

# Het Gents Sociaal Klimaatakkoord

## Menu van mogelijke maatregelen

*Deze tekst kwam tot stand op basis van de gesprekken tijdens vier klimaattafels waaraan in totaal zo'n zestig mensen deelnamen: werkgevers, vertegenwoordigers van het management van bedrijven, werknemersvertegenwoordigers, actoren uit onderwijs, vorming en arbeidsbemiddeling, academici, medewerkers van stad Gent, actoren uit het brede middenveld,.... Deze tekst vertolkt de kennis en ervaring die zij allen naar de tafels brachten.*

*Elk van de ondertekenaars van de Engagementsverklaring verklaart aan de slag te willen gaan met die acties uit het menu, die hij of zij zelf opportuun, wenselijk en gepast acht.*

## 1. Intro

- 1.1 Met het Gents Sociaal Klimaatakkoord slaan wij, werkgevers, werknemers, overheden en organisaties uit Gent de handen in elkaar voor het klimaat.
- 1.2 We zijn ervan overtuigd dat de Gentse regio sociaal en economisch de vruchten kan plukken van de overgang naar een circulaire, duurzame en klimaatneutrale economie. Dat zal grote veranderingen vergen, maar door samen te werken kunnen we de transitie versnellen en zullen we er, samen, sterker uit komen.
- 1.3 In dit Klimaatakkoord leggen we hoofdlijnen vast waar we als ondertekenaars achter staan en formuleren we acties om aan de slag te gaan. Die acties vormen een menukaart, waaruit we als ondertekenaars zelf kiezen wat voor ons het meest opportuun, wenselijk en gepast is.

## 2. Waarom een Gents Sociaal Klimaatakkoord?

- 2.1 Klimaatbeleid, en bij uitbreiding duurzaamheid, gaat net zo goed om het creëren en behouden van welvaart en welzijn als om het afremmen van de opwarming van de aarde of het voorkomen van ecologische degradatie.
- 2.2 Ecologie *is* intussen vaak economie, en dus inkomen. Dat kunnen we nu haast dagelijks in de krant lezen. Als door de droogte het water in het kanaal Gent-Terneuzen te laag staat, stremt de binnenscheepvaart met inkomensverlies tot gevolg. Als door teveel neerslag datzelfde kanaal later overtollig water moet afvoeren, stremt de binnenvaart opnieuw, of overstroomt huizen in Drongen en Afsnee. De landbouw zoekt op dezelfde achtbaan. Als het te droog of te nat is, verliezen veel boeren een deel van hun opbrengst.
- 2.3 Gepast reageren op de klimaatuitdaging zal ook welvaart en welzijn bepalen in de toekomst. Ons land heeft, als lid van de Europese Unie, de doelstelling om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn. Dat betekent: geen uitstoot meer van broeikasgassen.

- 2.4 Ondernemingen rapporteren steeds meer over hun impact op mens en milieu, hun toekomstige waarde en over hun governance. Met het Gents Sociaal Klimaatakkoord spelen we daarop in.
- 2.5 De transitie wordt een omslag van onze hele economie, gericht op duurzaamheid en circulariteit. Daar moeten we ons met zijn allen in onze regio op voorbereiden.
- 2.6 Als de Gentse regio producten maakt en kennis opbouwt over duurzaamheid, verbeteren onze toekomstkansen. Dan behouden en versterken we onze aantrekkingskracht voor werknemers en investeerders.
- 2.7 Daarom is innovatie zo belangrijk: we willen producten en diensten aanbieden die van deze tijd zijn, en die ervoor zorgen dat de economie functioneert binnen de draagkracht van de aarde en de maatschappij. Dat Gent over een gerenommeerde universiteit en sterke hogescholen beschikt, is daarbij een troef. Het is zaak om de samenwerking tussen onderwijs- en onderzoeksinstellingen, ondernemingen en samenleving te versterken en de toekomst nu voor te bereiden. Opleiding en omscholing zullen daarbij cruciaal zijn.
- 2.8 Door krachten te bundelen, kennis te delen en samen aan de slag te gaan, maken we van deze uitdaging een kans. Zodat we er allemaal sterker uit komen.

#### **De klimaatplannen van ArcelorMittal**

Hoewel ArcelorMittal Gent tot de wereldtop behoort inzake lage CO<sub>2</sub>-emissie per ton staal, is het bedrijf omwille van de grote productievolumes de grootste CO<sub>2</sub>-uitstoter van de regio. Om deze uitstoot te verminderen, heeft ArcelorMittal Gent een klimaat-roadmap uitgewerkt om tegen 2030 de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 35% ten opzichte van 2018 te verminderen en tegen 2050 klimaatneutraal zijn. Daarom zijn er investeringsplannen in onder meer een elektro-oven die op termijn groen staal zal produceren. Het gaat om een miljardeninvestering, die van de fabriek tegelijkertijd de spil moet maken van de Gentse circulaire industrie. Dat zal niet enkel een grote impact hebben op klimaat en luchtkwaliteit maar ook voor de duizenden werknemers van ArcelorMittal en de hele Gentse regio.

### **3. Met velen samenwerken aan een gedeeld belang**

- 3.1 **Klimaat is een gedeeld belang. Ondernemingen die in de toekomst succesvol zijn, zullen producten of diensten leveren die duurzaam en circulair zijn. Daar hangen dus zowel winst als banen vanaf. Leiderschap en participatie zijn cruciaal. Via een heldere visie en een engagerend verhaal van de directie, krijgen werknemers een perspectief op lange termijn. Via participatie bij het opstellen van klimaatplannen wordt de trots en de betrokkenheid van de werknemers versterkt. Dat geldt niet enkel voor de grote koplopers, maar evenzeer voor KMO's en organisaties allerhande.**

Om dat te realiseren, stellen we het volgende menu van mogelijke maatregelen voor:

## **3.2 CEO/directie**

- 3.2.1 Neem klimaat en duurzaamheid op in de kern van de missie van de onderneming of organisatie. Leg KPI's vast en neem de realisatie ervan ter harte als directie. Draag de ambitie voortdurend uit en communiceer de resultaten.
- 3.2.2 Stel een duurzaamheidscoördinator (samenwerkend met, of gekoppeld aan de functie van preventie- en milieucoördinator) aan met tijd, ruimte en impact om de transitie vorm te geven

## **3.3 Management/vakbonden/werknemers**

- 3.3.1 Start in ondernemingen of organisaties een klimaat- of duurzaamheidswerkgroep op, waarin alle geledingen vertegenwoordigd zijn: management, vakbonden, geïnteresseerde medewerkers... Die werkgroep werkt rond de vraag 'wat kunnen we zelf realiseren?' en 'zijn de producten of diensten die we leveren wel duurzaam?' en stelt zelf acties voor. De deelnemers aan die werkgroep zijn ook de ambassadeurs in het bedrijf die de boodschap uitdragen naar alle werknemers en leidinggevenden.
- 3.3.2 Stel samen een roadmap op om klimaatneutraal te zijn tegen 2050, met KPI's, tussendoelstellingen, concrete veranderingen en investeringen. Volg die roadmap op op verschillende niveaus, van directie tot teams, zodat planning, acties, controle en bijstellingen voortdurend worden opgevolgd.
- 3.3.3 Laat de werkgroep regelmatig rapporteren aan het Comité voor Preventie en de Bescherming van de Werknemers (CPBW) en de Ondernemingsraad in ondernemingen en organisaties waar die bestaan.
- 3.3.4 Zet duurzaamheid/klimaat als vast punt op de agenda van het CPBW en Ondernemingsraad.
- 3.3.5 Versterk de competentie van werknemers om over klimaat en duurzaamheid te praten via de sectorale opleidingsfondsen en door een deel van die middelen te besteden aan opleiding en vorming rond klimaat en duurzaamheid.
- 3.3.6 Neem 'klimaat en duurzaamheid op in de opleidingen van vakbondsvertegenwoordigers.
- 3.3.7 Neem parameters en KPI's inzake duurzaamheidsparameters (bijvoorbeeld vermindering van energie- en waterverbruik, emissies en verpakkingsmateriaal) op als criterium voor het behalen van een loonbonus, zoals Coca Cola en anderen dat al doen.

## **3.4 VOKA/UNIZO/Gents Klimaatforum/Klimaatkoplopers**

- 3.4.1 Zet open netwerken op om expertise te delen zodat ook kleinere bedrijven en organisaties toegang hebben tot kennis en inspiratie.
- 3.4.2 Breng bedrijven en organisaties samen om te komen tot samenwerking en delen van reststromen en energie.

- 3.4.3 Dring er bij de Vlaamse overheid op aan om meer aandacht voor duurzaamheid te voorzien in de opleiding voor milieucoördinator.

### **3.5 Overheden**

- 3.5.1 Zorg voor een energie- en vergunningsbeleid dat de klimaatactie niet afremt.
- 3.5.2 Help kleinere bedrijven door externe preventie- en milieudiensten ook klimaat- en duurzaamheidsaspecten te laten opnemen, zoals het verder uitbouwen van energiecoaching.

### **3.6 Gents Klimaatforum (GKf)**

- 3.6.1 Organiseer twee thematische uitwisselingssessies per jaar. Die kunnen themagericht zijn, het onderwerp wordt mee bepaald door de leden van het netwerk. Op die manier brengen we klimaatacties in kaart, wisselen we expertise uit en stimuleren we samenwerkingen tussen bedrijven en organisaties.
- 3.6.2 Organiseer één keer per jaar een grotere bijeenkomst om succesverhalen en uitdagingen te delen. Dat is ook een manier om de goede voorbeelden te leren kennen en hen te belonen.
- 3.6.3 Werk de Gentse klimaatprijzen verder uit en zet ze nog meer in de verf.
- 3.6.4 Betrek ook kleine zelfstandigen en KMO's.
- 3.6.5 Deel voorbeelden om inspiratie te bieden.

### **3.7 Iedereen**

- 3.7.1 Werk samen om andere bedrijven en organisaties te motiveren om een duurzaam beleid te voeren. Beloon de goede voorbeelden, ook bij de kleinste bedrijven en organisaties.

## **4. Menskracht voor de “Grote Klimaatwerf”**

**4.1 De klimaat- en energietransitie is een grote werf, die veel werk zal vereisen de komende decennia, en dus voldoende mensen om dat werk te verrichten. Dat betekent, in combinatie met de vergrijzing, dat er sowieso werk genoeg zal zijn.**

**4.2 De uitdaging is eerder of we wel voldoende mensen vinden met de juiste vaardigheden, en hoe we de bij- en omscholing, en de transitie, zo organiseren dat er geen verliezers zijn bij de overgang. Gent heeft wereldleiders inzake klimaattransitie (ABC Engines, ArcelorMittal, Volvo Trucks, Volvo Cars, Bio Base Europe Pilote Plant, Daikin...). Zij hebben al zicht op de competenties nodig voor de klimaattransitie. Maar ook voor andere sectoren moet dat in kaart worden gebracht. Die kennis moeten we bundelen en op basis daarvan aangepaste opleidingen ontwikkelen. Daarbij zal ook**

aandacht moeten gaan naar kortlopende, modulaire opleidingen, zoals Syntra, VDAB en Odisee nu al aanbieden.

**4.3 Daarbij moeten we de kans grijpen om voor de nieuwe jobs ook kwetsbare doelgroepen aan te spreken en investeren in sociale economie. In lijn met de doelstellingen van duurzame ontwikkeling maken we van de nieuwe groene jobs ook goede jobs, met waardige arbeidsvoorwaarden.**

**4.4 Daarnaast willen we ook een lans breken voor het belang van technisch- en beroepsonderwijs in de klimaat- en energietransitie. We willen tonen dat vakmensen druk bevestigd zijn, goed verdienen, de samenleving doen draaien en de klimaattransitie mogelijk maken. We kunnen inspiratie halen bij 'die Lehre', een eeuwenoude Duitse werkvorm die ervoor zorgt dat vakmensen meer aanzien genieten bij onze oosterburen.**

**4.5 Naast opleiding en omscholing ziet het er ook naar uit dat migratie een belangrijke rol zal spelen om de werven van de klimaattransitie te bolwerken. Die arbeidsmigratie moet dan wel eerlijk geregeld zijn, met respect voor bestaande wetgeving zodat ze voordelig wordt voor alle betrokkenen. De ondernemingen kunnen hun doelstellingen realiseren, de werknemers krijgen voldoende collega's en de nieuwkomers verdienen een goed inkomen. Als de werkvloer niet alleen divers, maar ook inclusief is, doet dat bedrijven en organisaties excelleren.**

Om dit te realiseren, stellen we volgend menu van mogelijke maatregelen voor:

#### **4.6 Bedrijven en organisaties**

4.6.1 Werk aan strategische workforce-planning.

4.6.2 Breng de competenties die nodig zijn in kaart, vertrekkend vanuit de noden van de toekomst en neem dit in overleg met de werknemers mee in het opleidingsplan.

4.6.3 De Gentse bedrijven die wereldleider zijn op vlak van klimaattransitie delen hun kennis en ervaring over de nodige competenties met andere bedrijven en de vormings- en onderwijsinstellingen.

4.6.4 Heb oog voor de specifieke noden van de diverse groepen op de werkvloer (oudere werknemers, nieuwkomers,...) en ontwikkel hiervoor in overleg specifiek beleid rond (bijvoorbeeld rond onthaal of taal) wanneer dat nodig blijkt.

#### **4.7 Onderwijsinstellingen/VDAB/Stad Gent/Syntra/...**

4.7.1 Ontwikkel samen met de bedrijven de nodige opleidingen.

4.7.2 Bied waar mogelijk specifieke opleidingen aan in kleine modules zodat mensen vlot de ontbrekende competenties kunnen aanleren, en geen volledige opleiding moeten volgen.

- 4.7.3 Zoek naar manieren om de drempel voor opleidingen in transitietechnieken best zo laag mogelijk te houden, bijvoorbeeld door de prijs te verlagen. De Gentse regio kan hiervoor specifiek middelen vrijmaken.

#### **4.8 Diverse spelers (media, Gents Klimaatforum en zijn leden, scholen, ondernemingen, VDAB, North Sea Port, VOKA/Unizo, Amal vzw, stad Gent)**

- 4.8.1 Breng een communicatiecampagne tot stand die aangeeft dat technisch- en beroepsonderwijs onmisbaar zijn in de klimaat- en energietransitie. Vertaal in een actieplan en voer het uit.
- 4.8.2 Zoek middelen om nieuwkomers te begeleiden tijdens hun inburgering om kennis en vaardigheden voor de klimaattransitie op te bouwen en hen te versterken richting arbeidsmarkt, onder andere door samen te werken met organisaties met ervaring in het werken met nieuwkomers. Zo wil Amal, het agentschap voor inburgering en integratie in Gent, waar jaarlijks meer dan 2000 nieuwkomers een inburgeringstraject volgen, graag meer inzetten op het klimaat- en duurzaamheidsluik van zijn werking maar het heeft daartoe de middelen niet.
- 4.8.3 Verspreid verhalen en ervaring van jongeren en nieuwkomers die hun weg vinden als vakman.

#### **4.9 VOKA/UNIZO/Onderwijsinstellingen**

- 4.9.1 Bevorder samenwerking tussen onderwijsinstellingen en ondernemingen. Stages en 'duaal leren' zijn daarbij een interessante aanpak.

##### **Refu Interim**

De kloof tussen getalenteerde nieuwkomers en werkgevers op zoek naar talent blijft veel te groot. Met het Work Your Magic project bouwt Refu Interim bruggen tussen beide partijen, en geeft hen gepaste tools mee. Het doel? Nieuwkomers versterken richting arbeidsmarkt. En bedrijven warm maken om eens uit een andere vijver te vissen. Want als de werkvloer niet alleen divers, maar ook inclusief is, doet dat bedrijven en organisaties excelleren.

<https://www.refuinterim.be/nieuws/gezocht-hr-coach-work-your-magic>

## **5. Een Gents klimaatverhaal waar iedereen trots op is**

- 5.1 Klimaatbeleid en duurzaamheid zijn positieve verhalen die bijdragen tot duurzame welvaart en welzijn. Dat wordt dikwijls uit het oog verloren. Daarom moeten we de vele voordelen van duurzaam beleid breder uitdragen. Slim aangepakt, zal dat zorgen voor een gezondere leefomgeving met zuivere lucht, minder afhankelijkheid van de invoer van fossiele brandstoffen en volatiele internationale energieprijzen, mens- en**

**milieuvriendelijker mobiliteit, meer groen en natuur die ons buffert tegen de opwarming maar waar we ook van kunnen genieten, tewerkstelling met veel bijkomende banen met toekomst,...**

**5.2 Daarbij moeten we de uitdagingen niet verzwijgen. De taak die ons wacht, is niet te onderschatten. Tegelijkertijd willen we duidelijk maken dat we niemand alleen laten roeien in deze turbulente zee van verandering en uitleggen hoe we dat gaan doen.**

**5.3 Daar ontbreekt het nu dikwijls aan. Klimaatbeleid zal evenwel sociaal zijn of niet zijn. Gent met zijn traditie van georganiseerde en initiatief nemende burgers is dé plaats bij uitstek om dat waar te maken. Om dat hard te maken, zouden we het klimaatprobleem kunnen aangrijpen om bestaande sociale problemen aan te pakken.**

**5.4 Trots en betrokkenheid kunnen nog verder gaan. Ook gezamenlijk investeren kan daarbij horen. Het kan daarbij interessant zijn om te onderzoeken of we kunnen leren van Leuven 2030 dat een aantal sociale uitdagingen via een Klimaatcontract samenvoegt met meer rendabele transitieprojecten, om zo tot een totaalpakket te komen dat een aanvaardbaar gemiddeld rendement haalt voor een heus stedelijk Klimaatfonds.**

#### **Volvo Trucks, ABC Motoren en Biobase Europe Pilot Plant winnen Gentse Klimaatprijs**

De Gentse regio is nu al een koploper in de energietransitie. Dat blijkt ook uit de Gentse Klimaatprijzen, uitgereikt door het Gents Klimaatforum. Motorenbouw ABC Engines was in 2022 de eerste laureaat in de categorie "innovatie" voor een innovatieve motor op fossielvrije brandstoffen die gebruikt kan worden in de scheepvaart. Een jaar later kreeg Volvo Trucks de prijs voor de uitbouw van een assemblagelijin voor elektrische vrachtwagens. En in 2024 ging de prijs naar de Biobase Europe Pilot Plant, een proeffabriek die nieuwe bio-gebaseerde processen opschaalt van het laboratorium naar industriële schaal – van vleesvervangers tot grondstoffen voor plastics.

We stellen volgend menu van mogelijke maatregelen voor:

#### **5.5 Voka/NSP/Stad Gent/GKf/Unizo:**

**5.5.1** Werk een gezamenlijke en grootschalige communicatiestrategie met een sterke merknaam uit om de trots over onze industrie, bedrijven en klimaatacties te verhogen en vaart te brengen in de transitie naar circulaire en duurzame economie. Betrek daarbij Gentse actoren die een klimaatverhaal willen of kunnen brengen – vakbonden, GMF, Natuurpunt Gent, Unizo, de cultuursector, geëngageerde kunstenaars,... - om zoveel mogelijk mensen te betrekken bij dit wervend verhaal. Laat de enorme breedte van de klimaatactie tot haar recht komen (zoals die telkens weer blijkt tijdens de klimaatfietstochten en bij de uitreiking van de klimaatprijzen van het Gents Klimaatforum). Gebruik humor waar mogelijk en gepast.

#### **5.6 Bedrijven, organisaties en overheden**

**5.6.1** Draag klimaatambitie en -acties uit bij medewerkers, klanten en stakeholders.

- 5.6.2 Deel positieve verhalen en ook de uitdagingen met de andere ondertekenaars van het Gents Sociaal Klimaatakkoord, onder andere tijdens het jaarlijkse event.
- 5.6.3 Betrek de omwonenden bij grote transitieprojecten om negatieve ervaringen met klimaat en duurzaamheid te voorkomen.

## **5.7 Banken/Organisaties/Overheden/GKf**

- 5.7.1 Onderzoek de haalbaarheid van een stedelijk klimaatfonds, om investeringen in klimaat en adaptatie te financieren.