

MENSELIJKE CAPACITEIT IN LOKALE OVERHEDEN: HET KNELPUNT VAN DE TRANSITIE VAN HET GEBOUWENBESTAND

214.000 nieuwe lokale jobs nodig voor de decarbonisatie van het gebouwenbestand in de EU

Managementsamenvatting

Lokale overheden lopen voorop bij het beheersen van crises. De COVID-crisis is een zware uitdaging geweest, de oorlog in Oekraïne en de massale immigratie die daaruit voortvloeide blijven een uitdaging. Ook de klimaatcrisis is een crisis en moet als zodanig worden behandeld. Om dit te kunnen doen, zijn lokale overheden afhankelijk van hun personeel, wat inhoudt dat ze voldoende lokaal personeelsbestand hebben om de noodzakelijke taken uit te voeren. Gemeenten hebben echter moeite om het personeel te vinden dat ze nodig hebben vanwege verschillende hindernissen: beperkte werkingsbudgetten, strikte regels voor de schulden van lokale overheden, de noodzaak om de aantrekkelijkheid van de werkgelegenheid; enz.

De Europese Unie en nationale regeringen hebben sterke lokale energiegerelateerde openbare diensten nodig om de klimaattransitie te stimuleren. Het koolstofarm maken van steden vereist de betrokkenheid van veel verschillende belanghebbenden en raakt aan verschillende sectoren. Dit geldt met name voor de gebouwde omgeving, die een hyperlokale aangelegenheid is. In Nederland is een onderzoek uitgevoerd om in te schatten hoeveel extra personeel hiervoor zal nodig zijn tussen 2022 en 2030. De resultaten waren duidelijk: er is een verdubbeling in tewerkstelling nodig, zelfs een verdrievoudiging in bepaalde kleine steden.

De te vervullen functies zijn divers: energieanalisten, projectmanagers, stedenbouwkundigen, ingenieurs, experts in burger- en stakeholderbetrokkenheid, energieadviseurs, communicatiemedewerkers, experts op het gebied van openbare gebouwen, experts op het gebied van sociale huisvesting...

Hoe ziet dat er uit op Europees niveau? Ongeveer 2,5 extra VTE per gemeente per jaar in de komende 9 jaar (inclusief 2022), of 214.000 nieuwe lokale banen in de hele Europese Unie. In termen van kosten voor gemeenten zal dit op EU-niveau ongeveer 16 miljard euro per jaar bedragen, wat in 2019 slechts 3% van de overheidsuitgaven van lokale overheden vertegenwoordigde.

Lokale overheden zullen echter te maken krijgen met een stijging van 53% van de personeelsuitgaven in hun bouw- en klimaatafdelingen, wat een enorme verschuiving in investeringsprioriteit betekent. Maar lokaal investeren in personeel kan leiden tot meer investeringen en zo de decarbonisatie versnellen. Ervaringen in Frankrijk en Spanje zijn bemoedigend en wijzen de weg: ze tonen aan dat niet alleen burgers, maar ook gemeenten hier baat bij hebben. Het is daarom noodzakelijk om lokaal personeel aan te werven en op te leiden om sterke lokale openbare energiediensten te hebben, de klimaattransitie in gebouwen te realiseren en lokale investeringen en tewerkstelling te vergroten. Dus, wat zijn de sleutels om vooruitgang te boeken bij het werven van meer lokaal personeel?

1. Zorg voor financiering en moedig lokale samenwerking aan door budgetten opnieuw toe te wijzen om lokale banen te financieren, lokale of regionale coördinatie aan te moedigen om lokale arbeidskrachten te bundelen, en uitgebreide lokale best practices met betrekking tot het probleem te delen.

2. Ontwikkel een personeelsstrategie voor lokale arbeidskrachten door de personeelsbehoeften van elke subnationale overheid te beoordelen, plannen te ontwikkelen om de aanwerving door lokale of regionale overheden en hun overheidsinstanties te vergemakkelijken en aan te trekken, opleiding te geven aan klimaat- en energiepersoneel, onderwijs aan te passen en opleidingsprogramma's om aan de eisen van de arbeidsmarkt te voldoen.

3. Lokale en regionale overheden in staat stellen hun eigen groene budgetten en arbeidskrachten te ontwikkelen door de budgetorganisatie binnen steden te heroverwegen om de energie- en klimaatuitgaven te verhogen; wegnemen van regelgevende belemmeringen om energie- en klimaatinvesteringen, met name personele middelen, te vergemakkelijken; empowerment van steden via lokale milieubelastingen.

Laten we het woord verspreiden en decarbonisatie steunen. Voor meer informatie, neem een kijkje op de [website](#) van de Lokale Staf voor Klimaat-campagne en onderteken het [manifest](#).

Inhoud

Managementsamenvatting	1
2. Invoering	4
3. De behoeften van de overgang begrijpen	5
3.1. Transitie in de gebouwde omgeving: wat is dit?	5
3.2. Wat staat op het spel voor steden?	6
4. Kijken naar de cijfers	8
4.1. Wat hebben de lokale medewerkers nodig om de transitie in Nederland op het vereiste niveau op te schalen?	8
5. Wat hebben de lokale medewerkers nodig om de overgang tot het vereiste EU-niveau op te schalen?	10
6. INVESTEREN IN LOKAAL PERSONEEL: EEN MUST-DO WAAR DE HELE ECONOMIE VOORDEEL UIT HAALT	16
7. De moeilijkheid om de juiste kandidaten aan te trekken: de nood aan betere salarissen en employer branding.....	21
7.1. Het gelijkstellen van de salarissen van ambtenaren met hun belang in het bereiken van klimaatneutraliteit.....	21
7.2. HERDENKEN VAN LOKALE PUBLIEKE ACTIVITEITEN DOOR EEN STERKERE EMPLOYER BRANDING TE ONTWIKKELEN	21
8. Aanbevelingen: op welke manier 214.000 extra posities creëren?	23

2. Invoering

Na jaren van discussie met verschillende Europese steden over barrières en hefboomen voor de decarbonisatie van verwarmings- en koelsystemen kwam één probleem altijd terug: menselijke capaciteit. Hoe verschillend steden ook zijn qua grootte, geografische ligging of vooruitgang in de transitie, ze hebben allemaal op een bepaald moment met dit probleem te maken gehad. Lokale overheden hebben niet genoeg fulltime medewerkers die zich inzetten voor de transitie; en dit was niet alleen te wijten aan een gebrek aan relevante vaardigheden of kennis.

Hoewel er verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd naar de investeringen die nodig zijn om economieën koolstofvrij te maken, hebben slechts weinigen de benodigde exploitatiebudgetten geraamd. Nog minder studies hebben zich gericht op lokale overheden, ook al zijn ze een sleutel tot succes, vanwege hun vermogen om op lokaal niveau op te treden. Het voorbeeld van het Herstelfonds van de Europese Unie (EU) is symptomatisch: er zijn miljarden euro's beschikbaar voor investeringen, maar het gebruik ervan is eerder langzaam. Hier zitten twee redenen achter: een gebrek van capaciteit om projecten te ontwikkelen, en het ontbreken van een prioritair kader dat er voor zorgt dat de gefinancierde projecten niet alleen op korte termijn maar ook op lange termijn aan de urgentie beantwoorden en op een duurzame wijze worden uitgevoerd.

Het koolstofarm maken van gebouwen is niet alleen het ontwerp van een energieplan. Het gaat verder dan de energieafdeling van een gemeente. Er moet een verscheidenheid aan specialisten bij betrokken zijn: stedenbouwkundigen, energie-ingenieurs, experts op het gebied van betrokkenheid van de belanghebbenden, communicatie en monitoring en evaluatie. Zich bewust van deze uitdaging heeft de raad van bestuur in 2020 een onderzoek laten uitvoeren naar de “uitvoeringskosten van het Klimaatakkoord voor decentrale overheden”.

Energy Cities besprak in dit artikel gepubliceerd in september 2021, de volgende punten:

- Energieplanning is een langetermijnproces dat van steden vereist dat ze geschoolde mensen op lange termijn in dienst nemen
- In Nederland zullen de grootste steden tegen 2030 de personele middelen moeten verdubbelen en de middelgrote steden moeten ze verdrievoudigen, terwijl de personele middelen van kleinere steden met een factor 2,5 moeten worden vermenigvuldigd.

Ongeacht of het nu gaat om eigen personeel of onderaanneming van het werk liggen deze kosten vaak te hoog voor kleine en middelgrote steden. Om beleidsmakers op nationaal en Europees niveau bewuster te maken en oplossingen voor werkgelegenheid op de lange termijn mogelijk te maken in plaats van alleen een herverdeling van personeel, wil Energy Cities met deze publicatie tastbare cijfers in de discussie brengen.

Als het gaat om het ondersteunen van de warmte- en bouwtransitie, zijn EU-, nationale en lokale beleidlijnen met elkaar verbonden. Om de energietransitie goed aan te pakken, moeten beleidsmakers erkennen dat er op lokaal niveau een enorme inspanning nodig is op het gebied van personeelscapaciteiten. Ze zullen de hefboomwerking van het personeel van lokale overheden meten om deze transformatie te ontsluiten. Zij bieden het passende kader en de ondersteuning om deze overgang mogelijk te maken. Dit zal de sleutel zijn in de race om

tegen 2030 een vermindering van de uitstoot van broeikasgassen met 55% te bereiken, en klimaatneutraliteit tegen 2050.

3. De behoeften van de overgang begrijpen

3.1. Transitie in de gebouwde omgeving: wat is dit?

Deze cijfers zijn zo vaak gedeeld dat ze geen verrassing meer zijn: gebouwen vertegenwoordigen ongeveer 40% van het energieverbruik in de Europese Unie. Daarnaast staat 80% van het bestaande gebouwenbestand er nog steeds in 2050. Met de Renovatiegolf versterkte de Europese Commissie de noodzaak om de gebouwde omgeving (grondig) te renoveren. Sommige bepalingen in de door de Europese Commissie voorgestelde herschikte richtlijn energie-efficiëntie en de richtlijn energieprestatie van gebouwen kunnen dit initiatief versterken, indien goedgekeurd door het Europees Parlement en de Raad. Van lokale overheden wordt verwacht dat ze een cruciale rol zullen spelen en het goede voorbeeld zullen geven.

Zo wordt in artikel 6 van de voorgestelde herschikte richtlijn energie-efficiëntie van lokale autoriteiten verwacht dat zij ten minste 3% van het vloeroppervlak van hun openbare gebouwen renoveren. Het koolstofarm maken van de gebouwde omgeving gaat echter verder dan openbare gebouwen. Volgens BPIE moet ongeveer 97% van de gebouwen in de EU worden gemoderniseerd om de doelstelling van klimaatneutraliteit in 2050 te bereiken.

Het koolstofarm maken van de gebouwde omgeving gaat dus iedereen aan en impliceert interactie met een grote verscheidenheid aan stakeholders: burgers, sociale woningbouwverenigingen, verenigingen van eigenaars, privébedrijven, vakmensen (bouwers, installateurs...). Gebouwen zijn een lokale, zo niet een buurtaangelegenheid. Daarom spelen gemeenten een grote rol bij het ondersteunen van hun decarbonisatie. Verschillende sleutelementen vormen de basis van deze vergelijking: isolatie en efficiëntie van gebouwen, verwarmings- en koelsystemen, voldoende energie. Het Nederlandse onderzoek onderscheidde negen acties, uitgewerkt in een lijst met gedetailleerde taken, die steden moeten uitvoeren om de gebouwde omgeving koolstofarm te maken. Deze acties kunnen worden onderverdeeld in zes categorieën:

LEVEL	CATEGORY	ACTION
NEIGHBOURHOOD	Neighbourhood decarbonisation plan	Drafting
		Implementing (incl. guiding residents)
CITY	Collaboration	Collaborating with housing corporations & owner associations
	Permitting and enforcement	Implementing permits, supervising, and enforcing
	External communication	Provide municipality-wide communication to mobilise citizens (incl. energy advisory services)
	More sustainable buildings	Making public buildings more sustainable
		Making social real estate more sustainable
		Making other non-residential constructions more sustainable
Monitoring and evaluation	Monitoring and recalibrating the heat vision of the city	

Deze indeling is uiteraard niet uitputtend. Het is in de eerste plaats gericht op het structureren van het werk van steden en het beter in kaart brengen van de behoeften aan specifieke vaardigheden en tijd. Het laat ook zien dat deze acties gemeenschappelijk zijn voor elke stad in de EU die zich inzet voor klimaatneutraliteit. Enkele belangrijke drijfveren voor succes (bijv. databeleid en -platforms ontwikkelen, of het warmtehiërarchieprincipe toepassen) zijn te vinden in onze publicatie "Waarom en hoe fossiele brandstoffen in gebouwen in 2050 verleden tijd zullen zijn".

3.2. Wat staat op het spel voor steden?

Er zijn drie belangrijke actoren bij het koolstofvrij maken van steden: de lokale overheid, burgers en externe belanghebbenden. Van nationale regeringen wordt verwacht dat ze het juiste kader bieden om de nodige initiatieven te ondersteunen en te helpen bij het opbouwen van een gemeenschappelijke "klimaatcultuur" binnen de verschillende openbare regeringen. Om dit mogelijk te maken, zal het personeel moeten worden opgeleid en steden zullen een nog groter personeelsbestand nodig hebben voor een transversale aanpak.

De taken die door lokale overheden moeten worden uitgevoerd voor het koolstofarm maken van de gebouwde omgeving vertegenwoordigen een belangrijk budget, deels in termen van investeringen (voornamelijk in het koolstofvrij maken van openbare gebouwen), maar vooral in termen van personeelscapaciteit en vaardigheden. De meest voorkomende moeilijkheden die door steden worden benadrukt, zijn:

- De noodzaak om lokale ambtenaren op te leiden, inclusief levenslang leren, training en bijscholing. Decarbonisatie vereist nieuwe kennis, vaardigheden en nieuwe manieren van werken en communiceren, vooral om het silo-effect te overwinnen. Het huidige kader biedt onvoldoende speelruimte en laat ambtenaren enkel toe om reactief te handelen in plaats van proactief aan de slag te gaan.
- De discrepantie tussen de voorziene middelen en de plannen om een koolstofarm gebouwenbestand te bereiken. De manier waarop de begroting wordt opgesteld, houdt geen rekening met wat nodig is om langetermijn oplossingen te implementeren. Subsidie-afdrachten van andere (vooral nationale) overheidsniveaus komen niet overeen met de behoeften van de lokale overheden.
- Financieringsmogelijkheden, vooral Europese financieringsmogelijkheden, zijn zeer complex. Bovendien zijn hun tijdsbeperkingen niet altijd afgestemd op het tijdsbestek om projecten te ontwikkelen. Ze vormen dus geen langetermijn financieringsmechanisme voor decarbonisatieplannen.
- Het onvermogen van steden om het personeel te werven dat ze nodig hebben. Ten eerste omdat hun budget zeer beperkt is, vooral wat betreft de werkingsbudgetten, waardoor het creëren van nieuwe functies, vooral op lange termijn, niet mogelijk is. Bovendien zijn personeelsinvesteringen voor energietransitie niet vrijgesteld van de strikte regels voor lokale overheidsschuld. Ten slotte hebben lokale overheden problemen met de aanwerving, aangezien de salarissen minder voordelig zijn dan in de privésector en hun employer brand minder ontwikkeld is.

De Nederlandse ervaring: In Nederland hebben steden eind 2021 decarbonisatieplannen ingediend in overeenstemming met het Klimaatakkoord dat ze hadden ondertekend.

In 2030 moeten steden halverwege zijn met het uitfaseren van gas uit wijken (de implementatiefase). De totale voorziene financiering tegen 2026 is € 800 miljoen voor het hele land. Hoewel dit veel lijkt, zal het worden verdeeld over de nationale en lokale niveaus, waarbij de lokale autoriteiten waarschijnlijk minder zullen ontvangen. Daarnaast is dit totaalbedrag lager dan begroot in het oorspronkelijke onderzoek, waarin de jaarlijkse kosten voor gemeenten in 2022 tussen de € 479 en € 522 miljoen worden geschat en oplopen tot tussen de € 771 en € 953 miljoen in 2030!

Een extra hindernis, gemeld door Delft en bevestigd door andere gemeenten, is de onmogelijkheid voor steden om het benodigde personeel te vinden, zelfs als ze over het wervingsbudget zouden beschikken. Allen noemen een algemeen gebrek aan capaciteit in alle sectoren: er zijn niet genoeg mensen met de juiste vaardigheden.

Daarnaast is het koolstofvrij maken van de gebouwde omgeving verweven met andere aanpalende sectoren, zoals de circulaire economie en de sociale sector. Verschillende afdelingen van de gemeente moeten erbij worden betrokken, evenals het maatschappelijk middenveld, wat betekent dat er voldoende personeel moet zijn om deze interacties aan te kunnen.

Een door het land onderzochte oplossing is de oprichting van de Regionale Energiestrategieën (RES). Via RES werken overheden, bewoners, bedrijven, netbeheerders, energielieve en maatschappelijke organisaties samen om de beste voorwaarden te creëren om gezamenlijk de doelstellingen van het Klimaatakkoord te halen.

Om deze acties op grotere schaal te kunnen herhalen en steden maximaal te laten profiteren, hebben gemeenten de juiste capaciteit nodig. Het veranderen van de manier waarop naar decarbonisatie wordt gekeken, het ontwikkelen van budgetten, zelfs aanbestedingen, impliceert dat er voldoende opgeleide mensen zijn om die nieuwe wegen te implementeren en te verkennen en nu te gaan werken aan het creëren van nieuwe duurzame posities binnen lokale besturen.

4. Kijken naar de cijfers

4.1. Wat hebben de lokale medewerkers nodig om de transitie in Nederland op het vereiste niveau op te schalen?

Decarbonisering van de gebouwde omgeving betekent een toename van 1,1% van de arbeidskosten voor Nederlandse gemeenten.

Volgens het Nederlandse nationale energie- en klimaatactieplan moeten in 2030 1,5 miljoen bestaande woningen en 1 miljoen utiliteitsgebouwen worden gerenoveerd en gasloos worden gemaakt. Beginnend met 50.000 bestaande woningen per jaar, moet het tempo op 200.000 woningen liggen per jaar in 2030, wat moet leiden tot een reductie van 4,4 MtCO₂e in 2030. Om deze doelen te halen, zouden de 355 Nederlandse gemeenten vanaf 2022 2.101 extra fte's moeten aannemen, groeiend naar 5.326 extra fulltime equivalent (fte) medewerkers in 2030 (ten opzichte van 2019). Voor de periode 2022-2030 vertegenwoordigen deze stijgingen van de beroepsbevolking een meerkost van € 3.940 miljoen voor alle gemeenten, ofwel € 438 miljoen per jaar.

In 2019 gaven lokale overheden in Nederland € 40.138 miljoen uit aan personeelsuitgaven. Inclusief andere niet-bouwsectoren zullen Nederlandse steden ongeveer 500 miljoen euro extra moeten uitgeven in 2022 en tussen 771 en 953 miljoen euro in 2030 (inclusief materiaalkosten). Onderstaande figuur 1 geeft de ontwikkeling weer van de uitvoeringskosten van het Klimaatakkoord voor gemeenten in Nederland, in totaal en voor de gebouwde omgeving in termen van personeelskosten.

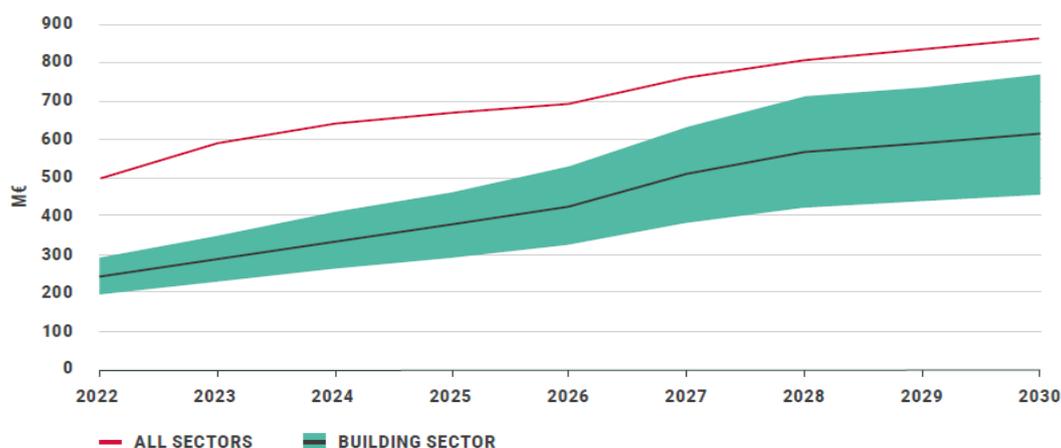


FIGURE 1: IMPLEMENTATION COSTS OF THE CLIMATE AGREEMENT FOR MUNICIPALITIES IN THE NETHERLANDS (EMPLOYEES' EXPENDITURE COSTS ONLY)⁷

Gemiddeld zal elke Nederlandse gemeente in de periode 2022-2030 ongeveer 11 fte moeten aanwerven voor het koolstofvrij maken van de bouwsector, wat leidt tot een extra lopende uitgave van ongeveer 1,2 miljoen euro per jaar. De algemene evolutie over de periode is te zien in figuur 2.

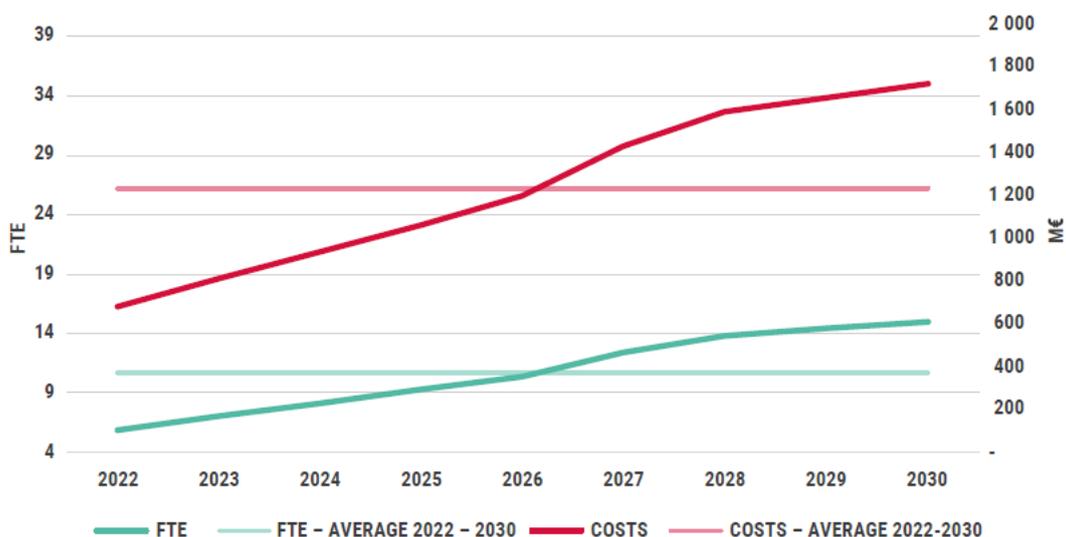


FIGURE 2: AVERAGE ADDITIONAL LABOUR FORCE AND COSTS FOR THE BUILDINGS' DECARBONISATION OF ONE DUTCH MUNICIPALITY

4.2. Schaling van klimaatacties vereist meer inspanningen van kleinere gemeenten

Decarbonisatieacties hebben zeer verschillende behoeften, afhankelijk van de grootte van de gemeente. In de bovengenoemde studie, vier categorieën van steden werden gedefinieerd:

- Zeer grote steden (meer dan 350.000 inwoners)
- Grote steden (tussen 80.000 en 350.000 inwoners)
- Middelgrote steden (tussen 40.000 en 80.000 inwoners) en
- Kleine steden (minder dan 40.000 inwoners)

Terwijl voor de zeer grote steden de gemiddelde schatting 75 VTE is voor de periode 2022-2030, worden de behoeften geschat op 25 VTE voor grote steden, 14 voor middelgrote steden en 6 VTE voor de kleine steden. Ze vereisen echter allemaal een vermenigvuldiging met minstens een factor 2,3 tussen 2022 en 2030, als gevolg van de noodzakelijke verhoging van het renovatietempo om de doelstelling voor 2030 te halen. Over het algemeen zijn de meerkosten voor kleinere gemeenten verhoudingsgewijs groter dan voor grotere. Zo heeft de gemeente Amsterdam (863.000 inwoners) 16.000 werknemers in dienst, terwijl die van Schiermonnikoog (936 inwoners) 25 werknemers heeft. Dit verschil komt ook tot uiting in een andere indicator: voor de 224 kleine Nederlandse gemeenten leidt de inschatting van de

extra personeelsbehoefte tot gemiddeld 25 fte voor 100.000 inwoners, terwijl de 4 zeer grote Nederlandse steden gemiddeld 12 VTE per 100.000 inwoners nodig zouden hebben om de verschillende geplande acties uit te voeren om de gebouwen koolstofvrij te maken. De studie schatte de behoeften van ambtenaren in op basis van de grootte van districten en hun aantal gebouwen. In dichtbevolkte steden zijn gebouwen meestal appartementen; wat dit verschil verklaart in termen van ambtenaren per 100.000 inwoners. Toch zijn grote steden meestal welvarender dan de kleinere gemeenten. Specifieke steun voor kleinere steden en voor samenwerking tussen gemeente is dus vereist.

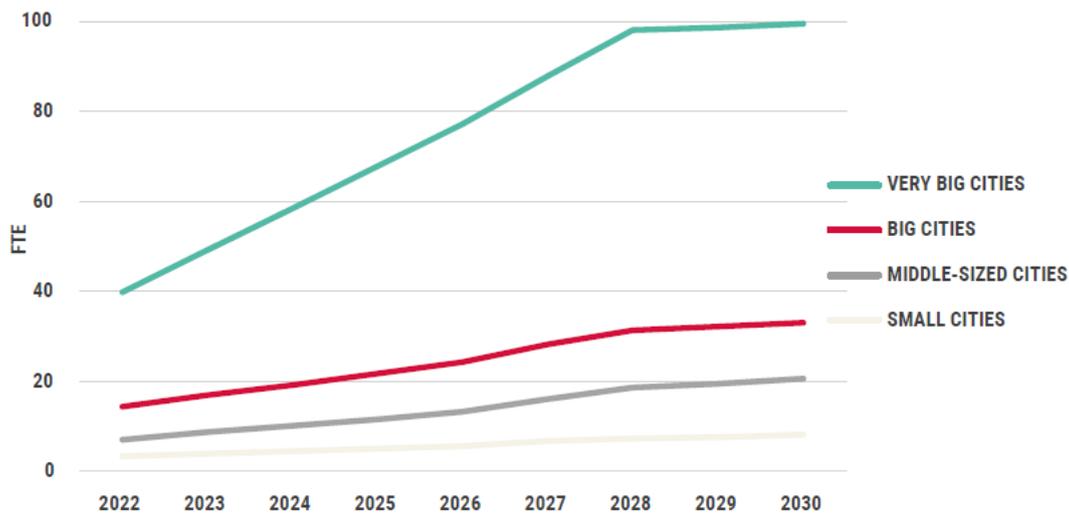


FIGURE 3: ADDITIONAL LABOUR FORCE NEEDED FOR BUILDINGS' DECARBONISATION IN DUTCH MUNICIPALITIES, ACCORDING TO THEIR SIZE¹⁰

5. Wat hebben de lokale medewerkers nodig om de overgang tot het vereiste EU-niveau op te schalen?

5.1. € 16 miljard per jaar voor steun aan gemeenten, d.w.z. een stijging met 3% van de werknemerskosten van lokale overheden in de EU

Door de resultaten van het Nederlandse onderzoek te extrapoleren naar de lokale overheden van de EU-landen, schatten we dat er voor de periode 2022-2030 gemiddeld 214 000 extra FTE lokale ambtenaren per jaar nodig zijn om te slagen in het decarboniseren van onze steden. Gemiddeld in de EU zou elke gemeente de komende 9 jaar (inclusief 2022) 2,5 extra VTE per jaar nodig hebben. De gerelateerde kosten voor gemeenten zouden ongeveer 16 miljard euro per jaar bedragen, wat neerkomt op 3% van de 493 miljard euro die lokale overheden in 2019 aan overheidsuitgaven hebben uitgegeven.

Deze extrapolatie is uiteraard onderhevig aan enkele beperkingen. De resultaten zijn sterk afhankelijk van de verdeling van gemeenten over de vier categorieën steden op basis van het aantal inwoners in de verschillende landen. De gemiddelde bevolking van gemeenten

verschilt in de EU-landen: van minder dan 2.000 inwoners in Cyprus, Frankrijk, Slowakije en Tsjechië tot meer dan 40.000 inwoners in Litouwen, Nederland, Denemarken en Ierland. Er zijn correcties aangebracht om met dit verschil rekening te houden. Nationale waarden moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden gebruikt, en we roepen de nationale regeringen van de EU op om het onderzoek dat in Nederland is gedaan te repliceren en aan te passen aan hun eigen context.

Volgens de gebruikte methodologie zijn de onderstaande cijfers voor Spanje, Luxemburg, Roemenië, Malta, Duitsland, Italië, Kroatië en Slovenië waarschijnlijk overschat, terwijl de cijfers voor Tsjechië, Slowakije, Frankrijk, Cyprus, Hongarije en Oostenrijk waarschijnlijk onderschat zijn. Dit gezegd hebbende, zijn we van mening dat € 9 tot € 23 miljard per jaar (gemiddeld: € 16 miljard) een redelijke schatting is van wat gemeenten in de EU zullen moeten uitgeven om ons de kans te geven om de decarbonisatiedoelstelling van de bouwsector te bereiken door 2030.

5.2. Gecentraliseerde staten en staten met een beperkte publieke sector zullen meer op lokaal niveau moeten investeren om decarbonisatie van gebouwen te bereiken

Rekening houdend met de hierboven genoemde beperkingen met betrekking tot nationale cijfers, is er één trend zichtbaar wanneer EU-landen worden vergeleken wat betreft de stijging van de personeelsuitgaven voor het koolstofvrij maken van gebouwen. Deze toename van de beroepsbevolking vertegenwoordigt een grotere kloof voor lokale overheden met minder middelen, meestal in gecentraliseerde staten en/of in staten met een beperkte publieke sector. Figuur 5 hieronder toont in munt de personeelsuitgaven van lokale overheden als percentage van het bbp voor het jaar 2019, wat een goede indicator is van de capaciteiten van lokale overheden, vergeleken met de extra kosten van het koolstofvrij maken van gebouwen voor gemeenten in % van het personeel van lokale overheden uitgaven (in rood)

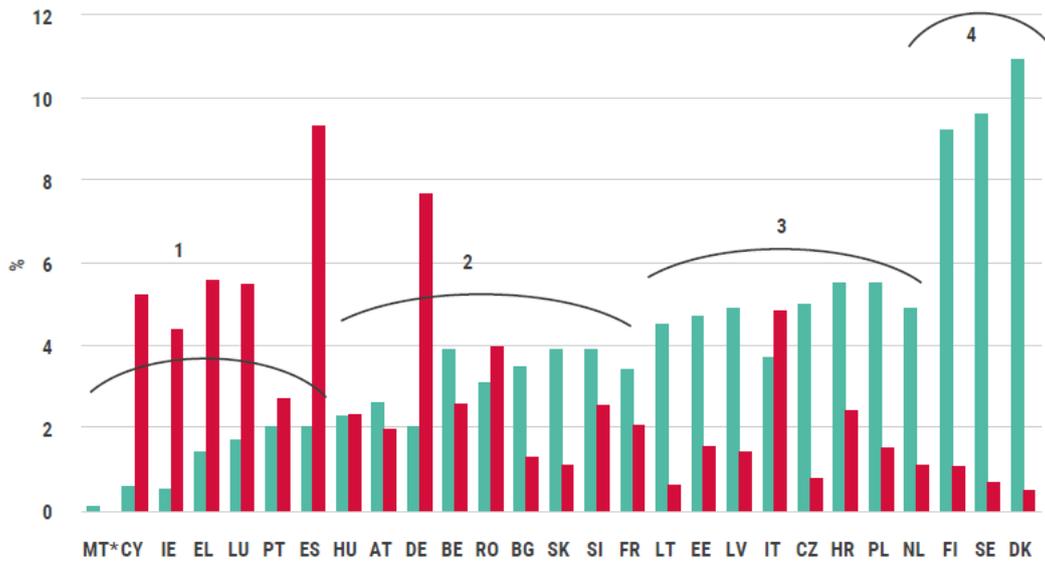


FIGURE 5: LOCAL GOVERNMENTS' STAFF EXPENDITURE IN GDP % IN 2019 (IN MINT)
VS. ADDITIONAL COSTS OF BUILDINGS' DECARBONISATION (IN RED)¹⁶

*FOR MALTA, THE ESTIMATION IS AN INCREASE OF NEEDS OF 101% OF THEIR CURRENT STAFF EXPENDITURE. HOWEVER, THE CONTEXT IS VERY SPECIFIC DUE TO THE VERY SMALL SIZE OF THE COUNTRY, AND ITS VERY IMPORTANT CENTRALISATION.

Er zijn vier verschillende groepen die opvallen in figuur 5, met twee belangrijke onderscheidende factoren: het aandeel van het bbp dat wordt besteed aan overheidsuitgaven en hoeveel van de overheidsuitgaven wordt toegewezen aan lokale overheden. De belangrijkste kenmerken zijn samengevat in tabel 2 hieronder:

<p>Groep 1 – Weinig ontwikkeling van de lokale publieke sector</p> <p>① In Spanje vertegenwoordigden de overheidsuitgaven 42,1% van het bbp in 2019 (EU-gemiddelde = 46,5%), maar het lokale niveau vertegenwoordigt slechts 14% van de algemene overheidsuitgaven.</p> <p>② In Griekenland vertegenwoordigden de uitgaven van lokale overheden in 2019 slechts 7% van de algemene overheidsuitgaven.</p> <p>Gemiddelde verwachte stijging van de huidige personeelsuitgaven om te voorzien in de personeelsbehoefte voor het koolstofvrij maken van gebouwen: 8%</p>
<p>Groep 2 – Beperkte ontwikkeling van de lokale publieke sector</p> <p>① In Frankrijk en Duitsland vertegenwoordigden lokale overheden respectievelijk 20% en 18% van de algemene overheidsuitgaven in 2019.</p> <p>Gemiddelde verwachte stijging van de huidige personeelsuitgaven om te voorzien in de personeelsbehoefte voor het koolstofvrij maken van gebouwen: 4%</p>
<p>Groep 3 – Matig ontwikkelde lokale publieke sector</p> <p>① In Italië en Polen bijvoorbeeld vertegenwoordigden lokale overheden respectievelijk 29% en 34% van de algemene overheidsuitgaven in 2019.</p> <p>Gemiddelde verwachte stijging van de huidige personeelsuitgaven om te voorzien in de personeelsbehoefte voor het koolstofvrij maken van gebouwen: 3%</p>
<p>Groep 4 – Goed ontwikkelde lokale publieke sector</p> <p>① In Denemarken, Zweden en Finland domineren lokale overheden in vergelijking met andere overheidsniveaus en is de publieke sector goed ontwikkeld (de algemene overheidsuitgaven vertegenwoordigen meer dan 49% van het bbp), wat leidt tot een goed ontwikkelde lokale publieke sector.</p> <p>Gemiddelde verwachte stijging van de huidige personeelsuitgaven om te voorzien in de personeelsbehoefte voor het koolstofvrij maken van gebouwen: 0,7%</p>
<p>TABEL 2: ONTWIKKELINGSNIVEAU VAN DE LOKALE PUBLIEKE SECTOR EN AANVULLENDE BEHOEFTE AAN PERSONEELSUITGAVEN VOOR DECARBONISERING VAN GEBOUWEN</p>

5.3. Alle Eu-steden hebben geen menselijke hulpbronnencapaciteit om decarbonisatie van gebouwen te ontgrendelen

Aangezien de schattingen in de vorige paragrafen gebaseerd zijn op een Nederlandse studie, heeft Energy Cities besloten de reikwijdte te verbreden en steden uit andere landen te vragen naar hun verschillende personeelsbehoeften. We hebben een enquête gehouden onder onze leden en andere steden die deel uitmaken van verschillende Europese, nationale en regionale netwerken. De eerste resultaten geven aan dat de meesten van hen de verschillende inschattingen van de personeelsbehoefte voor de verschillende acties (ontwerpen van warmteplannen, uitvoeren ervan, mobiliseren en adviseren van burgers en bedrijven, ondersteunen van bouw- en vastgoedbedrijven, retrofitten van openbare gebouwen, monitoren van de warmtetransitie) ook voor hen relevant zijn. Dit is met name het geval voor Poolse

steden, waarvoor het extra vereiste personeelsbestand een substantiële toename vertegenwoordigt in vergelijking met het aantal werknemers dat al werkt aan het koolstofvrij maken van gebouwen (zie figuur 6 hieronder, waarin de resultaten per gemeentegrootte met de nodige voorzichtigheid moeten worden genomen vanwege het beperkte aantal antwoorden).

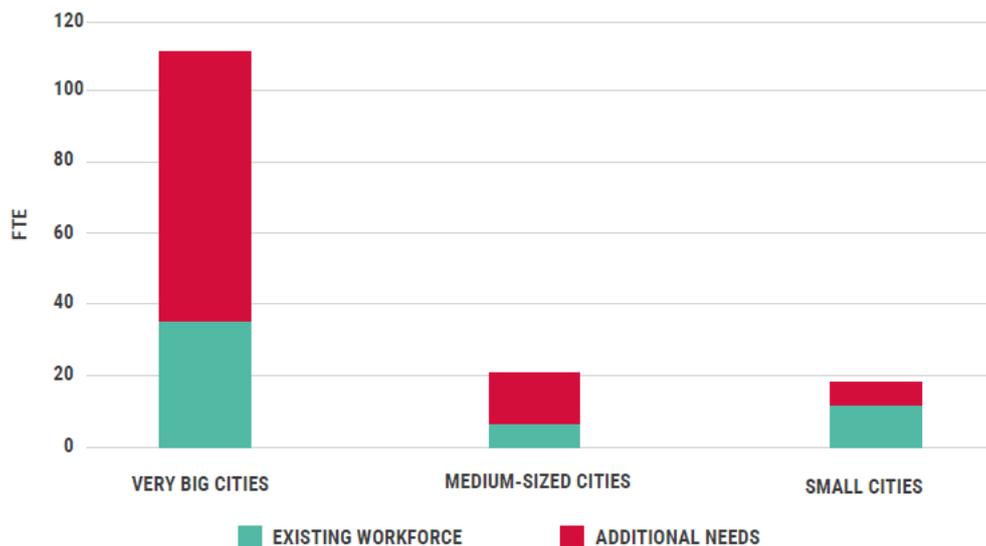


FIGURE 6: AVERAGE EXISTING AND REQUIRED WORKFORCE WORKING ON BUILDINGS' DECARBONISATION IN POLISH MUNICIPALITIES ACCORDING TO THEIR SIZE¹⁸

5.4. Een kleine stap voor de samenleving, een grote sprong voor lokale overheden

Als de personeelsuitbreiding die nodig is om gebouwen koolstofarm te maken een stijging van 3% vertegenwoordigt van de personeelsuitgaven van lokale overheden in de EU, vertegenwoordigt dit een stijging van 53% van de personeelsuitgaven van lokale overheden in de sectoren brandstof en energie, milieubescherming en huisvesting en gemeenschappen. Lokale overheden worden dus geconfronteerd met de noodzaak van een enorme personeelsuitbreiding van meer dan de helft van het momenteel bestaande personeel in de verschillende afdelingen in deze sectoren en zouden hun budgetten en prioriteiten moeten reorganiseren. Zo hebben Duitse gemeenten volgens het Statistisches Bundesamt, het Duitse bureau voor de statistiek, 139.230 werknemers (fulltime en parttime) in dienst op het gebied van ruimtelijke ordening en ontwikkeling, bouwen en wonen, en natuur- en landschapsbescherming. Volgens onze berekeningen zouden er zo'n 53.000 extra fte nodig zijn om de gebouwde omgeving in Duitsland koolstofarm te maken.

Als we deze schattingen vergelijken met andere openbare diensten, zoals gezondheidszorg en onderwijs, blijft het aantal ambtenaren erg laag. Zo ligt het aantal artsen inclusief apothekers en tandartsen maar exclusief verpleegkundigen en andere zorgprofessionals in de verschillende EU-landen boven de 300 beoefenaars per 100.000 inwoners. Het aantal leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs ligt tussen de 778 (Roemenië) en 1.844

(België) per 100.000 inwoners, terwijl voor het koolstofvrij maken van gebouwen in de hele EU gemiddeld 48 extra ambtenaren op lokaal niveau per 100.000 inwoners nodig zouden zijn.

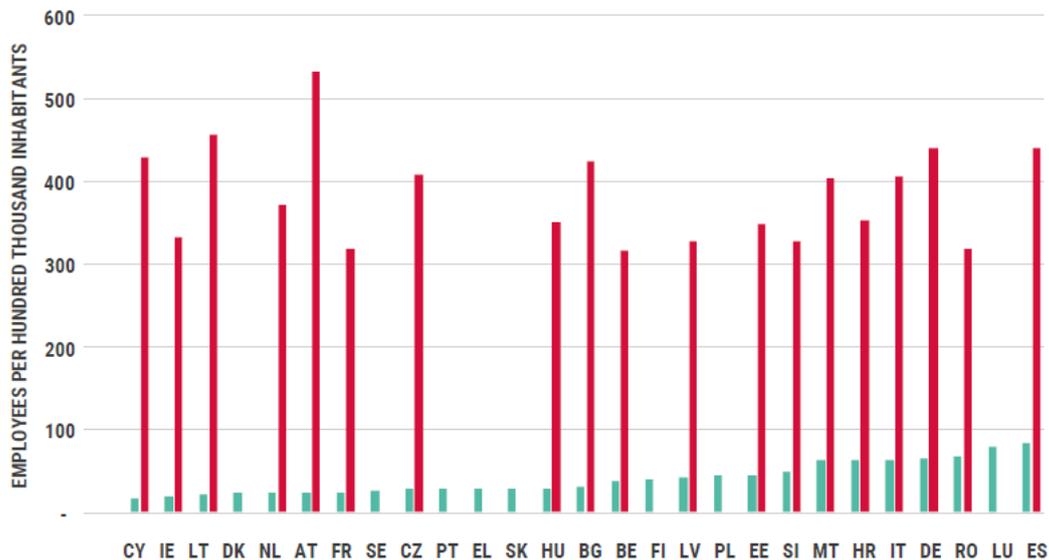


FIGURE 7: ADDITIONAL STAFF NEEDS IN MUNICIPALITIES FOR BUILDINGS' DECARBONISATION PER YEAR (IN MINT) COMPARED TO NUMBER OF MEDICAL DOCTORS (IN RED)²²

5.5. 214.000 extra werknemers en veel variatie in profielen

Steden zullen een breed scala aan profielen nodig hebben om de verschillende taken uit te voeren om de decarbonisatie van gebouwen te ontsluiten. Deze omvatten:

- Zo'n 23.000 energieanalisten die deze verwarmingsplannen kunnen ontwerpen. Ze analyseren het energieverbruik van gebouwen, het potentieel voor hernieuwbare energie en ontwikkelen transitie-scenario's door de haalbaarheid en kosten van verschillende technologieën te vergelijken; ze monitoren ook de voortgang van de implementatie van de verwarmingsstrategieën.
- Ongeveer 105.000 medewerkers voor de directe uitvoering van de verwarmingsstrategieën zijn nodig. Bijvoorbeeld projectmanagers, stedenbouwkundigen, ingenieurs die een aanbesteding uitschrijven of haalbaarheidsstudies uitvoeren van energie-infrastructuren (zoals wijkverwarmings- en koelinstallaties, geothermische of zonne-energiecentrales), en aanbestedingen uitschrijven voor de ontwikkeling daarvan. Ze geven vergunningen af, ontwerpen adequaat beleid, en bieden financiële regelingen aan huishoudens. Ze zijn ook experts in burgerbetrokkenheid en besluitvormingsproces om verschillende belanghebbenden te overtuigen om de strategieën voor wijkverwarming voortdurend bij te werken en te implementeren.
- Zo'n 40.000 energieadviseurs en communicatiemedewerkers met technische en sociale vaardigheden om het bewustzijn van burgers te vergroten en hen te begeleiden bij het koolstofarm maken van hun huizen. Het omvat het lanceren van massale

communicatiecampagnes en het verstrekken van neutraal en transparant advies over de technische oplossingen, de te nemen stappen en de beschikbare stimulansen.

- 40.000 medewerkers die specifiek de sociale huisvestingssector, de niet-residentiële sector (bedrijven), woningcorporaties en VME's (verenigingen van mede-eigendom in appartementen) gaan ondersteunen om ook hun gebouwenvoorraad te verduurzamen.
- Tot slot 6.000 ambtenaren om de gebouwen van de publieke sector koolstofarm te maken.

6. INVESTEREN IN LOKAAL PERSONEEL: EEN MUST-DO WAAR DE HELE ECONOMIE VOORDEEL UIT HAALT

6.1. Bouwen aan decarbonisering zal publiek en lokaal moeten gebeuren... Of niet gebeuren?

Het koolstofvrij maken van gebouwen en verwarmingsoplossingen is inherent lokaal. Inzicht in het potentieel voor hernieuwbare bronnen voor verwarming kan alleen zinvol zijn als het op lokaal niveau wordt gedaan. Bovendien impliceert het verminderen van de verwarmingsvraag van gebouwen een engagement samen met de burgers en impliceert dat de gemeenten hen de nodige ondersteuning bieden om de verschillende stappen van een gebouwrenovatie te doorlopen en toegang te krijgen tot subsidies en financiering. Vertrouwen staat centraal in dit proces: mensen zijn veel meer bereid om deel te nemen als ze zien dat andere mensen uit hun gemeenschap dat doen en als ze de mensen die hen steunen kunnen vertrouwen. Daarom hebben steden one-stop-shops (OSS) gecreëerd: non-profitspelers die advies en ondersteuning bieden op een neutrale en transparante manier, zodat burgers hun gebouwen kunnen aanpassen. Het bouwen aan een koolstofarme economie vereist daarom een sterke betrokkenheid van publieke actoren, en dus ambtenaren.

De uitbouw van toegankelijke en efficiënte lokale openbare diensten is de beste manier om deze transformatie snel te realiseren. De exacte manier waarop deze diensten moeten worden geleverd, moet worden afgestemd op de nationale en lokale context. Middelen hoeven immers niet altijd op gemeentelijk niveau te worden aangeboden, maar kunnen worden gedeeld door een groep gemeenten en sommige acties kunnen worden gedelegeerd aan lokale of regionale energieagentschappen. Wijkverwarmingsplannen kunnen echter niet op nationaal of regionaal niveau worden opgesteld en de marktwerking zal niet voor de nodige veranderingen zorgen. Huishoudens en bedrijven wenden zich tot lokale overheden voor lokale en toegankelijke technische hulp om hun gebouwen koolstofarm te maken, de vele belemmeringen te overwinnen en de huidige energieprijzen het hoofd te bieden.

Private actoren zijn niet in staat om op een geloofwaardige manier de decarbonisatie van gebouwen aan te pakken, rekening houdend met de maatschappelijke perspectieven, lokale contexten en beschikbare middelen. Het vereist transparantie om vertrouwen te creëren, het vermogen om alle lokale belanghebbenden en burgers op de lange termijn te betrekken, en een democratisch kader om politieke keuzes te legitimeren. Private actoren verhinderen ambtenaren en het hele gemeentebestuur om eigenaarschap op te nemen, terwijl de recente crises ons hebben laten zien hoe belangrijk het is om ambtenaren te hebben bij het aanpakken van crises, vooral wanneer die steeds vaker lijken voor te komen.

6.2. Eigen personeel zijn de sleutel voor gemeenten om te komen tot consistente acties op lange termijn

Het koolstofarm maken van gebouwen is zowel een sprint als een marathon. Het zou nu moeten beginnen en zo snel mogelijk worden opgeschaald. Aan de andere kant, zoals het in kader 2 beschreven voorbeeld van Delft laat zien, zullen deze marathon en verschillende acties tientallen keren moeten worden herhaald voor verschillende buurten. In dit proces is het dus van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat er vanaf de eerste fasen wordt geleerd en dat daarom personeel voor de lange termijn wordt aangenomen. Het internaliseren van dit leren binnen de gemeentelijke organisaties is ook de beste manier om efficiënter te werken en daarmee de toekomstige kosten van deze acties te verminderen.

STEMMEN UIT STEDEN: DELFT & HEERLEN (NL)

Het programma Energietransitie van de gemeente Delft (100.000 inwoners) omvat een bewustwordingscampagne, de ontwikkeling van een lokale energie- en warmtestrategie, de bijdrage aan de Regionale Energiestrategie, de toetsing van verschillende technieken en het maken van wijkplannen. De campagne 'Delft Goes Green' richt zich op bewoners, bedrijven, sociale woningbouw en vastgoedbedrijven. Om alle decarbonisatie-acties uit te voeren, groeide het energietransitieteam van 3 fte in 2019 naar 12 fte in 2021 (+9 fte). De stad is echter nog niet gestart met de uitvoeringsfase van de wijkaanpak: het gemeentelijk team heeft de actieplannen voor de eerste wijken ontworpen en de uitvoering start in 2023. Tot 2030 moet het proces herhaald voor 10 tot 15 andere buurten.

Volgens bovenstaand onderzoek zou een stad als Delft in 2030 gemiddeld 25 fte extra extra nodig hebben ten opzichte van 2019. Bekijk voor meer informatie [hier de presentatie van de gemeente Delft tijdens de Energy Lunch Talk in maart 2022](#).

De stad Heerlen (90.000 inwoners) is het economische centrum van een agglomeratie van acht gemeenten (250.000 inwoners) in het zuidelijke deel van de provincie Limburg in Nederland. Ze werken momenteel met 5 fte aan het koolstofarm maken van de gebouwen en het ontwerp van de eerste wijkplannen, maar ze schatten dat ze 48 fte nodig zullen hebben om de transitie te realiseren.

KADER 2: PERSONEELSBEOEFTE VAN NEDERLANDSE GEMEENTEN

Nationale overheden slagen er vaak niet in om duidelijkheid op lange termijn te geven met betrekking tot financiering van lokale overheden, wat met name nodig is in de energie- en bouwsector vanwege de lange levenscyclus van investeringen. Zo heeft de Nederlandse overheid een fonds opgericht om bepaalde steden te ondersteunen die banen willen creëren om hun verwarmingsstrategieën op te stellen. Steden deelden echter hun onzekerheid over de beschikbaarheid van fondsen om het juiste personeel in dienst te nemen en in de projecten te investeren. Bovendien zijn die financieringen vaak tijdelijke oplossingen en maken ze het niet mogelijk om een duurzaam personeelsbestand voor de lange termijn te creëren, zoals beschreven in kader 3.

HET DUITSE KOMMUNALRICHTLINIE-INITIATIEF

Zich bewust van de sleutelrol die lokale overheden spelen in de ecologische en energietransitie, heeft de Duitse federale overheid een financieringsprogramma voor lokale overheden opgezet, de Kommunalrichtlinie. Dit tweejarige programma maakt financiering vrij waarmee lokale overheden één fte kunnen inhuren om te werken aan vragen die verband houden met de transitie, waaronder vragen over energie- en milieubeheer.

Hoewel dit programma een tijdelijke oplossing biedt voor het gebrek aan financiële middelen, biedt het geen garantie voor langdurig werk, aangezien de tweejarige contracten niet automatisch kunnen worden verlengd. Gemeenten moeten het hele proces herhalen om hun werknemer te behouden, dit resulteert in meer werk en blijft onderbemand. Dit kan echter worden gezien als een goede tijdelijke oplossing, terwijl u op zoek bent naar alternatieve financiering of andere potentiële investeringen.

KADER 3: DE DUITSE ERVARING

Mede door het gebrek aan financiële middelen voor de lange termijn en interne expertise, zijn veel van de vereiste taken om gebouwen koolstofarm te maken, uitbesteed aan particuliere bedrijven of adviesbureaus. Volgens de eerste resultaten van de Energy Cities-enquête vertrouwt de overgrote meerderheid van de reagerende steden op externe studies om hen te ondersteunen bij het koolstofvrij maken van hun gebouwenbestand. Wat de kosten betreft, heeft op het moment van schrijven 75% van de respondenten opdracht gegeven voor externe studies om die taken uit te voeren. Van hen besteedt 56% meer aan externe studies dan wat zou neerkomen op het jaarsalaris van een werknemer om soortgelijke taken intern uit te voeren. Zoals figuur 8 laat zien, geeft meer dan 50% van de lokale overheden die op de enquête reageren meer uit dan wat een VTE zou kosten aan externe onderzoeken, wat aantoont dat de interne middelen ontbreken. Als het de routinepraktijk is dat steden ontbrekende expertise invullen via uitbesteding, roept overontwikkelde onderaanneming vragen op met betrekking tot interne vaardigheden en kennis die nodig zijn om te zorgen voor kapitalisatie van het geleerde en consistentie van acties die op de lange termijn nodig zullen zijn.

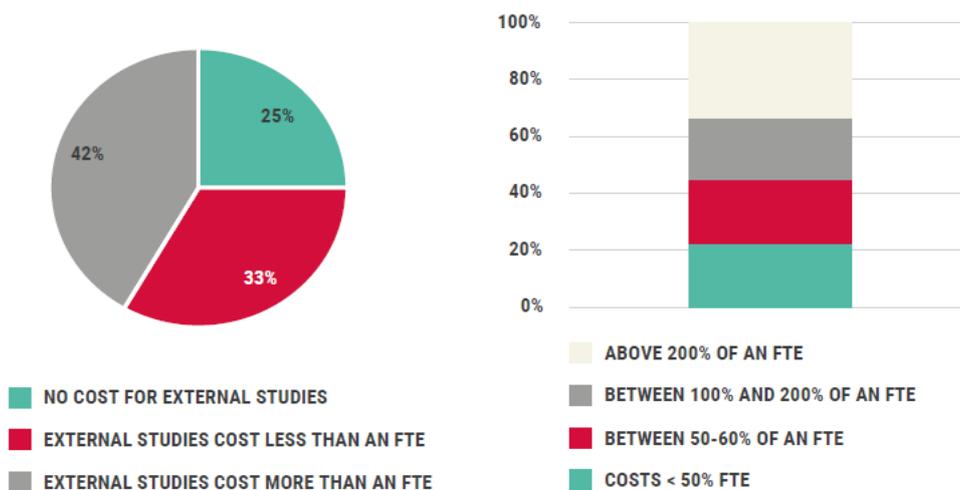


FIGURE 8: SHARE OF EXTERNAL STUDIES IN LOCAL AUTHORITIES COMPARED TO AN FTE COST

6.3. Investeren in de personele capaciteit van lokale overheden loont

De investering in lokale personeelcapaciteit zal zorgen voor de decarbonisatie van de gebouwde omgeving, en het creëren van duizenden banen in de hele EU. Natuurlijk, technische bijstand door ambtenaren zal rechtstreeks ten goede komen aan huishoudens, waardoor ze de mogelijkheid krijgen om hun huis aan te passen en hun energierekening te verlagen. Maar ook organisaties en bedrijven zullen er baat bij hebben. Bijvoorbeeld in de regio Baden-Württemberg (Duitsland) verwacht het regionaal bestuur door de verplichting aan lokale overheden op te leggen om lokale verwarmingsplannen te maken, de creatie van DHC-systemen te stimuleren, waardoor ook bedrijven profiteren (met name de energiebedrijven).

De bestaande, maar vaak te beperkte technische bijstandsprogramma's voor lokale overheden, zoals het ELENA-programma van de EIB, de Project Development Assistance-oproepen en de Europese stadsfaciliteit, gefinancierd door de H2020- en LIFE-programma's, tonen duidelijk het vermenigvuldigingseffect van investering in menselijke capaciteiten. De minimale hefboomfactor die wordt gevraagd (tussen de toegekende subsidie en de geactiveerde investering) is doorgaans een factor 20, maar is vaak hoger zodra de projecten zijn uitgevoerd.

Een ander voorbeeld van de duidelijke effectiviteit van ondersteuning door lokale overheden om de decarbonisatie van gebouwen te ontsluiten, is de One Stop Shop (OSS), die de last van het renovatieproces voor huishoudens vermindert. Het ORFEE-project ontwikkelt bijvoorbeeld financieringsmaatschappijen van derden en biedt diensten voor projectontwerp en technische ondersteuning tijdens de uitvoering van renovatiewerken, die kunnen worden ondersteund door een financieringsaanbod. Deze publieke of publiek-private entiteiten hebben voor het jaar 2021 werkinvesteringen van € 29,3 miljoen gecreëerd. De ondersteuning voor elk project vergde gemiddeld 10 werkdagen voor een kostprijs van 8 730 €, maar leverde een investering op van 45 000 € per project, d.w.z. met een vermenigvuldigingseffect van 5.

De stad Valencia heeft de OSS ook onderzocht als een manier om investeringen in de stad te creëren om gebouwen te renoveren. Kader 4 hieronder beschrijft de ervaring van de stad.

STEMMEN UIT STEDEN: VALENCIA (ES)

In Valencia gebruikte de gemeente het project Save the Homes om de middelen in te schatten die nodig waren om one-stop-shops uit te breiden om de renovatie van particuliere woongebouwen te promoten en te ondersteunen. De stad heeft als doel om tegen 2030 4.913 extra renovatieprojecten te creëren. Volgens berekeningen zouden de gemiddelde kosten per project € 12.000 bedragen, wat een totale investering van ongeveer € 58.956.000 mogelijk maakt.

De totale personeelskosten zouden groeien van € 214.500 in 2022 naar € 351.000 in 2029. In fte's betekent dit een lichte stijging van 5 in 2022 naar 8 in 2029, die zich als volgt ontvouwt:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
PROGRAM MANAGER	1	1	1	1	1	1	1	1
COMMERCIEEL / SOCIAAL	2	3	3	3	3	3	3	3
ADMINISTRATIEF	1	1	1	1	1	1	1	1
TECHNISCH	1	2	2	2	2	2	3	3
TOTAAL	5	7	7	7	7	7	8	8

Valencia is van plan een beroep te doen op drie verschillende subsidies: een federale subsidie vastgesteld door Koninklijk Besluit 853/2021 die subsidieprogramma's regelt voor de renovatie van woningen voor de periode 2022-2026, evenals regionale en lokale subsidies voor de hele periode. Door gebruik te maken van deze subsidies en voort te bouwen op de opgedane kennis en kunde, zal de kostprijs per gerenoveerde woning in de periode 2022-2029 naar verwachting met bijna 60% dalen.

KADER 4: DE SPAANSE ERVARING

7. De moeilijkheid om de juiste kandidaten aan te trekken: de nood aan betere salarissen en employer branding

7.1. Het gelijkstellen van de salarissen van ambtenaren met hun belang in het bereiken van klimaatneutraliteit

De kwestie van salarissen, die vaak als niet concurrerend worden beschouwd in vergelijking met de private sector, is essentieel voor gemeenten om de juiste kandidaten aan te trekken en, nog belangrijker, om ze op lange termijn te behouden. Zoals figuur 9 laat zien, zijn de gemiddelde lonen in het openbaar bestuur voor de meeste EU-landen lager dan in de rest van de economie.

Dit is vooral merkbaar in Bulgarije (- 34%) en Duitsland (- 26%). Werknemers in overheidsdiensten worden beter betaald dan in andere sectoren – alle andere variabelen zijn gelijk – in slechts vier lidstaten: Spanje en Nederland (+4% voor beide), Roemenië (+22%) en Luxemburg (+44%).



FIGURE 9: FINANCIAL RETURNS FOR WORKING IN PUBLIC ADMINISTRATION VERSUS OTHER ACTIVITIES²⁸

7.2. EEN STERKE EMPLOYER BRANDING ONTWIKKELEN

Om de juiste mensen aan te trekken, moeten lokale overheden als aantrekkelijke werkgevers worden gezien. Een recente studie in Frankrijk ondervroeg meer dan 200 werknemers die betrokken zijn bij communicatie en/of personeelszaken bij lokale overheden over de kwestie van hun employer branding. Dit begrip verwijst, in communicatie, naar het imago dat een organisatie wil uitdragen om kandidaten aan te trekken en ervoor te zorgen dat ze een baan voor de lange termijn veiligstellen. Het geldt zowel intern als extern.

De reacties waren vrijwel unaniem: 97% van hen verklaarde dat lokale overheden een echte employer branding nodig hebben, wat een legitieme zorg lijkt te zijn. Dit blijft momenteel

echter een reëel doel voor iets minder dan 50% van hen in Frankrijk. De kwestie dat lokale overheden als een aantrekkelijke werkgever worden gezien, is een recent probleem. Het is geïnitieerd door de Franse nationale overheid door de lancering van een online platform, "Choosing the public service".

Het platform geeft redenen waarom een potentiële werknemer ervoor zou moeten kiezen om voor de openbare dienst te werken, en verzamelt vacatures en getuigenissen van echte ambtenaren. Het richt zich niet specifiek op lokale overheden, maar omvat hen wel. Lokale overheden zouden echter hun eigen werkgeversmerken moeten creëren, zoals voorgesteld door de Hoge Raad voor Lokale Ambtenarenzaken (Conseil supérieur de la FPT) en de Association for Human Resources in Large Territorial Authorities (Association des DRH des grandes collectivités).

Figuur 10 toont de strategieën die door de meeste territoriale overheden zijn gekozen om werknemers aan te trekken. Ze gebruiken vaak het imago van het territorium en de instelling zelf, terwijl het laatste element dat naar voren wordt gebracht de valorisatie is van de jobs die aan die instellingen verbonden zijn. De aantrekkelijkheid van een werkplek, van een merk, hangt echter af van gedeelde waarden en de valorisatie van de uitgevoerde jobs en missies.

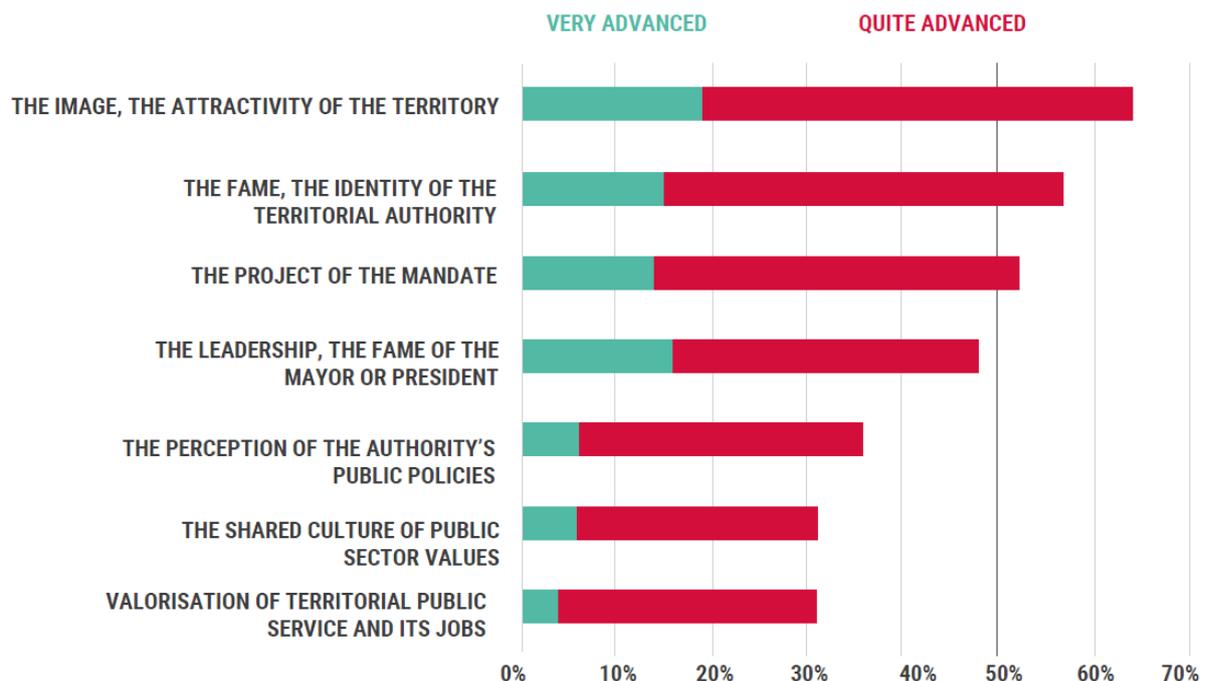


FIGURE 10: ARGUMENTS PUT FORWARD BY TERRITORIAL AUTHORITIES TO ATTRACT WORKERS

Onlangs hebben overheidsinstanties, waaronder lokale overheden, moeten bewijzen dat ze resultaten boeken en zich richten op het communiceren van hun waarde. Dit werd versterkt door de kritiek die vaak door burgers en zelfs door sommige politici werd geuit op het deel van de begrotingen dat door de publieke sector wordt vertegenwoordigd, waarbij ook kritiek werd geuit op de efficiëntie van de uitgevoerde taken.

Om het aantrekkelijker te maken om voor lokale overheden te werken, is de betrokkenheid van iedereen vereist, van degenen die werkzaam zijn in de communicatie, gekozen vertegenwoordigers, managers, afdelingshoofden, enz... Volgens de resultaten van de studie van Cap'Com en Occurrence, in Frankrijk, zijn ambtenaren bereid om voor een gemeente te werken omdat ze de waarden van de burgemeester en hun team erkennen en delen. We hebben dit idee voorgelegd aan ons netwerk en het is algemeen bevestigd.

Uiteindelijk is de meerderheid (57%) van de respondenten van de enquête van Cap'Com en Occurrence van plan om de komende drie jaar een employer brand-strategie te ontwikkelen om de aantrekkelijkheid van de territoriale overheden te helpen vergroten. Dit aspect, ook al loopt het niet voorop bij het koolstofvrij maken van de gebouwde omgeving, zal ook van cruciaal belang zijn. Als lokale overheden er niet in slagen om weer als aantrekkelijke werkgevers gezien te worden, zullen ze het moeilijk krijgen om het personeel te werven dat ze nodig hebben om de noodzakelijke taken uit te voeren.

8. Aanbevelingen: op welke manier 214.000 extra posities creëren?

Lokale overheden hebben ongeveer 8 jaar nodig om in elke wijk een plan voor het koolstofvrij maken van gebouwen te ontwikkelen en uit te voeren. De lidstaten en de Europese Commissie moeten zeer snel zorgen voor langetermijn financiering en middelen om steden de tijd te geven om na te denken, te leren, te ontwikkelen en hun plannen uit te voeren.

Dus hoe kunnen 214.000 extra functies in de lokale overheden van de EU worden gefinancierd? Het antwoord ligt in de herverdeling en creatie van speciale Europese en nationale fondsen, de samenwerking tussen lokale overheden, de ontwikkeling van een goede lokale Human Resources (HR)-strategie voor de bouwtransitie, en de empowerment van steden bij het beheer van hun budgetten en personeelsuitgaven.

We stellen 10 concrete actiepunten voor om te komen tot lokale capaciteit voor de decarbonisatie van het gebouwenbestand. Deze aanbevelingen worden overgemaakt aan lokale en regionale overheden, de lidstaten en de Europese Unie.

#1: Voorzie financiering en moedig samenwerking tussen lokale overheden aan

1.

Voorzie budget om lokale arbeidsplaatsen te financieren

Een geraamde jaarkost van 16 miljard euro is een relatief klein budget binnen de begrotingen van alle 27 lidstaten samen (ook met differentiatie per lidstaat), maar lokale en regionale overheden kunnen niet alleen verantwoordelijk zijn voor de financiering ervan. Door bepaalde middelen uit hun nationale begrotingen te verschuiven kunnen de lidstaten deze jobs financieren. Het is ook een belangrijke investering in de ontwikkeling van de economie en de werkgelegenheid in deze gebieden. De EU moet deze inspanning ondersteunen door bepaalde fondsen, zoals de fondsen voor herstel en veerkracht, te heroriënteren, instrumenten zoals het ESF+, EFRO, Erasmus of InvestEU te combineren, het Europees Semester te hervormen en het toekomstige meerjarig financieel kader (MFK) aan te passen om ze meer stadsbudget-vriendelijk te maken. De Europese Commissie kan haar instrument voor technische ondersteuning (TSI) ook gebruiken om bestuurlijke hervormingen in de lidstaten te stimuleren om het personeel van lokale overheden te versterken en meer decentralisatie te bevorderen.

2.

Stimuleer de lokale of regionale coördinatie om lokale arbeidskrachten te bundelen

Lokale en regionale overheden kunnen hun expertise bundelen door hun middelen te bundelen om één voltijdse equivalentpositie te financieren. Deze oplossing moet worden aangepast aan de geografische context en behoeften van steden. Dit zal schaalvoordelen mogelijk maken en de verkenning van verdere synergiën tussen gebieden mogelijk maken. Dit geldt zeker voor plattelandsgebieden en stedelijke gebieden die complementaire expertises en belangen kunnen vinden. De lidstaten moeten adequate kaders bieden om de coördinatie van subnationale overheden op dit gebied te vergemakkelijken en de solidariteit van grotere lokale overheden aan te moedigen bij het delen van hun expertise met kleinere.

3.

Deel uitgebreid lokale best practices ter zake

Oplossingen komen vaak uit de steden zelf om administratieve, organisatorische en budgettaire trucs te vinden om hun personeelscapaciteitsbehoeften te financieren. Het is daarom noodzakelijk om hen op Europees of nationaal niveau de mogelijkheid te bieden om beste praktijken te delen. Dat kan bijvoorbeeld binnen het Burgemeestersconvenant en binnen de Missiesteden.

#2: Ontwikkel een HR-strategie voor het lokale niveau

4.

Beoordeel de personeelsbehoeften van elke subnationale overheid

Als aanvulling op deze analyse op geaggregeerd EU-niveau zouden de lidstaten diepgaande studies moeten starten om de werkelijke behoeften van lokale ambtenaren voor de energietransitie te beoordelen. Lokale overheden kunnen ook hun toekomstige personeelsbehoefte in kaart brengen, op basis van de lijst met acties die in het Nederlandse onderzoek is uiteengezet en in deze publicatie wordt geciteerd, om hun nationale overheid te mobiliseren op dit gebied. Duidelijke en precieze cijfers zorgen voor een juiste inschatting van de noden en het creëren van kostenefficiënte oplossingen.

5.

Ontwikkel plannen om aanwervingen door lokale of regionale overheden aantrekkelijk te maken en te vergemakkelijken

De EU-Commissie en haar vertegenwoordigers in de lidstaten zouden richtlijnen en best practices voor de lidstaten moeten ontwikkelen om de aanwerving van geschoold personeel op lokaal niveau te vergemakkelijken. De lidstaten moeten de arbeidsvoorwaarden (salarissen, secundaire arbeidsvoorwaarden, werkomgeving) hervormen en banen voor ambtenaren aantrekkelijker maken. Het Technical Support Instrument (TSI) dat door Europa wordt voorzien kan ook helpen bij deze veranderingen. Het aantrekkelijk en zichtbaar maken van jobs in de lokale energietransitie vraagt om een gezamenlijke inspanning. Lokale en regionale overheden en hun organen moeten hun 'employer branding' dus verbeteren.

6.

Geef training aan medewerkers klimaat en energie

Er zal training nodig zijn voor personeel dat door lokale of regionale overheden kan worden herplaatst op interne klimaat- en energiefuncties. Daarnaast zal het personeel ook training en bijscholing nodig hebben, aangezien ze nieuwe tools en methodologieën zullen moeten gebruiken om de transitie uit te voeren. Nationale of regionale energiebureaus met de relevante kennis kunnen deze trainingen leiden. De Europese Unie kan programma's ontwikkelen zoals het Ambtenarenuitwisselingsprogramma, dat de uitwisseling van ambtenaren tussen landen stimuleert, vergelijkbaar met het Erasmus-programma. Ambtenaren van subnationale overheden moeten toegang hebben tot het programma en het moet gericht zijn op rekruteringsoplossingen binnen lokale overheidsdiensten.

7.**Deel uitgebreid lokale best practices ter zake**

Het is mogelijk dat de lidstaten en de Europese Unie de technische en academische opleidingen die zij aanbieden moeten heroverwegen en ervoor moeten zorgen dat hun prioriteiten voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt.

#3: Geef lokale en regionale overheden de mogelijkheden om hun eigen groene budgetten en personeelsformaties te creëren**8.****Herdenk de budgettaire regels voor lokale overheden om energie- en klimaatuitgaven een boost te geven**

Lokale en regionale overheden moeten een langetermijnperspectief op hun begroting hebben om voor meer zichtbaarheid te zorgen en beter te plannen en te investeren in het benodigde personeel. Daartoe steunen we de aanbevelingen die al zijn gedaan door het Franse lokale bureau en het Franse nationale instituut voor territoriale studies met betrekking tot de verlenging van de financieringsperiode van bepaalde EU- of nationale projectoproepen om beter tegemoet te komen aan de lokale ambitie en planningsbehoeften. Deze projectoproepen voor de langere termijn moeten ook in staat zijn om arbeidsplaatsen gekoppeld aan de projectactiviteiten duurzaam te financieren. Nationale overheden moeten ook langetermijnperspectieven bieden voor de begrotingen van lokale en regionale overheden. Binnen steden is het ook nodig om de klimaatimpact van de begroting te analyseren, en om uitgaven te herprioriteren die verband houden met activiteiten die de grootste impact hebben op het klimaat.

9.**Neem regelgevende belemmeringen nemen om energie- en klimaatinvesteringen en dan vooral investeringen in menselijke kapitaal te vergemakkelijken**

De EU en de lidstaten moeten de investeringen van steden in alle soorten uitgaven in verband met de ecologische transitie vergemakkelijken. De risico's van klimaatverandering voor steden, zoals benadrukt door het laatste IPCC-rapport, zijn inderdaad veel groter dan de risico's van gerelateerde investeringen en/of schulden. Met dit in het achterhoofd zou de Europese Commissie het stabiliteits- en groeipact moeten herzien. Bovendien mogen de werkingskosten van de lokale besturen die verband houden met de ecologische transitie, zoals de HR-uitgaven, niet onderworpen zijn aan dezelfde strikte regels die budgetverhogingen en de daarmee samenhangende leningen beperken.

10.

Empower steden via lokale milieubelastingen

Om hun autonomie te ontwikkelen in het beheer van hun budgetten en vooral in de investering in menselijk kapitaal, moeten lokale en regionale overheden in staat worden gesteld om lokale milieubelastingen te heffen. De EU en de lidstaten kunnen een passend kader voorstellen.