen en opportuniteiten** voor werkgevers en werknemers volgen uit het klimaatadaptatieplan? Hoe hierop **voor te bereiden**?

Wat zijn hefboomen voor een **rechtvaardige transitie**?

2.

RAMS

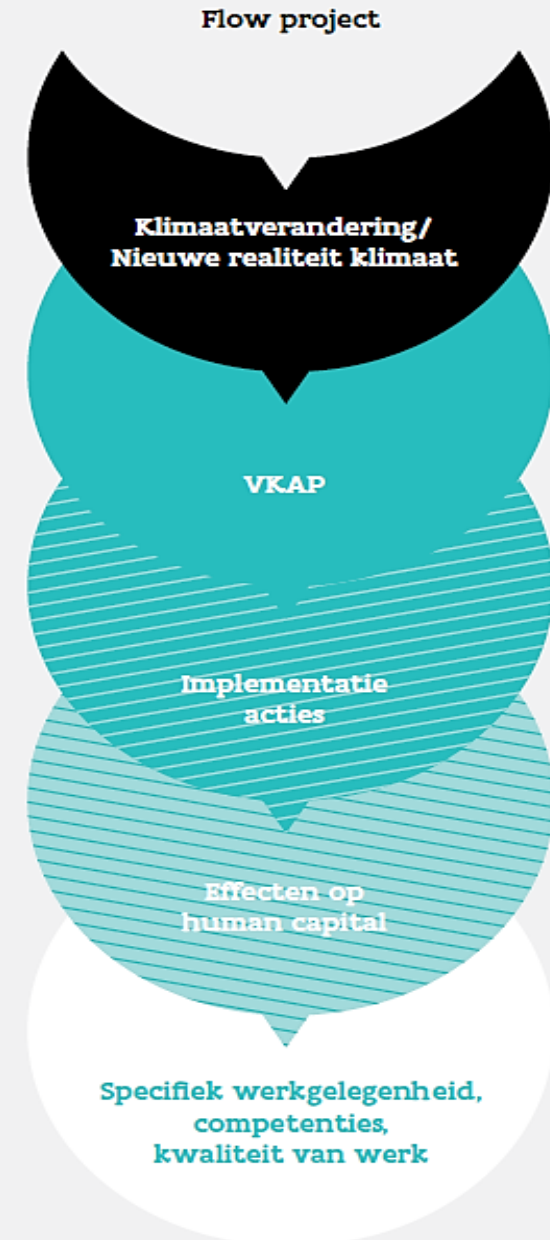
Aanpak en resultaten

# Aanpak

Diverse databronnen:

- Vlaams Klimaatadaptatieplan
- Literatuur
- Verkennende en diepte-interviews
- Workshops

Rode draad: **co-creatief, participatief proces**



Welke sectoren en stakeholders ondervinden gevolgen? Wie is het meest kwetsbaar?





Strategieën en acties hebben impact op **18 sectoren**



## Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt

### Door (werk)onzekerheid

- Job valt weg door klimaatveranderingen en -extremen
- Klimaatverandering en -adaptatie heeft een negatieve invloed op functie en uitvoering
- Bijscholing en/of omscholing nodig om functie te kunnen blijven uitoefenen

### Door mentale of fysieke gezondheidsrisico's door werkomgeving en werkinhoud

#### Mentaal

- Door hoge werkdruk of veel stress
- Stijging van werkdruk door klimaatextremen

#### Fysiek

- Onaangepaste werkomgeving
- Buitenwerk in combinatie met individuele problemen



Welke uitdagingen en opportuniteiten voor werkgevers en werknemers volgen uit het klimaatadaptatieplan? Hoe hierop voor te bereiden?



**1**

**Werkgelegenheid**

**2**

**Competenties**

**3**

**Kwaliteit van  
arbeid**

# 1

## Werkgelegenheid

Directe en indirecte effecten

Toename door jobcreatie

Daling door transitie en krimp  
in niet-klimaatbestendige  
sectoren

Jobbehoud in klimaatgevoelige  
sectoren

# 2

## Competenties

‘Als de vraag naar werk in één sector daalt,  
moeten we werknemers helpen doorschuiven  
naar andere sectoren.’

# 3

## Kwaliteit van arbeid

# 1

## Werkgelegenheid

Ja, dan denk ik bijvoorbeeld aan arbeiders die zich via het BSO hebben gespecialiseerd. Dit zijn op zicht kortgeschoold, maar hebben wel echt hun vak en ervaring daarin...

# 2

## Competenties

Nieuwe competentienoden  
Nood aan opleiding en ontwikkeling  
Kwantitatieve mismatch

# 3

## Kwaliteit van arbeid

... En als dat vak dan verandert, moeten die zich omscholen en opnieuw specialiseren in iets anders

# 1

## Werkgelegenheid

‘Hitteplannen zijn allemaal goed en wel, en aangepaste uren ook, maar op een bepaald punt kan je je niet meer aanpassen... Patiënten moeten nog steeds verzorgd worden, die kunnen niet wachten totdat het buiten afkoelt.’

# 2

## Competenties

# 3

## Kwaliteit van arbeid

Sociaal economisch:  
werkvoorzicht en inkomen  
Opleidingsnoden  
Gezondheid en welzijn  
Werklast en productiviteit,  
Werkomgeving

# Mismatch tussen vraag en aanbod

- Afstemmen arbeidsmarkt – beleid – onderwijs
- Hernieuwde focus op adaptatie-competenties

**‘We hebben in Vlaanderen al veel experts die bezig zijn met klimaatadaptatie, we zouden dat ook kunnen gebruiken als een soort export naar andere landen. Er moet meer worden ingezet om die kennis te clusteren en te delen.’**

# Veranderende arbeidsmarkt met zijn vele transitie's

- Momentum om te koppelen aan andere transitie's
- Driver voor verbetering voor de kwaliteit van werk

**‘Klimaataspecten laten zich niet vangen in 1 sector, maar in verschillende sectoren, dus we moeten ons er zo ook naar organiseren. Telkens per sector apart organiseren heel inefficiënt, en verspilling van middelen.’**

Nood aan **mindset shift**: meer  
bewustwording en educatie rond  
klimaatadaptatie





Betrokkenheid van **sociale partners** is cruciaal voor het succes van adaptatiebeleid





# Ondersteuningsnoden

## **Een selectie uit het rapport:**

- Samenwerking- en beleidsondersteuning voor competentieontwikkeling, zoals wetenschappelijk onderbouwde samenwerkingen, regionale ondersteuning,...
- Betere samenwerking en informatie-uitwisseling tussen sectoren en beleid
- Ondersteuning van én voor het onderwijs voor integratie van klimaatadaptatie en bijhorende competenties in opleidingen etc.
- Evaluatie van subsidies en andere financiële hulpmiddelen om deze zo effectief mogelijk bereikbaar en inzetbaar te maken
- Ontwikkeling van een (pro-actief) beleid voor werkomstandigheden tijdens klimaatextremen

Wat zijn hefboomen voor een rechtvaardige transitie?

# 3 hefboomen voor een rechtvaardige transitie

## 3 concrete acties:

- sensibilisering
- bijscholing en omscholing
- aangepast preventiebeleid

! Alle SH's verwachten betrokkenheid om het volledige effect van hoe klimaatadaptatieplannen bijdragen aan een rechtvaardige en inclusieve arbeidsmarkt te kunnen behalen

## Hefboom 1

Empoweren van kwetsbare groepen en lokale gemeenschappen

## Hefboom 2

Positief bijdragen aan inclusie en rechtvaardigheid

## Hefboom 3

Nieuwe opportuniteiten voor tewerkstelling en ontwikkeling in de veranderende arbeidsmarkt

3.

RAMS

Inspiratiegids

# 10 acties

aanpakken van **competentienoden** en  
verbeteren van de **arbeidskwaliteit**

# Inspiratiegids

Actie 1: Ontwikkeling Vlaamse **langetermijnvisie** voor (human capital in) klimaatadaptatie

Actie 2: **Sensibiliseringscampagne** rond groene transitie en klimaatadaptatie (incl. het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) als ‘call to action’)

Actie 3: Analyse en uitbreiding van **bestaande instrumenten voor competentieprognoses** en het gebruik ervan om competentienoden om te zetten in functieprofielen.

Actie 4: Informatie over **competentienoden** gebruiken in de ontwikkeling van **opleidingsplannen** voor toekomstige en bestaande werknemers

Actie 5: **Green Deal** onderzoeken als mogelijk model voor samenwerking rond (human capital in) klimaatadaptatie



Actie 6: **Samenwerking tussen ambtenaren** van verschillende departementen opzetten (rond klimaatadaptatie)

Actie 7: Mentale en fysieke **werkdruk in kaart brengen**

Actie 8: Klimaatadaptatiecompetenties en kwaliteit van arbeid invoegen als belangrijk onderwerp in **bestaande samenwerkingen** tussen (lokale) **overheden/bedrijven en onderwijsinstellingen**

Actie 9: **Financiële** en andere **ondersteuning** voorzien

Actie 10: Verder uitbouwen van mechanismen die **de werk-naar-werktransities** van werknemers uit krimpsectoren naar groeisectoren faciliteren

# Inspiratiegids

1. Ontwikkeling Vlaamse langetermijnvisie
2. Sensibiliseringscampagne groene transitie
3. Analyse en uitbreiding instrumenten competentieprognoses
4. Gebruik competentienoden voor opleidingsplannen
5. Onderzoek Green Deal als model
6. Opzetten samenwerking tussen ambtenaren
7. In kaart brengen mentale en fysieke werkdruk
8. Integreren klimaatadaptatiecompetenties in samenwerkingen
9. Voorzien van financiële en andere ondersteuning
10. Uitbouwen werk-naar-werktransitiemechanismen

Startermijn:

kort

middellang

middellang tot lang

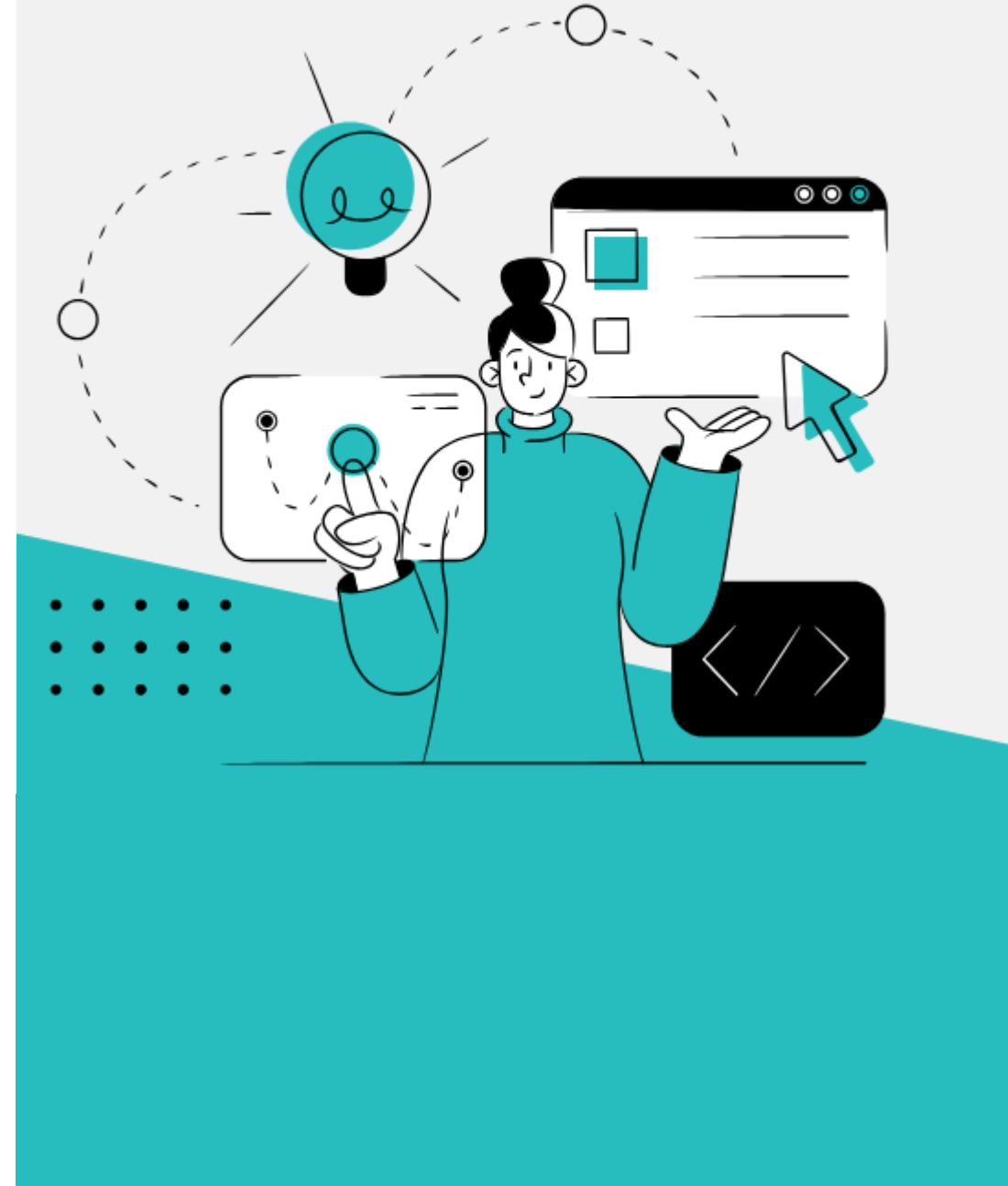


AMSC

# Toolbox

Acties op korte en lange termijn voor:

- Werknemers
- Werkgevers
- Sociale partners





# Werkgevers

## Informatie en competentieontwikkeling

- Kennis van Vlaams Klimaatadaptatieplan
- Kennisuitwisseling en best practices
- Investeer in training en ontwikkeling om competentienoden aan te pakken

## Betrokkenheid en samenwerking

- Gedeelde visie voor klimaatadaptatie
- Stimuleer intersectorale partnerschappen
- Positieve werkomgeving

## Quick wins

- Ga in gesprek met werknemers
- Gerichte trainingen voor management
- Integratie klimaatadaptatie in HR-beleid



# Werknemers

## Kennis Vlaams klimaatadaptatieplan

- Impact op kwaliteit van werk en loopbaan
- Acties die jij kan toepassen

## Samenwerking en communicatie

- Met sectororganisaties, sociale partners, collega's en HR
- Dialoog over impact, werknemersrechten en opleidingsnoden
- Ervaring en best practices over adaptatie delen

## Proactief ontwikkelen en aanpassen

- Evalueer welke competenties waardevol zijn
- Omarm levenslang leren om inzetbaarheid te behouden
- Overleg met leidinggevende om impact te bespreken en passende maatregelen te nemen



# Sociale partners

## Identificeren, monitoren en aanpakken competentienoden

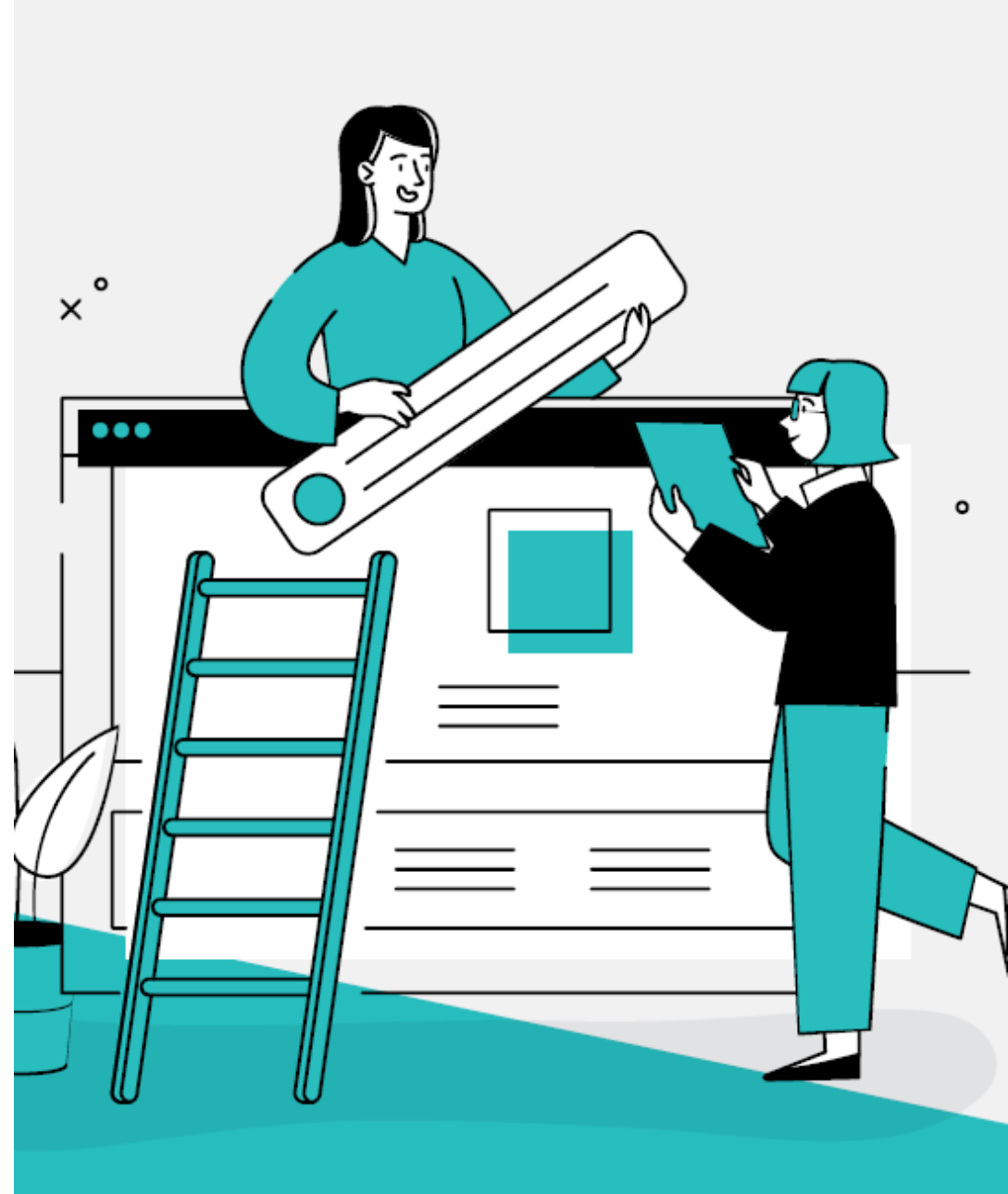
- Identificeren impact klimaatadaptatieplan en –verandering op jobs
- Informatie uitwisselen naar relevante niveaus en partijen
- Bevorderen levenslang leren

## Samenwerking en sensibiliseren

- Stakeholders samenbrengen
- Sensibiliseren leden, werkgevers en werknemers
- Integratie klimaatgerelateerde maatregelen in CAO's en preventiebeleid

## Uitbouwen partnerschappen en leerecosystemen

- Opzetten leerecosysteem rond klimaatadaptatie
- Opleidingsmodules en kwalificaties aanpassen



Het onderzoek

AMMS

Vraag en antwoord

# Getuigenissen

# RAMS

1. Annelies Casteleyn (ZNA)
2. Astrid Faelens (Stad Gent)
3. Milena Van Duppen (Water-Link)
4. Vraag en antwoord

1



**Annelies Casteleyn**

Verantwoordelijke Duurzaamheid  
Ziekenhuis Netwerk Antwerpen  
(ZNA)

2



**Astrid Faelens**

Afdelingshoofd Bedrijvenwerking  
Dienst Werk en Activering,  
Departement Welzijn en  
Samenleving | OCMW | Stad Gent

3



**Milena Van Duppen**

Manager HR & Legal  
Water-Link

# Getuigenissen

# AMMS

Annelies Casteleyn (ZNA)

Verantwoordelijke Duurzaamheid Ziekenhuis Netwerk Antwerpen (ZNA)



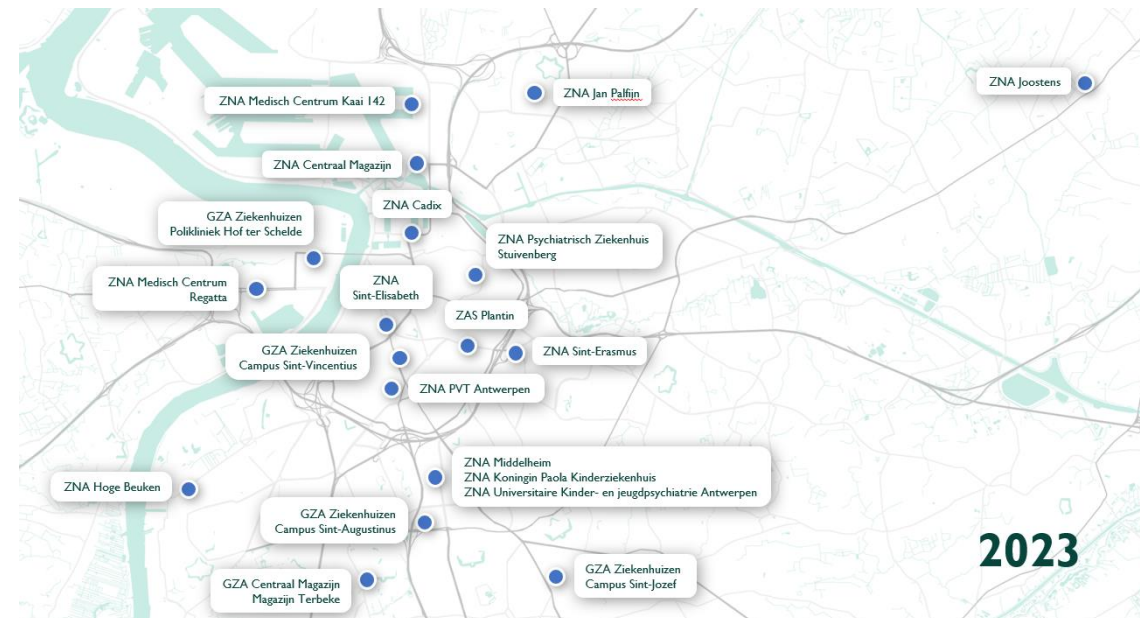
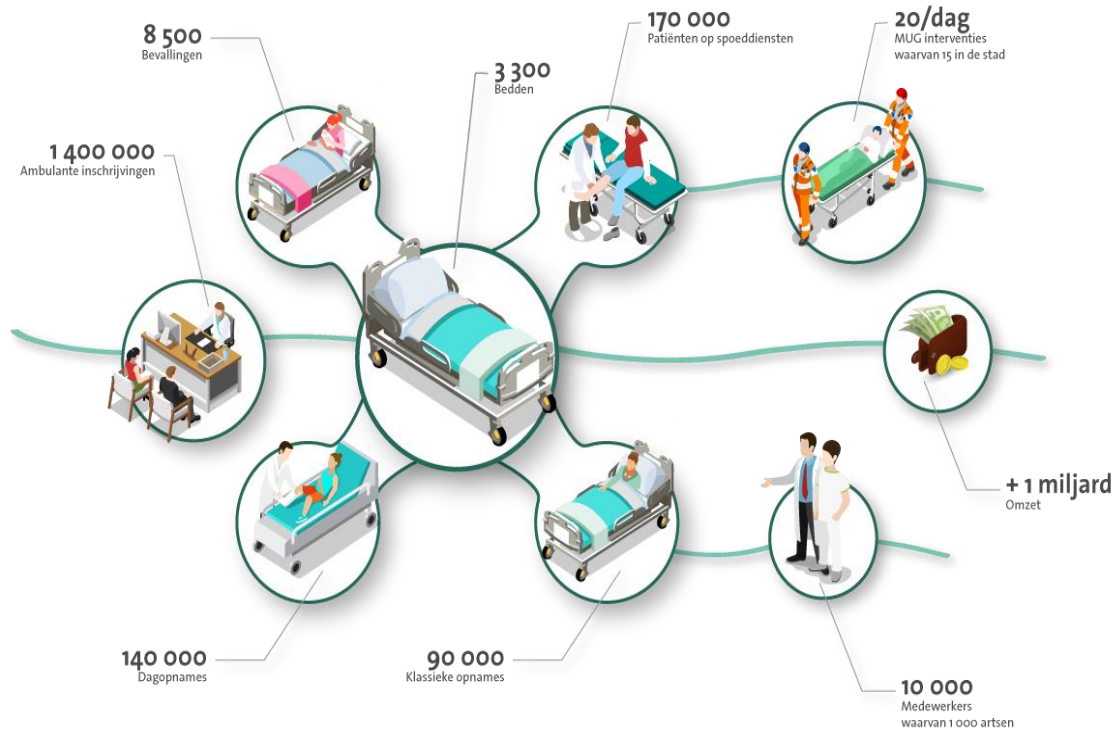


Annelies Casteleyn

Verantwoordelijke  
Duurzaamheid ZNA

0476 86 54 70

annelies.casteleyn@zas.be



2023



# Klimaatverandering en zorgsector?

These are the 10 biggest threats to global health in 2019

Based on rankings from the World Health Organization

1. Air pollution and climate change
2. Noncommunicable diseases
3. Global influenza pandemic
4. Fragile and vulnerable settings
5. Antimicrobial resistance
6. Ebola and other high-threat pathogens
7. Weak primary healthcare
8. Vaccine hesitancy
9. Dengue fever
10. HIV

Source: World Health Organization

Psyche & Brein

**Gematigde warmte maakt ons socialer, extreme temperaturen maken ons agressief**

## Meer kans op vroeggeboortes en meer hartproblemen: gezondheidsrisico's klimaatverandering worden zwaar onderschat

De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) waarschuwt voor de "serieuze impact" die de klimaatverandering zal hebben (en al heeft) op de gezondheid van kinderen, ouderen en zwangere vrouwen. De risico's worden "zwaar onderschat", klinkt het. Zo piekt tijdens hittegolven het aantal vroeggeboortes, ook in België waar het cijfer kan oplopen tot 15 procent extra. Dat kan dan weer gevolgen hebben voor het latere leven.



© Getty Images

### "Vijf keer zoveel sterfgevallen door extreme hitte in 2050": rapport voorspelt impact klimaatverandering op gezondheid

"The Lancet Countdown on Health and Climate Change" onthult de wereldwijde impact van de klimaatverandering op onze gezondheid in de toekomst. Maar liefst 114 experts werkten samen aan het opstellen van dit nieuwe wetenschappelijke rapport. In deze achtste editie laten zij zien hoe de klimaatcrisis noodsituaties versterkt en onze volksgezondheid in gevaar brengt. "Het aantal hittegerelateerde sterfgevallen bij mensen ouder dan 65 jaar is sinds de jaren 1990 met 85 % gestegen"

## Hoe hou je het hoofd koel tijdens (te) warme nachten? Slaap beter met deze tips

Bij warme dagen horen warme nachten. Doordat de warmte nog in huis hangt, wordt het niet voor iedereen evident om de slaap te vatten in een eerder warme slaapkamer. Maar met deze tips raak je misschien toch wat sneller in dromenland.



## Tijgermug rukt "onrustwekkend snel" op in België: hoe groot is het gevaar, en wat kunnen we zelf doen?

Vorig jaar zijn op 25 plaatsen in België tijgermuggen waargenomen. Het gaat om een verdubbeling tegenover 2022, toen er sprake was van 12 locaties. De tijgermug is een invasieve soort die het potentieel heeft om virussen over te brengen. Ze vormt nu geen groot probleem, maar het risico gaat wel toenemen. "Ze rukt zorgwekkend snel op in België", waarschuwt gezondheidsinstituut Sciensano. Maar wij als burgers kunnen er iets aan doen.

# VKAP en zorgsector?

- ▣ Medewerkersbetrokkenheid en informeren over klimaatmaatregelen
  - ▣ Hitteplan: Koelvesten en T-shirts
  - ▣ Versnaperingen
  - ▣ Nieuwsbrief met tips & trics vanuit de weertoren



# Getuigenissen

# AAMS

## Faelens Astrid (Stad Gent)

Afdelingshoofd Bedrijvenwerking  
Dienst Werk en Activering, Departement Welzijn en Samenleving |  
OCMW | Stad Gent

# Missie Dienst Werk & Activering Stad Gent vs impact klimaatadaptatie

## Missie:

De Dienst Werk en Activering heeft als opdracht om aan de Gentse inwoners en bedrijven de best mogelijke antwoorden te bieden op hun **actuele en toekomstige vragen en noden op het vlak van werk**.

Specifieke aandacht gaat daarbij uit naar personen in een kwetsbare situatie.

We zoeken antwoorden via partnerschappen, we ondersteunen en stimuleren het werkveld en werken aanvullend een eigen aanbod uit. We voeren het stedelijke beleid inzake werkgelegenheid en activering.

Kwaliteitsvol werk, of een zinvol alternatief waar nodig, is het streefdoel.

Impact van klimaatadaptatie:

? bij Gentse burgers: onzekerheden, krimp van bepaalde sectoren/functies/beroepen, groei van bepaalde sectoren/functies/beroepen, "groene competenties" mogen geen bijkomende selectiedrempel worden

? bij Gentse wg's: krapte → gebrek aan mobiliteit, mismatch, kwalificatieveroudering, nood aan talent, skills fore casting



## Aan de slag...

Inspiratiegids...

- levenslang leren
- bottom up met de sociale partners

💡 Gents leerecosysteem groene transitie:



bottom up, in cocreatie met de wn's, in een organisatienetwerk, leerprikkels ontwikkelen rond groene transitie

# Getuigenissen

# RAMS

Milena Van Duppen (Water-Link)

Manager HR & Legal  
water-link



# Over water-link



- Integraal waterbedrijf (productie-distributie-recycling-industrie)
- 500 personeelsleden
- Grootste waterleverancier van Vlaanderen
- Verzorgingsgebied: Antwerpen en omliggende gemeenten
- 597.265 klanten
- 2.303 km leidingen

# Impact nu



- Veel aandacht voor sollicitanten en medewerkers zijn ermee bezig, vooral door concrete gebeurtenissen
- Manier van werken al deels aangepast (bv. heraanleg straten)

# Acties



- Reeds enkele jaren: interne werkgroepen met medewerkers uit verschillende afdelingen
- Nabije toekomst: focus op opleiding – omscholing via water-link-academy

Getuigenissen

AMMS

Vraag en antwoord

Blik op de  
toekomst

AMMS

Kijk naar de impact van je organisatie  
op het klimaat

**én naar de impact van  
klimaatadaptie en -verandering  
op je organisatie**

# Klimaatadaptatie en –verandering zijn HRM issues

- Competentie-ontwikkeling, omscholing en bijscholing
- Capaciteitsplanning en workforce management
- Intersectorale samenwerking
- Welzijn en werkdrukbeheer
- Bewustzijn en cultuurverandering
- Sociaal-economische transitie





# Groen HRM en klimaatadaptatie

- Implementeren HR-praktijken die klimaat- en adaptatiedoelen ondersteunen
- Afstemmen HRM-beleid op langetermijndoelstellingen
- Cultiveren van een psychologisch groen of duurzaam klimaat



# Meer info?

- Vlaams Klimaatadaptatieplan
- Rapport
- Samenvatting rapport
- Inspiratiegids
- Opname webinar

Nog vragen over dit onderzoek of thema?

**Kirsten Vanderplanken** ([kirsten.vanderplanken@ams.ac.be](mailto:kirsten.vanderplanken@ams.ac.be))

## Een (verkenning van een) human capital roadmap voor het Vlaams Klimaatadaptatieplan

FINAAL RAPPORT



DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE

AMS  
Antwerp  
Management  
School

AMS

# Een (verkenning van een) human capital roadmap voor het Vlaams Klimaatadaptatieplan

FINAAL RAPPORT



DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE

AMSC Antwerp  
Management  
School

## Bedankt voor uw deelname!

Nog vragen over dit onderzoek of thema?

Kirsten Vanderplanken ([kirsten.vanderplanken@ams.ac.be](mailto:kirsten.vanderplanken@ams.ac.be))

# AMSC