



2022

Analyse van de knelpuntberoepen
in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi

December 2022

Oorspronkelijke Franstalige versie

Inhoudstafel

Inleiding	8
Methodologisch kader	12
2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest	12
2.2. De beperkingen van de methode voor het opsporen van knelpuntberoepen begrijpen	15
Hoe moet de analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest worden begrepen?	18
3.1. De fenomenen van mismatch en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen	18
3.2. Totstandbrenging van het verband met het beroepsopleidingsaanbod	19
3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen	20
Analyse van de knelpuntberoepen die in 2021 zijn waargenomen in het Brussels Gewest	22
4.1. Analyse van het knelpuntkarakter van de beroepen	28
4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation	30
Knelpuntberoepen in 2021 en verklarende factoren	31
5.1. Administratieve beroepen	31
Medewerker openbare financiën	31
Verantwoordelijke boekhouding	32
Boekhouder	32
Bedienden financiële transacties en verzekeringen	33
Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit	34
Syndicus	34
Het opleidingsaanbod met betrekking tot de administratieve beroepen	35
5.2. Beroepen in de bouwsector	37
Landschapsarchitect	39
Vloerder-tegelzetter	40
Technicus studiebureau bouw	40

Werfleider	41
Bekister-ijzervlechter	41
Conducteur bouw	42
Machinisten en kraanmachinisten	42
Dakdekkers	43
Landmeter	43
Sanitair installateur	44
Metselaar	44
Schrijnwerkers	45
Calculator bouw	45
Monteur van interieurinrichtingen	46
Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen	46
Monteur van centrale verwarmingsinstallaties	47
Wegenwerker	47
Schilder-decorateur	48
Stukadoor	48
Brandertehnicus	49
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de bouwsector	49
5.3. Digitale beroepen	52
Ontwikkelaars	53
Computeroperator	54
Het opleidingsaanbod in verband met de digitale beroepen	55
5.4. Dienstverlenende beroepen	57
Schoonmaker bij mensen thuis	57
Sociocultureel werker	58
Maatschappelijk werker	58
Kapper	59
Toezichthouder van lokalen en gebouwen	60

Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	60
Consulent welzijnswerk	61
Schoonheidsadviseur	61
Onderhoudsmedewerker wegennet	62
De beroepen die verband houden met de veiligheid	62
<i>Bewakingsagent</i>	62
<i>Medewerker openbare veiligheid</i>	63
<i>Medewerker defensie</i>	64
Het opleidingsaanbod in verband met de dienstverlenende beroepen	65
5.5. Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop	67
De beroepen in de horeca	69
<i>Barman</i>	69
<i>Beroepen in de keuken (in restaurants)</i>	69
<i>Hulpkok grootkeuken</i>	70
<i>Maitre d'hôtel</i>	70
<i>Pizzabakker</i>	71
<i>Afwasser</i>	72
<i>Kelners</i>	72
Beroepen in de handel en de verkoop	73
<i>Vastgoedbemiddelaar</i>	73
<i>Vertegenwoordiger</i>	74
<i>Winkelmanager kleinhandel</i>	74
<i>Rayonverantwoordelijk afdeling voeding</i>	75
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop	76
5.6. Industriële beroepen	77
Productiemedewerker prefab beton	79
Leidinggevende industriële productie	79
Bouwkundig tekenaar	80

Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	80
Onderhoudselektriciens	81
Industrieel elektrotechnisch installateur	81
Onderhoudsmecaniciens	82
Bordenbouwer	82
Productieoperator voeding	83
Kaderpersoneel in de industrie	83
Verantwoordelijke planning en productiebeheer	84
Onderhoudstechnicus liften	85
Technicus industriële installaties	86
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	86
Technicus industriële automatisering	87
Technicus koeltechniek en klimatisatie	87
Het opleidingsaanbod in verband met de industriële beroepen	88
5.7. Land- en tuinbouwberoepen	90
Tuinbouwer	90
Het opleidingsaanbod in verband met land- en tuinbouwberoepen	90
5.8. Medische, paramedische en verzorgende beroepen	91
Zorgkundige	92
Farmaceutisch-technisch assistent	92
Ergotherapeut	93
Verpleegkundigen	93
Logopedist	95
Arts	96
Apotheker	97
Kinderverzorger	97
Medisch laboratorium technoloog	98
Technoloog medische beeldvorming	98

Het opleidingsaanbod in medische, paramedische en zorgberoepen	99
5.9. Pedagogische beroepen	100
Opleidingscoördinator	101
Opvoeder-begeleider	101
Leerkrachten	102
Opleider volwassenen	104
Rijinstructeur	104
Monitor-begeleider in de sociale economie	105
Academicus	105
Het opleidingsaanbod in verband met de pedagogische beroepen	106
5.10. Beroepen in transport en logistiek	107
Vrachtwagenchauffeur distributie	108
Autobuschauffeur	108
Bestuurders in het goederenvervoer over de weg	110
Koerier-besteller	110
Dispatcher personenvervoer over de weg	111
Magazijnmedewerker	112
Logistiek verantwoordelijke	112
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport en logistiek	113
Conclusie	115
6.1. Wat kunnen we leren van de analyse van de knelpuntberoepen in 2021?	115
6.2. Knelpuntberoepen ten aanzien van de evolutie van de arbeidsmarkt	115
6.3. Beroepsopleiding als antwoord op het probleem van de knelpuntberoepen	119
6.4. Perspectieven ter verrijking van de analyse	121
Bijlage	123

Inleiding

Hoewel de beroepen openstaan voor zowel mannen als vrouwen, zijn de beroepen omwille van samenhang en presentatie in het mannelijke geslacht weergegeven.

Hoewel het probleem al enkele jaren bekend is en wordt aangepakt, krijgen de **aanwervingsmoeilijkheden** en het probleem van de knelpuntberoepen nu bijzondere aandacht van de werkgevers, maar ook van de media en de overheid. Het is immers zo **dat een van de gevolgen van de coronacrisis van 2020 en 2021 de toename van de bestaande spanningen op de arbeidsmarkt is**. De zogenaamde essentiële sectoren hadden soms extra mankracht nodig tijdens de lockdownperiodes (logistiek, beroepen in de gezondheidszorg enz.). Andere werkgevers, met name in de horeca, werden aanvankelijk geconfronteerd met sluiting en moesten daarom stoppen met rekruteren. Het is pas later, bij de hervatting van de activiteiten en vooral in 2021, dat ze geconfronteerd werden met problemen om nieuwe medewerkers aan te werven. Veel bedrijven werven namelijk tegelijkertijd mensen met vergelijkbare profielen aan, wat tot een knelpunteffect heeft geleid. Ten slotte kunnen de lockdownperiodes voor sommige werknemers een gelegenheid zijn geweest om zich te heroriënteren terwijl hun activiteit werd stopgezet, maar ook voor anderen om hun prioriteiten en verwachtingen ten aanzien van het werk te herzien, met name wat de arbeidsomstandigheden en het evenwicht tussen werk en privéleven betreft. Deze elementen werden door view.brussels gedocumenteerd en geanalyseerd in een nota over de **impact** van COVID-19 op de knelpuntberoepen in Brussel, maar ook in een reeks sectorale focussens¹.

¹ Zie de [publicaties](#) van view.brussels.



Zie het verslag "De knelpuntberoepen in de context van de gezondheidscrisis"



De knelpuntberoepen moeten worden afgestemd tussen de bekwaamheden van de werkzoekenden en de noden van de arbeidsmarkt. In Brussel wordt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een paradoxale situatie. Er is inderdaad een combinatie van een hoge werkloosheid, hoewel deze de laatste jaren is gedaald, en moeilijkheden om mensen aan te werven, waarvan sommige structureel zijn. Door het vertrek als gevolg van de coronacrisis, de vergrijzing van de bevolking en het gebrek aan gezochte vaardigheden wordt het voor bedrijven steeds moeilijker om gekwalificeerde kandidaten aan te werven en bestaande werknemers te behouden. Bovendien heeft de coronacrisis geleid tot **veranderingen in de arbeidsomstandigheden** (of de perceptie daarvan), met verschillende gevolgen van het ene beroep tot het andere. Meer dan ooit moeten bedrijven **creatief zijn om de moeilijkheden als gevolg van het personeelstekort te overwinnen, maar ook om nieuwe werknemers aan te trekken**. In 2021 was de arbeidsmarkt zeer concurrentieel, met werknemers en werkzoekenden die, als zij over de verwachte kwalificaties en vaardigheden beschikten, het zich konden veroorloven werkgevers met elkaar te laten concurreren.

Het verbeteren van de loonvoorwaarden of de sociale voordelen kan een doeltreffende oplossing zijn, maar is evenwel onvoldoende om kandidaten aan te trekken. Het is immers zo dat de eisen van een aantal sollicitanten toegenomen zijn en dat ze voortaan de klemtoon leggen op een hybride werksorganisatie of op een goed evenwicht tussen werk en privéleven. **Niet alle aanwervingsproblemen kunnen echter worden verklaard door de als ongunstig ervaren arbeidsvoorwaarden**, zelfs al lijken

«Door het vertrek als gevolg van de coronacrisis, de vergrijzing van de bevolking en het gebrek aan gezochte vaardigheden wordt het voor bedrijven steeds moeilijker om gekwalificeerde kandidaten aan te werven»

deze in sommige sectoren nu de overhand te krijgen. **Het imago van het bedrijf, de sector en zelfs de studies die ertoe leiden**, kunnen resulteren in een gebrek aan kandidaten (tekort) voor bepaalde banen. Ten slotte kunnen ook kwalitatieve redenen de oorzaak zijn van spanningen. Meestal leiden ze tot een **slechte afstemming tussen de verwachtingen van de werkgevers en de vaardigheden en soft skills van de werkzoekenden**, waaronder talenkennis of titularis zijn van een rijbewijs.

Binnen deze context heeft de Brusselse minister van Werkgelegenheid en Opleiding in het voorjaar van 2022 een reeks sectorale rondetafelgesprekken georganiseerd die gewijd waren aan de knelpuntberoepen. Door de actoren van de tewerkstelling en van

de beroepsopleiding bijeen te brengen, werd beoogd mogelijke knelpunten aan te pakken en mogelijke oplossingen te vinden om tot een reeks operationele aanbevelingen te komen. Hoewel het werk van view.brussels input heeft geleverd voor deze denkoefeningen, kunnen de daar gevoerde discussies ook worden gebruikt om de huidige analyse aan te vullen.

view.brussels publiceert jaarlijks een **verslag over de knelpuntberoepen dat samen met Bruxelles Formation** wordt opgesteld. Het doel van dit verslag is de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt in het afgelopen jaar objectief te beoordelen. Deze informatie is nuttig voor Bruxelles Formation om haar opleidingen te ontwikkelen of aan te passen, en zo in te spelen op bepaalde (kwalitatieve) oorzaken van aanwervingsproblemen en **de tewerkstelling van de Brusselaars te vergemakkelijken**. Daartoe stemt haar "Service Études et Statistiques" de vastgestelde

functies af op het aanbod dat door Bruxelles Formation wordt beheerd. Dit verslag bevat derhalve een analyse van de dekking van de knelpuntberoepen via het opleidingsaanbod². Ook wordt in aansluiting op eerdere edities³ nader ingegaan op de factoren die ten grondslag liggen aan aanwervingsproblemen en wordt op dit punt een kwalitatief perspectief geboden.

De afgelopen jaren werd de aanpak van de beroepsinschakeling van werkzoekenden na een opleiding voor knelpuntberoepen opgenomen in het verslag. Ook werd ingegaan op de concepten van structurele en opkomende knelpuntberoepen die werden geïntroduceerd, om de relevantie van de waarnemingen te vergroten, met name op het gebied van monitoring en een beter inzicht in deze beroepen te verzekeren. Deze twee dimensies, die betrekking hebben op de overgang van werk naar opleiding naar werk, zijn dit jaar opgeschort als gevolg van de overstap naar het beroepenreferentiemodel Competent 1.0 in de dossiers van de werkzoekenden en de werkaanbiedingen. Door de beschikbaarheid van de gegevens kon de traditionele analyse namelijk niet binnen de beschikbare tijd worden uitgevoerd.

Om de samenhang, de kruisverwijzingen en de analyse van de statistieken over werkgelegenheid en opleiding te verbeteren, is view.brussels bovendien een project gestart om de jaarlijkse analyse van de knelpuntberoepen te vernieuwen. View.brussels, dat zich bewust is van het belang van de uitdagingen in verband met de spanningen op de arbeidsmarkt, heeft de **verandering van het referentiemodel** aangegrepen om een proces van bezinning en herziening van de **methodologie en de formulering van de concepten in verband met de knelpuntberoepen** op gang te brengen. De analyse voor 2021 maakt dus deel uit van een **overgangperiode**, zowel op methodologisch vlak als op vlak van de arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door onvoorspelbaarheid.

Ten eerste **maakt de wijziging van het beroepenreferentiemodel het moeilijk om te vergelijken met voorgaande jaren**, zodat de beroepsbenamingen en de bijbehorende taken misschien niet precies overeenkomen. Bovendien bestaan sommige benamingen niet meer, terwijl andere nieuw zijn. Ten tweede heeft de bijzondere context van het

2 Dit punt werd eerder ontwikkeld in het kader van de analyse van de significante knelpuntberoepen, beschikbaar op [Bruxelles Formation](#).

3 Deze zijn beschikbaar op [Actiris](#).



herstel na de coronacrisis logischerwijs geleid tot een grotere behoefte aan arbeidskrachten in vele sectoren⁴. Andere mogelijke verklarende factoren zijn de uitvoering van **diverse herstelplannen op federaal en gewestelijk niveau**. Sinds maart 2021 **is het aantal rechtstreeks door Actiris ontvangen vacatures sterk gestegen**, zelfs in vergelijking met de situatie vóór de coronacrisis. Deze stijging kan gedeeltelijk worden verklaard door een betere vastlegging van de vacatures en anderzijds door een geleidelijke hervatting van de activiteiten, met name in de horeca-, de handels-, de transport- of de bouwsector. Tegelijkertijd **daalt de werkloosheid**, ook onder de jongeren. **Deze nieuwe dynamiek van de arbeidsmarkt komt bovenop de reeds bestaande aanwervingsproblemen in bepaalde sectoren en versterkt de spanningen op de arbeidsmarkt**. De arbeidsmarkt wordt nu ook beïnvloed door **de explosie van de energieprijzen en de oorlog in Oekraïne**. Deze nieuwe destabiliserende factoren zullen de onzekerheid waarschijnlijk verlengen. Het jaar 2021 werd dus gekenmerkt door het herstel van de economie, wat optimistische vooruitzichten suggereerde, maar het is bekend dat de gebeurtenissen van 2022 dit herstel een halt zullen toeroepen. De vooruitzichten voor het verslag van volgend jaar zijn dus onzeker.

De structuur van dit verslag volgt de in voorgaande jaren ontwikkelde aanpak. We beginnen bijgevolg met een presentatie van de toegepaste methodologie. De beperkingen worden belicht en vormen verbeteringspistes die in de volgende edities moeten worden gevolgd. In een tweede fase zullen we ons buigen over het globale inzicht in de knelpuntberoepen in Brussel. Hoe kunnen we de fenomenen van mismatch en de relatie werkgelegenheid-opleiding begrijpen? In dit kader zullen we erop toezien dat het verband wordt gelegd tussen de knelpuntberoepen en het aanbod aan beroepsopleidingen. Zo kunnen we na verloop van tijd de dekking van de knelpuntberoepen door het aanbod van Bruxelles Formation bestuderen. Pas daarna zullen we stilstaan bij de kwalitatieve analyse van elk van de knelpuntberoepen. Na een korte beschrijving van elk daarvan, zullen wij ons concentreren op de oorzaken van de aanwervingsproblemen. Dit jaar zullen wij ook het specifieke verband met het opleidingsaanbod voor elk van de behandelde domeinen aan bod laten komen. Ten slotte zal de conclusie de ideale gelegenheid zijn om de belangrijkste relevante elementen eigen aan de analyse voor 2021 onder de aandacht te brengen, maar ook - zoals gebruikelijk - om een reeks aanbevelingen te formuleren betreffende de toekomstige werkzaamheden en analyses.

4 Zie view.brussels, De knelpuntberoepen in de context van de coronacrisis, februari 2022.



Methodologisch kader

2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

Elk jaar maakt view.brussels een inventaris op van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest, of met andere woorden de beroepen waarvoor de werkaanbiedingen die Actiris ontvangt moeilijk in te vullen zijn in Brussel. Deze werkaanbiedingen worden gekenmerkt door een langere termijn tot indiensttreding en een lager invullingsniveau dan alle werkaanbiedingen die Actiris ontvangt. In de bijdrage van view.brussels wordt voor elk van deze functies ook de oorsprong van de aanwervingsproblemen geanalyseerd: onvoldoende kandidaten voor deze beroepen, wanverhouding tussen de eisen van de werkgevers en het profiel van de kandidaten voor de functie en/of de arbeidsvoorwaarden. De aanwervingsproblemen die worden ervaren vragen immers om aangepaste antwoorden, afhankelijk van de oorsprong van het knelpuntkarakter. Als het probleem voor verkopers bijvoorbeeld tweetaligheid is, zal het antwoord bestaan in de ontwikkeling van taalopleidingen voor verkopers.

Allereerst moet een specifiek punt worden verduidelijkt betreffende het **onderscheid tussen 'knelpuntberoepen' en 'beroepen waarvoor er een tekort is'**, die gedeeltelijk overlappende realiteiten betreffen en verschillende doeleinden nastreven. **Knelpuntberoepen die dit zijn om kwantitatieve redenen worden gezien als beroepen waarvoor er een tekort is.** Daarnaast produceert view.brussels, eveneens op jaarbasis, een lijst van studies die voorbereiden op een beroep waarvoor een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten bestaat⁵. Deze lijst is gericht op de hervatting van voltijdse studies in het kader van een vrijstelling van beschikbaarheid, terwijl de lijst van knelpuntberoepen een ruimere doelstelling heeft. Deze heeft namelijk tot doel de acties van de actoren op het gebied van werkgelegenheid en opleiding,

⁵ Onder significant moet een knelpuntberoep van kwantitatieve aard verstaan worden dat ten minste de afgelopen drie jaar als zodanig is aangemerkt.

Wat is een knelpuntberoep?

Een beroep wordt als knelpuntberoep beschouwd als de werkaanbiedingen voor deze beroepen minder gemakkelijk worden ingevuld en het aanwervingsproces te lang wordt geacht.

Eerste fase: De knelpuntberoepen worden bepaald op basis van een statistische analyse van de werkaanbiedingen die Actiris in het bestudeerde jaar heeft ontvangen. Een functie wordt als knelpuntberoep aangemerkt indien zij tegelijkertijd aan de volgende drie kwantitatieve criteria voldoet:

1. een **minimumaantal van 20 werkaanbiedingen** ontvangen voor dit beroep in de loop van het jaar;
2. een **invullingsgraad van de werkaanbiedingen** voor dit beroep die lager ligt dan de gemiddeld berekende invullingsgraad voor alle beroepen samen;
3. een **benodigde mediane duur** om de werkaanbiedingen voor dit beroep af te sluiten die langer is dan de mediane invullingstijd voor alle werkaanbiedingen.

waaronder Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB Brussel, alsook de andere actoren van de sector voor socioprofessionele integratie, te oriënteren teneinde vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en te trachten de spanningen weg te werken. We denken hierbij met name aan acties rond beroepsopleiding of bedrijfsstages die erop gericht zijn de kwalificaties van de arbeidskrachten te verbeteren, of aan acties rond communicatie of voorlichting over de realiteit van de beroepen en de sectoren.

Tweede fase: De uit de statistische analyse resulterende lijst wordt vervolgens vergeleken met het advies van de adviseurs van de Directie Werkgevers van Actiris. Deze directie is georganiseerd per activiteitensector en is gestructureerd rond vier sectorale polen⁶ en vier POW's⁷ (Pool Opleiding-Werk). Elke pool bestaat uit aanwervingsadviseurs, werkgeversadviseurs, IBO-adviseurs (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming) enz. Deze adviseurs, die de werkaanbiedingen beheren, onderhouden regelmatige contacten met de bedrijven, zodat deze het knelpuntkarakter van de functies kunnen bevestigen of weerleggen. In het kader van deze raadpleging kunnen de adviseurs van de Directie Werkgevers van Actiris bepaalde beroepen van de statistische lijst schrappen of andere toevoegen. Deze optie werd meer gebruikt dan in vorige edities. We denken hierbij aan een groot aantal beroepen uit de bouw (waaronder kraanbestuurders of bestuurders van bouwplaatsmachines, dakdekkers), de horeca, de handel en de verkoop (o.a. diverse keukenberoepen of vastgoedbemiddelaars) en sommige dienstverlenende beroepen (zoals schoonmaker bij mensen thuis en toezichthouder van lokalen en gebouwen).

Dit jaar hebben we hen ook een statistische lijst ter validering voorgelegd, waarin functies zijn opgenomen waarvoor Actiris minimaal 20 vacatures heeft ontvangen en waarvoor de spanningsindicator (verhouding tussen de reserve aan arbeidskrachten en het aantal openstaande functies) laag is ($< 1,5$), voor zover ze niet al in de eerste lijst zijn opgenomen. In voorkomend geval zijn deze functies toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen. Deze manier van werken is erop gericht een grotere samenhang tussen de lijst van knelpuntberoepen zoals die gevalideerd is en de lijst van vrijstellingen voor de hervatting van studies te waarborgen⁸.

Ten slotte zijn deze raadplegingen, naast de validering van de lijst van knelpuntberoepen, de gelegenheid bij uitstek voor de arbeidsadviseurs om de oorzaak of oorzaken die aan de oorsprong liggen van de aanwervingsproblemen te melden en te verduidelijken. **Er werden drie categorieën van oorzaken opgelijst en die moeten in verband worden gebracht met:**

1. de factoren van **kwantitatieve** aard: er is een tekort aan kandidaten voor een bepaald beroep. Er kunnen problemen optreden als gevolg van een gebrek aan informatie die de werkzoekende moet hebben over de openstaande functie, alsook het imago van de sector, van de onderneming of van de werkaanbieding;

6 Namelijk 'Handel, horeca en toerisme', 'Bedrijven, financiën en IT', 'Overheidsinstellingen en onderwijs' en 'Persoonlijke diensten'.

7 Namelijk 'Digitalcity', 'Logisticity', 'Technicity' en 'Construcity'.

8 In vorige edities werd deze lijst alleen gebruikt om de lijst van vrijstellingen voor de hervatting van studies op te stellen.

2. De factoren van **kwalitatieve** aard: de kandidaten voldoen niet aan de vereisten aangaande opleiding, ervaring, talenkennis, specifieke kennis of bekwaamheden, houding of persoonlijkheid. Bovendien weerspiegelen de weergegeven profielen niet altijd de werkelijke noden van de werkgevers. In dit geval kunnen de praktijken inzake personeelsbeheer de oorzaak zijn van aanwervingsproblemen, als gevolg van een slechte anticipatie op de behoeften van het bedrijf in een context waarin de jobinhoud verandert en er nieuwe vaardigheden vereist zijn;
3. Factoren die kunnen worden verklaard door **werk- of arbeidsomstandigheden** die ongunstig zijn (of gepercipieerd worden) wat betreft loon, stresserend werk, zwaar of gevaarlijk werk, vooroordelen t.o.v. een bepaald beroep, het uurrooster (avond-, weekend-, deeltijds werk enz.), het zelfstandig statuut of een ander kenmerk

Derde fase: De lijst, die na interne raadpleging wordt aangepast, wordt meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de beroepsreferentiecentra (BRC), die nu grotendeels tot POW's verveld zijn .

Zij worden om de twee jaar geraadpleegd. Ze werden geraadpleegd in het kader van de studie van de knelpuntberoepen in 2020 en zullen ook bij de volgende editie worden geraadpleegd. Hun kennis over de realiteit op het terrein laat hen toe de resultaten te vervolledigen, te nuanceren of te verrijken. Ze maakt het mogelijk om voor elke sector vast te stellen welke moeilijkheden werden ondervonden i.v.m. de aanwerving en hoe daarop is gereageerd, en welke de belangrijkste tendensen zijn of zullen zijn die hun stempel drukken op de sector en welke gevolgen ze hebben voor de werkgelegenheid en de kwalificaties. In de toekomst zal deze derde fase van de raadpleging van de sectorale actoren worden herzien om de analyse te verdiepen en zo de opsporing van knelpuntberoepen en de identificatie van de oorzaken te verbeteren. Bovendien, hoewel de sectorale actoren dit jaar niet werden geraadpleegd, biedt de organisatie door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van sectorale rondetafelgesprekken die waren gewijd aan de tekorten aan arbeidskrachten en waaraan view.brussels heeft deelgenomen, een unieke gelegenheid om deze analyse te voeden.

Uiteindelijk omvat de lijst van knelpuntberoepen in 2021 113 functies verdeeld over 10 beroepsdomeinen. 85 zijn gebaseerd op statistieken en werden gevalideerd door de adviseurs van Actiris, terwijl 28 werden toegevoegd na raadpleging van deze adviseurs. In 2021 heeft Actiris 38.891 werkaanbiedingen ontvangen, waarvan 41,8% (16.267 werkaanbiedingen) in knelpuntberoepen. Het invullingsniveau van de werkaanbiedingen voor de knelpuntberoepen die uitsluitend op statistische basis werden geselecteerd, bedraagt 64,8% (tegenover 72,5% voor alle door Actiris verwerkte aanbiedingen) en de mediane looptijd bedraagt 1,71 maanden (tegenover 1,68 maanden).

Sommige beroepen worden niet langer als knelpuntberoep beschouwd, hoewel ze in voorgaande jaren wel als zodanig werden aangemerkt. Dit kan zeer zeker worden verklaard door de nieuwe nomenclatuur van de beroepen (nl. het referentiemodel Competent 1.0) die door Actiris wordt gebruikt sinds de overgang naar het unieke dossier op het niveau van de dossiers van werkzoekenden begin 2019 en het beheer van de werkaanbiedingen in februari 2020.



2.2. De beperkingen van de methode voor het opsporen van knelpuntberoepen begrijpen

De lijst van knelpuntberoepen in 2021 is gebaseerd op de **Competent 1.0-nomenclatuur**, die niet overeenstemt met de codering die voor de vorige lijsten werd gebruikt (de beroepscode). Dit heeft verschillende gevolgen, waaronder:

► Het is **niet altijd mogelijk een ondubbelzinnige overeenstemming tussen beide** vast te stellen, soms omdat de beroepscode gedetailleerder zijn dan de codes van Competent 1.0 en soms omdat het omgekeerde het geval is. Zo zijn in Competent 1.0 de titels van de ingenieurscodes gewijzigd en meer algemeen geformuleerd, zodat zij een groot aantal ingenieursfuncties maar ook aanverwante functies bestrijken. Terwijl er bijna dertig beroepscode voor engineering bestaan (industriële ingenieur burgerlijke bouwkunde, burgerlijk ingenieur elektriciteit, burgerlijk ingenieur chemie of biochemie, industriële ingenieur metallurgie, ingenieur veiligheidstechniek, landbouwingenieur enz.), zijn er twee Competent-codes (verantwoordelijke voor de productiemethoden en de industrialisatie en verantwoordelijke voor onderzoek en ontwikkeling in de industrie). In sommige gevallen maakt Competent daarom geen onderscheid meer tussen de verschillende niveaus binnen een beroep, maar wel tussen de vereiste vaardigheden en competenties. Dit zijn alle titels die niet meer in de databanken voorkomen en alle functies die niet meer als knelpuntberoep kunnen wor-

den aangemerkt, ook al waren ze dat in het verleden misschien wel.

In de nieuwe nomenclatuur kunnen de beroepstitels verschillen van de voorheen gebruikte titels door hun werkterrein te verruimen, maar mogelijk ook door het te versmallen. Om dit te verklaren, nemen we het voorbeeld van de technicus elektronica (beroepscode), die sinds 1998 (behalve in 2018) op de lijst van knelpuntberoepen staat. Slechts twee van de vijf geassocieerde Competent-codes voldeden aan de statistische criteria en werden opgenomen in de lijst van functies die aan de adviseurs werden voorgesteld, maar werden niet door hen geselecteerd.

Ten slotte zijn sommige functiebenamingen gewoon veranderd. Zo wordt de technicus elektriciteit (beroepscode) onderhoudselektricien (Competent-code), terwijl de functioneel analist nu ICT-bedrijfsanalist wordt enz.

Om deze en andere redenen maakt de overgang naar het nieuwe referentiemodel een vergelijking

met voorgaande jaren uiterst moeilijk, en a fortiori de analyse van het structureel of opkomend karakter van de knelpuntberoepen, die daarom is opgeschort totdat de nodige gegevens beschikbaar zijn. We kunnen hooguit bepaalde trends bevestigen. Aangezien de titels (beroepscode en Competent 1.0) elkaar slechts gedeeltelijk overlappen, kunnen de functies waarop zij betrekking hebben bovendien verschillen. De nieuwe nomenclatuur wordt echter nog niet volledig beheerst door de verschillende actoren op de arbeidsmarkt: werkgevers die niet weten onder welke code zij hun werkaanbiedingen moeten registreren, werkzoekenden die zich willen registreren onder een code die niet meer bestaat, of adviseurs die de oude beroepscode nog niet systematisch omzetten in Competent 1.0.

De identificatie van de knelpuntberoepen is voornamelijk, maar niet uitsluitend, statistisch. Daarom is het aangewezen enkele elementen in gedachten te houden die essentieel zijn voor een goede interpretatie:

► De statistische identificatie van de knelpuntberoepen wordt uitgevoerd aan de hand van een **absoluut criterium** (minimaal 20 ontvangen werkaanbiedingen) **en twee criteria die verband houden met de dynamiek van de arbeidsmarkt in het afgelopen jaar, die dus kunnen variëren**. Van jaar tot jaar kunnen het invullingsniveau en de termijn tot indiensttreding, berekend voor alle bij Actiris ontvangen **werkaanbiedingen, stijgen of dalen**, afhankelijk van de economische situatie. Het gevolg is dat een beroep dat in het ene jaar als knelpuntberoep wordt beschouwd, in een ander jaar mogelijk geen knelpuntberoep meer is, ook al zijn het invullingsniveau en de termijn tot indiensttreding dezelfde.

► Evenzo **kan een beroep dat in het ene jaar als knelpuntberoep wordt geïdentificeerd, dat in een ander jaar niet meer zijn omdat de mini-**

► Het feit dat de overstap naar Competent dit jaar tot een **statistische breuk** leidt. Hoewel de lijst van knelpuntberoepen dit jaar kon worden opgesteld op basis van dit nieuwe referentiemodel, impliceert deze breuk dat het verband tussen het aanbod dat geregeld wordt door Bruxelles Formation (de opleidingen die door haar centra en partners aan werkzoekenden worden aangeboden) en de knelpuntberoepen die in Competent worden uitgedrukt, opnieuw moet worden onderzocht. Daarom worden dit jaar de uitstroompercentages na een opleiding die verband houdt met een knelpuntberoep niet geanalyseerd. In het volgende verslag, dat verwacht wordt in 2023, zal een robuustere methode worden toegepast om deze analyse te maken.

mundrempel van 20 werkaanbiedingen niet meer wordt behaald. Bovendien kan het ook dat een éénmalige gebeurtenis, al dan niet in verband met de economische situatie, het aantal werkaanbiedingen doet toenemen of afnemen.

► Ten slotte **wordt het karakter van knelpuntberoep op statistische manier bepaald op basis van de aanbiedingen die Actiris ontvangt en niet op basis van alle aanbiedingen die in het Brussels Gewest worden gepubliceerd of bestaan**. Enerzijds kunnen veranderingen in het gedrag van andere actoren op de arbeidsmarkt de oorzaak zijn van schommelingen van het aantal door Actiris verzamelde aanbiedingen en gezochte profielen. Anderzijds impliceren bepaalde sectorale en professionele bijzonderheden dat de aanwerving buiten of parallel aan het werkteerrein van de

openbare tewerkstellingsdiensten plaatsvindt. Dit verschijnsel komt vaak voor in de meeste sectoren en in het bijzonder in de bouw of de horeca, om enkel die aan te halen waar andere kanalen dan de openbare tewerkstellingsdiensten vaak worden ingeschakeld om personeel aan te werven. Dit geldt ook voor bepaalde hoogopgeleide beroepsprofielen. Het aantal vacatures en het aantal mensen dat bereid is deze in te vullen, worden dan ook onderschat in verhouding tot hun werkelijke aantal.

► Wat de door Actiris ontvangen werkaanbiedingen betreft, moet in het achterhoofd worden gehouden dat ze op twee manieren kunnen worden verwerkt.

Ofwel worden ze op de website van Actiris doorgegeven in 'Direct Online', wat betekent dat de werkgever zelf het aanbod codeert en voor de aanwerving zorgt, ofwel gaan ze naar 'Select', wat inhoudt dat Actiris instaat voor de selectie van de kandidaten. Dit heeft een impact op de omvang en de gedetailleerdheid van de informatie die in de raadplegingsfase van de adviseurs wordt ontvangen. Zij zullen immers beter in staat zijn het gezochte profiel of de ondervonden moeilijkheden te preciseren als zij de aanbieding hebben verwerkt. Dit kan een impact hebben op de mate van nauwkeurigheid van de opmerkingen met betrekking tot de rekruteringsproblemen.

Hoe moet de analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest worden begrepen?

3.1. De fenomenen van mismatch en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen

Het tekort aan arbeidskrachten, **de mismatch tussen de vaardigheden van de werkzoekenden en de door de werkgevers verwachte vaardigheden, het gebrek aan aantrekkelijkheid van bepaalde sectoren en beroepen, en de problemen om arbeidskrachten te behouden** zijn de meest genoemde redenen om het bestaan van knelpuntberoepen in het Brussels gewest te verklaren. Dat blijkt overigens uit de sectorale rondetafelgesprekken die in het voorjaar van 2022 hebben plaatsgevonden. Daarom lijken het werken aan de begeleiding van personen naar beroepen waarvoor er een tekort is en het focussen op beroepsopleiding om de beroepsbevolking te helpen zich aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt prioriteiten te zijn. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat de beroepsopleiding de uitstromers uit de opleiding in staat zou stellen de arbeidsmarkt te betreden en eventuele tekorten aan arbeidskrachten op te vangen. Opleiding koppelen aan werk kan echter ingewikkelder zijn dan het lijkt. Er zijn veel factoren die verklaren wat het individu verbindt met de arbeidsmarkt. Opleiding is er één van.

Vanuit het oogpunt van het individu hangt integratie af van de kansen op werk die voor hem of haar beschikbaar zijn bij het verlaten van de opleiding, zijn of haar vermogen om deze kansen te grijpen, zijn of haar ervaring (beroeps- of onderwijservaring) voorafgaand aan de opleiding, de netwerken die hij of zij kan activeren (sociaal en beroepsmatig), de toegang tot informatie over vacatures of werkomstandigheden die als ongunstig kunnen worden ervaren. Al deze elementen verklaren hoe het kan dat de uitgestroomden van een opleiding niet het traject naar werk volgen dat rechtstreeks verband houdt met de gevolgde opleiding, zelfs als deze opleiding gericht is op een welomschreven functie, beroep of sector.

Wat de beroepsopleiding betreft, is er weliswaar in sommige gevallen een min of meer perfecte afstemming tussen opleiding en werkgelegenheid (met name voor 'technische' beroepen die zeer specifieke vaardigheden vereisen of voor gereguleerde beroepen, zoals verpleger, boekhouder enz.), maar kan dit soort afstemming evenwel niet als algemene regel worden beschouwd. Voor sommige administratieve beroepen bijvoorbeeld of beroepen in het domein van de informatica, werd een op competenties gebaseerde aanpak ontwikkeld. Deze aanpak richt zich voornamelijk op het vergroten van de inzetbaarheid in een geheel aan beroepen of in een bepaalde sector. Het verband tussen de in te vullen arbeidsplaatsen (en de facto de knelpuntberoepen) en de gevolgde opleidingen is dan ook moeilijker te bepalen. Bovendien zijn bepaalde jobs slechts toe-

gankelijk na specifieke professionele loopbanen, ook bij ondernemingen die personeel zoeken.

Ook de aanwervingsmethodes die de werkgevers verkiezen, maar eveneens de verwachtingen en de

sociale vertegenwoordiging van de werkgevers of de werkzoekenden, kunnen de bestaande moeilijkheden verklaren om aanbod en vraag inzake werk samen te brengen.

3.2. Totstandbrenging van het verband met het beroepsopleidingsaanbod

Zoals elk jaar bouwt Bruxelles Formation verder op de knelpuntberoepen die view.brussels heeft geïnventariseerd en brengt ze deze in verband met haar eigen opleidingsactiviteiten en die van haar partners. Deze verbanden leggen is echter niet vanzelfsprekend. De toegang tot een specifieke job is immers afhankelijk van verschillende factoren, zoals diploma, ervaring eigen aan de functie of bij een onderneming of ook algemene vaardigheden. Het resultaat daarvan kan zijn dat enerzijds eenzelfde opleiding op meerdere beroepen op de arbeidsmarkt is gericht, en anderzijds dat een geheel aan opleidingen die elk specifieke beroepsbekwaamheden leveren (samen of apart van elkaar) kan bijdragen tot de inschakeling in een bepaald beroep.

Elk beroepsgerichte opleiding die in 2021 werd georganiseerd, werd in verband gebracht met de lijst van knelpuntberoepen voor 2021. De overeenkomst werd eerst nagekeken op basis van een kruising tussen de inhoud van de beroepsfiches (met name die gepubliceerd zijn op <http://imtb.actiris.be>) en die van de opleidingsprogramma's (www.dorifor.be).

Deze gevalideerde overeenkomsten werden vervolgens verrijkt **naargelang of de opleiding**

rechtstreeks on onrechtstreeks tot een knelpuntberoep leidt. Deze twee concepten moeten als volgt worden begrepen:

▶ **rechtstreeks:** de cursist beschikt aan het einde van de opleiding over de nodige bekwaamheden en het vereiste niveau om het beroep uit te oefenen⁹;

▶ **onrechtstreeks:** de cursist zou een arbeidsplaats kunnen invullen die verwant is aan de functie en op termijn eventueel toegang kunnen krijgen tot dit beroep omdat hij nu nog niet alle vereiste bekwaamheden bezit of omdat het beroep slechts kan worden ingevuld in het kader van een loopbaanontwikkeling (door ervaring of permanente vorming) of via een diploma hoger secundair onderwijs of een diploma hogere studies¹⁰.

Ten slotte **is er voor een aantal knelpuntberoepen in twee gevallen noch een rechtstreeks, noch een onrechtstreeks verband met de opleidingen:**

▶ Het eerste betreft knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van de beroepsopleiding zouden kunnen vallen, maar die in 2021 niet in het opleidingsaanbod voorkwamen;

9 Voorbeeld: de opleiding 'metselaar' is rechtstreeks gekoppeld aan de functie van 'metselaar'.

10 Voorbeeld: de opleiding 'personeelsbeheer' wordt rechtstreeks in verband gebracht met het beroep 'personeelsdirecteur/-verantwoordelijke', dat toegankelijk is op basis van ervaring in de functie. Een ander voorbeeld is dat Bruxelles Formation gediplomeerde architecten opleidt in specifieke computerondersteunde ontwerpmodules, maar dat Bruxelles Formation geen architectendiploma als zodanig aflevert.

► Het tweede betreft een aantal knelpuntberoepen waarvoor een diploma - al dan niet universitair - hoger onderwijs vereist is, en die niet tot het toepassingsgebied van Bruxelles Formation behoren. In dit tweede geval gaat het vooral om gereguleerde medische en paramedische beroepen en personeel in het secundair onderwijs.

Elk aldus tot stand gekomen verband werd ter validering voorgelegd aan de operationele diensten van Bruxelles Formation (Direction Production de la formation).

Bij de analyse van de knelpuntberoepen die worden gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation (zie punt 4.2) wordt enkel rekening gehouden met de overeenstemming die kan worden vastgesteld met zogenaamde beroepsgerichte opleidingsproducten, namelijk kwalificerende opleidingen, opleidingen die verband houden met specifieke beroepsvaardigheden, e-learning-opleidingen en continue opleidingen.

De andere soorten regelingen (vooropleidingen, gerichte beroepsoriënteringen, IBO, bedrijfsstages en beroepsgerichte talenopleidingen) worden in dit verslag soms gebruikt om het opleidingsaanbod dat verband houdt met de grote domeinen waarin de functies als kritisch worden aangemerkt, zo goed mogelijk te beschrijven (zie hoofdstuk 5).

Hoewel de kruisingsmethode tussen de knelpuntberoepen en het aanbod van Bruxelles Formation ongewijzigd blijft, is het resultaat geconditioneerd door de overschakeling op het referentiesysteem Competent 1.0. Aangezien een Competent-titel meer of minder nauwkeurig is dan een oude beroepscode, worden de opleidingsproducten die eraan kunnen worden gekoppeld en de aard van de (rechtstreekse of onrechtstreekse) banden die worden gelegd immers gewijzigd. Daarom kunnen de resultaten van de analyse van de dekking van de knelpuntberoepen door het aanbod van Bruxelles Formation niet worden vergeleken met die van de voorgaande jaren.

3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen

«De uitgewerkte analyses zijn bedoeld om een globaal overzicht te bieden van de knelpuntberoepen in 2021 en een sleutel aan te reiken om de knelpuntberoepen te begrijpen en te objectiveren»

De analyses die in dit verslag worden uitgewerkt, zijn bedoeld om de instanties die belast zijn met werkgelegenheid en opleiding in het Brussels Gewest een globaal overzicht te bieden van de knelpuntberoepen in 2021 en een sleutel aan te reiken om de

knelpuntberoepen te begrijpen en te objectiveren. In het licht van de hierboven aangehaalde elementen is het noodzakelijk om ze vanuit een kritische invalshoek te benaderen en:

► steeds het verschijnen of verdwijnen van het knelpuntkarakter van een beroep voorzichtig te benaderen en een voldoende lange analyseperiode te verkiezen om conclusies te kunnen trekken over de situatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Dit geldt met name nu het referentiesysteem voor functies is gewijzigd, waardoor de lijst van knelpuntberoepen statistisch gezien is onderbroken;

► in het kader van de knelpuntberoepen en in het algemeen niet uit het oog te verliezen dat het verband tussen opleiding en werk niet eenvoudig is en niet automatisch;

► de analyse van de knelpuntberoepen in de bredere context te plaatsen van de observatie-opdrachten van view.brussels en de studies die door de “service Études et Statistiques” van Bruxelles Formation werden uitgevoerd en deze te beschouwen als een vertrekpunt om de denkoefening te stimuleren en andere werkzaamheden te ontwikkelen die het verband tussen werk en opleiding en de overgangen ervan kunnen verduidelijken.

Globaal genomen moet het onderzoek naar de knelpuntberoepen bijdragen aan de doelstellingen die beide instellingen zich hebben gesteld, ongeacht of de bijdrage nu kwantitatief (gegevens die het knelpuntkarakter van een beroep bepalen,

dekking van het opleidingsaanbod) of kwalitatief (verklaring van het knelpuntkarakter van een beroep en beschrijving van het overeenkomstige opleidingsaanbod) is. Voor Actiris vult de analyse de informatie aan die aan werkzoekenden wordt verstrekt en biedt ze zo de mogelijkheid hen te oriënteren naar beroepen of functies die kansen op werk bieden. Ze dient evengoed om de werkzoekenden objectieve informatie te verschaffen over de arbeidsvoorwaarden die als ongunstig kunnen worden gepercipieerd. Deze analyse is bovendien een van de informatiebronnen die helpen bij het bestellen van opleidingen door Actiris in het kader van de 6e staatshervorming. Wat de beroepsopleiding betreft, dient zij om vragen te stellen bij het opleidingsaanbod dat Bruxelles Formation beheert en bij alle maatregelen die kunnen bijdragen tot de verbetering, de erkenning en de geschiktheid van de bekwaamheden van de begunstigden op de arbeidsmarkt.

Analyse van de knelpuntberoepen die in 2021 zijn waargenomen in het Brussels Gewest

De lijst bevat 113 knelpuntberoepen in 2021. In onderstaande tabel wordt voor elk beroep aangegeven wat de oorzaak is van het knelpuntkarakter (kwantitatief, kwalitatief en/of arbeidsomstandigheden) en wat het verband is met het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation (rechtstreekse of onrechtstreekse dekking, niet gedekt, buiten het opleidingsgebied).

Hoewel de beroepen opengesteld zijn voor zowel mannen als vrouwen, worden ze hieronder in een streven naar een uniforme voorstellingswijze in het mannelijk vermeld.

Tabel 1: Lijst van de knelpuntberoepen per beroepsdomein die in 2021 in het Brussels Gewest zijn waargenomen¹¹

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbidsomstandigheden	Versand met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Administratieve beroepen					
▶ Medewerker openbare financiën	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke boekhouding	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Boekhouder	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verzekeringsadviseur		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Adviseur kredieten		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Accountant		X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Beheerder verzekeringen		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Syndicus	X			Niet gedekt	Statistisch
Beroepen in de bouwsector (1/2)					
▶ Landschapsarchitect	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Vloerder-tegelzetter		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Technisch studiebureau bouw	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Werfleider	X			Niet gedekt	Statistisch

¹¹ De in de vorige edities gebruikte beroepsdomeinen zijn gewijzigd en stemmen overeen met de domeinen zoals die geïdentificeerd zijn volgens het referentiemodel Competent 1.0.

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Beroepen in de bouwsector (2/2)					
▶ Bekister-ijzervlechter	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Conducteur bouw	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Torenkraanbestuurder	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Kraanbestuurder	X			Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Bestuurder van bouwplaatsmachines	X			Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Dakdekker schuine daken	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Dakdekker platte daken	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Landmeter	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Sanitair installateur	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Metselaar	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Buitenschrijnwerker	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Binnenschrijnwerker	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Calculator bouw	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Monteur van interieurinrichtingen	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Monteur van centrale verwarmingsinstallaties	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Wegenwerker	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Schilder-decorateur		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Stukadoor		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Brandertehnicus	X	X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
Digitale beroepen (1/2)					
▶ Analist-ontwikkelaar ICT	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bedrijfsanalist ICT		X		Rechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Digitale beroepen (2/2)					
▶ Ontwikkelaar telecomnetwerken	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Computeroperator	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
Dienstverlenende beroepen					
▶ Schoonmaker bij mensen thuis		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Sociocultureel werker		X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Maatschappelijk werker		X	X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Kapper		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Toezichthouder van lokalen en gebouwen	X	X	X	Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Arbeidsconsulent			X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Consulent welzijnswerk	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Schoonheidsadviseur		X	X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudsmedewerker wegennet	X		X	Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Beroepen in de beveiliging	X			Direct	Statistique
▶ Bewakingsagent		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker openbare veiligheid		X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker defensie	X	X	X	Niet gedekt	Statistisch
Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop					
Beroepen in de horeca (1/2)					
▶ Barman	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Chef-kok			X	Onrechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Hulpkok			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Hulpkok grootkeuken			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsom- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2021	Opsporings- wijze 
Beroepen in de horeca (2/2)					
▶ Keukenmedewerker			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Maître d'hôtel	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Pizzabakker	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Afwasser			X	Onrechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Kelner restaurant			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Kelner brasserie	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
Beroepen in de handel en de verkoop					
▶ Vastgoedbemiddelaar	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Vertegenwoordiger	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Winkelmanager kleinhandel	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Rayonverantwoordelijk afdeling voeding	X	X	X	Onrechtstreeks	Statistisch
Industriële beroepen (1/2)					
▶ Productiemedewerker prefab beton	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Leidinggevende industriële productie	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Bouwkundig tekenaar	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudselektriciën	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Industrieel elektrotechnisch installateur	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudsmecaniciën	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bordenbouwer	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Productieoperator voeding		X	X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke kwaliteitscontrole	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke industrieel onderhoud	X	X		Rechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2021	Opsporings- wijze 
Industriële beroepen (2/2)					
▶ Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	x	x		Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke planning en productiebeheer	x	x	x	Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus liften	x	x		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële installaties	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële automatisering	x	x		Niet gedekt	Statistisch
▶ Technicus koeltechniek en klimatisatie	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
Land- en tuinbouwberoepen					
▶ Tuinbouwer	x			Niet gedekt	Statistisch
Medische, paramedische en verzorgende beroepen (1/2)					
▶ Zorgkundige	x		x	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Farmaceutisch-technisch assistent	x			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Ergotherapeut	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Verpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Hoofdverpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Sociaal verpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Logopedist	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Arts	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Apotheker	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Kinderverzorger	x		x	Onrechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Medische, paramedische en verzorgende beroepen (2/2)					
▶ Medisch laboratorium technoloog	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technoloog medische beeldvorming	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
Pedagogische beroepen					
▶ Opleidingscoördinator	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Opvoeder-begeleider	X	X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Leerkracht secundair onderwijs	X		X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Opleider volwassenen	X			Buiten opleidingsveld	Deskundigenadvies
▶ Rijinstructeur	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Monitor-begeleider in de sociale economie	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Academicus	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
Beroepen in transport en logistiek					
▶ Vrachtwagenchauffeur distributie			X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Autobuschauffeur	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bestuurder trekker-oplegger	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Koerier-besteller		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Dispatcher personenvervoer over de weg	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Magazijnmedewerker		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Logistiek verantwoordelijke	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch

Bronnen: view.brussels, DSS Bruxelles Formation

4.1. Analyse van het knelpuntkarakter van de beroepen

«Kwalitatieve en kwantitatieve oorzaken en arbeidsomstandigheden liggen aan de oorsprong van het knelpuntkarakter van een functie»

► De **kwantitatieve oorzaak** (er zijn te weinig kandidaten in de arbeidspool om te beantwoorden aan de noden van ondernemingen die personeel zoeken) wordt vermeld voor 87 beroepen die overeenstemmen met de beroepen waarvoor er een tekort is. Dit is het geval voor veel technische beroepen in de bouw of de zogenaamde industriële, digitale en niet-profitsectoren, die meestal midden- tot hogeschoolde functies bekleden. Het gaat in mindere mate ook om beroepen binnen het transport en de logistiek of de horeca en de handel. De aanwervingsproblemen van kwalitatieve aard kunnen met name in verband worden gebracht met de gebrekkige informatie over de arbeidsmarkt en het slechte imago waaronder sommige beroepen lijden. Bovendien is dit voor 28 van deze beroepen waarvoor er een tekort is (meer dan één op de twee pedagogische beroepen, iets minder in de bouw) de enige factor die de aanwervingsproblemen verklaart.

► Vervolgens wordt de **kwalitatieve oorzaak** (mismatch tussen de behoeften van de werkgevers voor de functie die moet worden ingevuld en het profiel van de werkzoekenden) vaak aangehaald (54 beroepen). Deze mismatch kan verband houden met gebrekkige informatie over de verwachte vaardigheden, maar kan ook wijzen op een gebrekkige opleiding van de kandidaten (onvoldoende of ontoereikend opleidingsniveau). Talenkennis, met name van het Nederlands, maar ook het bezit van een rijbewijs B worden ook regelmatig naar voren

geschoven, naast ervaring of meer specifieke vaardigheden die worden verwacht. De mismatch kan ook het gevolg zijn van werkgevers die te hoge eisen stellen aan de vaardigheden die eigenlijk nodig zijn om deze beroepen uit te oefenen, of kan het gevolg zijn van discriminatie bij de aanwerving.

De beroepen in de digitale, transport- en logistieke sector (met uitzondering van de vrachtwagenchauffeur distributie) en de zogenaamde industriële beroepen (met uitzondering van de productiemedewerker prefab beton en de bouwkundig tekenaar) zijn het meest betrokken. We vinden er ook bijna alle administratieve en dienstverlenende beroepen terug. Het verschijnsel doet zich ook elders voor, bijvoorbeeld in de bouw, maar meer in de afwerkingsberoepen, of in de handel, maar in mindere mate.

Voorts zij opgemerkt dat voor de medische, paramedische en verzorgende beroepen, de pedagogische beroepen (behalve voor opvoeder-begeleider) en voor de beroepen in de horeca in geen enkel geval een kwalitatieve mismatch wordt opgegeven. Bovendien, wanneer de kwantitatieve oorzaak wordt aangehaald, gaat ze in meer dan de helft van de gevallen (met industriële beroepen aan kop) gepaard met een tekort van kwantitatieve aard (dit geldt voor 36 functies, hoewel voor 6 van de 36 ook de arbeidsomstandigheden een rol spelen). Voor 7 functies ten slotte (waarvan 4 administratieve beroepen: verzekering-sadviseur, adviseur kredieten, verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle en beheerder verzekeringen) kunnen de aanwervingsproblemen door deze ene oorzaak worden verklaard.

► De daadwerkelijke of als ongunstig gepercipieerde **arbeidsomstandigheden** (onderbroken

werkrooster, zwaar werk, laag loon, deeltijds werk, personeelsverloop, mentale belasting enz.) verklaren de aanwervingsproblemen van 48 van de 113 knelpuntberoepen in 2021.

Dit geldt voor alle beroepsdomeinen, met uitzondering van de beroepen in de digitale sector en de land- en tuinbouwberoepen (de tuinbouwer).

Deze uitleg door de arbeidsomstandigheden varieert echter. Hij wordt immers naar voor geschoven voor alle knelpuntberoepen in de horeca (met uitzondering van de pizzabakker) en één keer op twee is dit de enige oorzaak. Hij wordt ook vaak genoemd voor de knelpuntberoepen in de dienstverlenende sector (dit geldt voor 70% van de beroepen), alsook binnen de sector van de gezondheidszorg (onder andere alle verpleegkundige specialisaties), maar over het algemeen in aanvulling op andere verklarende factoren. Bepaalde pedagogische beroepen (die worden uitgeoefend in het kleuter-, basis- of secundair onderwijs), beroepen in de bouw (vloerder-tegelzetter, schilder-decorateur, stukadoor) of het transport en de logistiek (vrachtwagenchauffeur distributie of koerier-besteller, magazijnmedewerker) blijven niet gespaard, maar de uitleg door de arbeidsomstandigheden is minder algemeen verspreid.

Al deze beroepen worden gekenmerkt door uurroosters, zwaar werk of statuten die werkzoekenden niet aanmoedigen om zich hiertoe te verbinden of dit beroep te blijven uitoefenen. Voor sommige beroepen, waaronder een groot deel van de banen waarvoor lagere kwalificaties vereist zijn, hetzij in de dienstverlenende sector (bijvoorbeeld toezichthouder van lokalen en gebouwen), de bouwsector (bekister-ijzervlechter, dakdekker of wegenwerker) en de transportsector (autobuschauffeur, vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen) versterken de aanwervingsproblemen in verband met de arbeidsomstan-

digheden een reëel tekort (gekenmerkt door een gebrek aan kandidaten) op de arbeidsmarkt.

Elke vergelijking met voorgaande jaren is om de reeds genoemde methodologische redenen ongeldig. Toch kunnen we, met de nodige voorzichtigheid, een verschuiving zien in de rechtvaardigingen van de adviseurs, die de arbeidsomstandigheden vaker noemen om de ondervonden moeilijkheden te rechtvaardigen (ook het tekort wordt vaker genoemd). Hoewel dit kan worden gezien als een effect van de crisis, die de reeds aanwezige spanningen op de arbeidsmarkt heeft verergerd (geringschatting van essentiële beroepen, onaantrekkelijke werk- en arbeidsomstandigheden enz.) of sommige zelfs heeft doen ontstaan, zou het ook vooral een verandering van de prioriteiten van de (toekomstige) werknemers zijn die zich zou voordoen en die bepalend zou zijn. Sommigen van hen zouden nu meer dan ooit voorrang geven aan de kwaliteit van het evenwicht tussen werk en privéleven boven andere dimensies (inclusief het loon). Deze nieuwe realiteit, die belangrijker lijkt te worden, dreigt dus voorrang te krijgen op de kwalitatieve elementen (in feite wordt de kwalitatieve oorzaak minder aangevoerd dan voorheen) die, zonder eraan te twifelen dat ze nog bestaan, onder de radar verdwijnen.

Ten slotte zij opgemerkt dat 6 functies knelpuntberoepen zijn, zowel vanwege een tekort, vanwege kwalitatieve aspecten (vereiste diploma's, noodzakelijke ervaring, te beheersen talen, vaardigheden/attitude) als vanwege moeilijk geachte arbeidsomstandigheden: medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, rayonverantwoordelijke afdeling voeding, verantwoordelijke planning en productiebeheer, autobuschauffeur en vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen.

Deze bevindingen herinneren eraan dat de oorzaken van het knelpuntkarakter vaak meervoudig zijn en dat derhalve met meerdere factoren rekening moet worden gehouden om ze aan te pakken. Een tekort aan kandidaten (de kwantitatieve oorzaak) is name-

lijk bijna nooit de enige verklaring (voor 2021 geldt dit voor slechts één knelpuntberoep op 4) en is dus niet de enige oorzaak van de spanningen op de arbeidsmarkt.

4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation

Van de 113 knelpuntberoepen die in 2021 werden geïdentificeerd, zijn er 11 niet gekoppeld aan een opleiding geregeld door Bruxelles Formation omdat ze niet onder het werkkerrein van de beroepsopleiding vallen. Het gaat om maatschappelijk medewerkers, sommige pedagogische beroepen (opleidingscoördinator, leerkracht secundair onderwijs en academicus, opleider volwassenen), ergotherapeuten, logopedisten, artsen, apothekers, landmeters en technologen medische beeldvorming.

«Van de 113 knelpuntberoepen die in 2021 werden geïdentificeerd, zijn er 11 niet gekoppeld aan een opleiding geregeld door Bruxelles Formation omdat ze niet onder het werkkerrein van de beroepsopleiding vallen»

Van de 102 resterende knelpuntberoepen worden er 28 niet gedekt door een opleidingsaanbod, terwijl er 74 kunnen worden gekoppeld aan één of meer opleidingen die door Bruxelles Formation of een van haar partners worden aangeboden, waar-

door de dekkingsgraad van de knelpuntberoepen 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation op 72,5% wordt vastgesteld (tegenover 85,4% voor de knelpuntberoepen 2020). Van de 74 in 2021 gedekte knelpuntberoepen, stellen we vast dat er 63 (85,1%)

rechtstreeks gedekt worden door het aanbod van Bruxelles Formation en 11 (14,9%) onrechtstreeks worden gedekt.

Zowel voor de knelpuntberoepen waarvoor geen opleidingsaanbod bestaat

bij Bruxelles Formation of haar partners als voor de knelpuntberoepen die wel gedekt worden, worden meer details verstrekt in de analyse van het opleidingsaanbod met betrekking tot de grote domeinen waarin knelpuntberoepen zijn geïdentificeerd (zie hoofdstuk 5).

Knelpuntberoepen in 2021 en verklarende factoren

5.1. Administratieve beroepen

Acht zogenaamde administratieve beroepen die bij de statistische analyse als knelpuntberoep werden aange-merkt, werden door de arbeidsadviseurs gevalideerd. Het gaat vooral om beroepen die behoren tot de bank- en verzekeringssector of beroepen die verband houden met het boekhoudkundig of financieel beheer en die van nature transversaler kunnen zijn, of functies die geïnternaliseerd kunnen worden.

De oorzaken van de aanwervingsproblemen voor deze beroepen zijn van uiteenlopende aard, soms door tekorten, soms door kwaliteit en soms door arbeidsomstandigheden voor de boekhouder. We merken met name op dat de kennis van het Nederlands regelmatig wordt aangehaald als kwalitatieve oorzaak. De meeste van deze beroepen houden immers contact met en dienstverlening aan klanten in. Tweetaligheid wordt daarom vaak door werkgevers geëist. Wat hooggekwalificeerde profielen betreft, waarvan sommige gereguleerd zijn, is het gebrek aan ervaring typisch een andere bron van spanning. Daarnaast worden over het algemeen digitale vaardigheden verwacht.

Sommige van deze beroepen zullen evolueren als gevolg van de digitale ontwikkeling. IT-beheersinstrumenten moeten de werklast van routinetaken verlichten en werknemers in staat stellen meer tijd te besteden aan hun adviestaken, die aan belang zouden moeten winnen.

Medewerker openbare financiën

De *medewerkers openbare financiën* bepalen de belastingen en de taksen. Zij zijn belast met de inning van de overheidsinkomsten en het voeren van de boekhouding van de Staat, de gefedereerde entiteiten of de lokale overheden.

Dit beroep komt naar voren als een knelpuntberoep op basis van de statistische analyse. Het tekort (kwantitatieve oorzaak) wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris, die aangeven dat houders van een masterdiploma in financiën bijzonder gewild zijn, maar dat maar weinigen kiezen voor de overheidsdienst, of die nu federaal (FOD Financiën) of lokaal is. Zij geven namelijk de voorkeur aan de particuliere sector, waar de bezoldiging interessanter is.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Verantwoordelijke boekhouding

De *verantwoordelijke boekhouding* is belast met alle boekhoudkundige verrichtingen van een onderneming of haar dochterondernemingen. Hij houdt er toezicht op en ziet erop toe dat de boekhouding in overeenstemming is met de boekhoudkundige, sociale en fiscale wetgeving. Hij kan verantwoordelijk zijn voor een team en het coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat verantwoordelijken boekhouding knelpuntberoepen zijn. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak). De meeste door Actiris ontvangen aanbiedingen voor verantwoordelijken boekhouding zijn afkomstig van de openbare dienst of de non-profitsector. In werkelijkheid worden de aanbiedingen van particuliere bedrijven voor deze profielen beheerd door headhunters. Toch geven de adviseurs van Actiris aan dat sommige boekhouders in de verleiding kunnen komen om een ambitieuzere uitdaging aan te gaan en een baan als verantwoordelijke boekhouding te ambiëren, maar dat hun profiel qua vaardigheden of ervaring niet aansluit bij de eisen die werkgevers stellen. Zij zijn dus ook van mening dat aanwervingsproblemen kunnen worden verklaard door kwalitatieve redenen.

Boekhouder

De *boekhouder* codeert de commerciële en financiële gegevens van een organisatie. Hij stelt de jaarrekeningen, balansen, boekhoudkundige balans enz. op overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Hij controleert de juistheid van de boekhoudkundige documenten en brengt verslag uit over de economische situatie van de organisatie. De boekhouder kan ook verantwoordelijk zijn voor andere activiteiten, zoals het uitvoeren van de loonadministratie en het personeelsbeheer, het coördineren van de activiteiten van een team of het leiden van een organisatie.

De adviseurs van Actiris merken op dat de werkaanbiedingen voor boekhouders in trustkantoren bijzonder moeilijk in te vullen zijn. Mensen die aan dit profiel beantwoorden, werken over het algemeen liever in grote organisaties met interne functies, die hun waarschijnlijk betere arbeidsvoorwaarden (beter loon) en arbeidsomstandigheden (minder stresserend werk) bieden.

Boekhouders zijn veelgevraagd en geven ook persoonlijk advies. In de toekomst zouden zij in hun taken kunnen worden bijgestaan door artificiële intelligenties

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



die het gegevensverwerkingswerk stroomopwaarts doen, zodat boekhouders zich kunnen concentreren op het adviseren van klanten. Dit zou een manier kunnen zijn om het structurele tekort op te lossen¹².

Bedienden financiële transacties en verzekeringen

De *beheerder verzekeringen* heeft als opdracht particulieren of bedrijven te informeren en te adviseren over vermogens- en persoonlijke verzekeringen (brand, ongevallen, pensioen, verzorging enz.). Hij verkoopt producten en diensten overeenkomstig het commerciële beleid van de vestiging, met inachtneming van de voorschriften van de verzekeringssector. Hij kan de technische (ontwerpen van prijzen) en administratieve aspecten van contracten uitvoeren en kan ook worden belast met de promotie van bankproducten en -diensten.

De *adviseur kredieten* bestudeert en geeft een advies of een beslissing over kredietaanvragen van particulieren of bedrijven (vastgoedkrediet, consumentenkrediet enz.). Hij beoordeelt de risico's van de toekenning ervan in het licht van de algemene zakelijke en financiële strategie van de instelling waar hij werkt en overeenkomstig de bankvoorschriften. Hij kan contractuele stukken opmaken of toezicht houden op verzekeringscontracten die aan leningen zijn gekoppeld. De adviseur kredieten kan worden gevraagd een team te coördineren.

Ten slotte beheert de *beheerder verzekeringen* het opmaken en het beheer (onderschrijving, codificatie enz.) van verzekeringscontracten (auto-, industriële, woningbouwrisico's enz.) door te verwijzen naar vooraf opgestelde contracten of door standaardclausules aan te passen, overeenkomstig de in de verzekeringssector geldende voorschriften. Hij kan bijdragen opvragen en toezien op de inning ervan, en geschillen en betwistingen beheren.

De aanwervingsproblemen in verband met de beroepen van *verzekeringsadviseur*, *adviseur kredieten* en *beheerder verzekeringen* komen naar voren uit de statistische analyse en worden bevestigd door de adviseurs van Actiris die de kwalitatieve redenen benadrukken. Dit is enerzijds te wijten aan het gebrek aan ervaring van de kandidaten en anderzijds aan hun taalkundige en digitale tekortkomingen. Werkgevers zijn op zoek naar kandidaten die tweetalig zijn en de digitale transformatie van de sector, die al sterk gedigitaliseerd is, kunnen ondersteunen. Dit gebrek aan digitale vaardigheden kan het knelpuntkarakter van deze beroepen nog versterken.

¹² Quoistiaux G., *Une intelligence artificielle pour doper les comptables*, in *L'Écho*, 08/09/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwaliteitef

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 3 functies
(Verzekeringsadviseur,
Adviseur kredieten en
Beheerder verzekeringen)

Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit

De *verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit* en controle voert audits en controles uit van boekhoudkundige en financiële transacties van organisaties. De verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle draagt bij tot de preventie en de beheersing van financiële risico's en is ook betrokken bij het opsporen van mogelijke onregelmatigheden. Bedrijven in moeilijkheden kunnen vragen om technische ondersteuning op het gebied van boekhouding en financieel beheer. Onder zijn verschillende activiteiten kan hij ook verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team of het beheer van een dienst. Bovendien beschermt de wetgeving de uitoefening van het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle aangezien de voorwaarden voor toegang en uitoefening gereguleerd zijn.

De adviseurs van Actiris bevestigen het knelpuntkarakter van het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle. Volgens hen hebben alle verantwoordelijken boekhoudkundige en financiële audit en controle een baan of zijn ze slechts enkele dagen werkloos voordat ze een baan vinden. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan het feit dat er niet genoeg kandidaten zijn, voor een beroep waarvoor een certificering vereist is. Bovendien raken kennis en vaardigheden door de ontwikkeling van de wetgeving sneller achterhaald en moeten zij regelmatig worden bijgeschoold en geactualiseerd. Ten slotte zijn de moeilijkheden om op aanbiedingen in te gaan ook gedeeltelijk te wijten aan een gebrek aan kennis van de andere landstaal, die vaak als een pluspunt wordt beschouwd. Relevante ervaring is een ander pluspunt. Om deze redenen wordt de kwalitatieve oorzaak naar voren geschoven.

Syndicus

De *syndicus* van een gebouw of van een mede-eigendom beheert een of meerdere vastgoedsites en implementeert de technische, administratieve, financiële en boekhoudkundige middelen voor het in stand houden of verbeteren van het vastgoedpatrimonium met inachtneming van de van kracht zijnde regelgeving. De syndicus kan een team coördineren en een structuur leiden. Het gaat om een beschermd beroep.

Uit de statistische analyse komt het beroep van syndicus naar voor als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen een vaststelling die reeds

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



door de sector¹³ is gedaan en gedocumenteerd, namelijk het gebrek aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) en meer in het algemeen een gebrek aan roeping, vooral omdat het beroep over het algemeen onbekend is bij het grote publiek en zeker bij jongeren. Zij wijzen er echter ook op dat weinig vacatures via Actiris lopen, waardoor zij geen duidelijk beeld hebben van de verwachtingen van de werkgevers of van specifieke problemen. Net zoals voor vastgoedbemiddelaars verlopen de aanwervingen veel via netwerken en kunnen ze zo de schijn van coöptatie wekken.

Niettemin kan worden gewezen op het gebrek aan imago van het beroep, dat bovendien een goed netwerk van gevarieerde contacten (advocaten, beroepsgroepen, bestuursorganen enz.) en grote bemiddelingscapaciteiten vereist. Van de syndicus wordt verwacht dat hij de problemen van de mede-eigendommen kan oplossen, soms ver buiten zijn of haar opdracht, maar ook dat hij 's avonds werkt, aangezien de algemene vergaderingen meestal aan het eind van de dag worden gepland. Het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars), dat het beroep vertegenwoordigt, pleit ervoor dat de algemene vergaderingen voortaan overdag worden georganiseerd om hun personeel te ontlasten¹⁴ en om in de mate van het mogelijke een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven mogelijk te maken.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de administratieve beroepen

Van de 8 administratieve beroepen die in 2021 als knelpuntberoepen zijn aangemerkt, **worden er 4 gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan twee rechtstreeks en 2 onrechtstreeks, terwijl de andere 4 niet worden gedekt.

Het aanbod inzake boekhouding en financieel beheer van Bruxelles Formation draagt bij tot het opleiden tot de beroepen van *boekhouder* en *verantwoordelijke boekhouding* en onrechtstreeks tot die van *verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit* en controle en *medewerker openbare financiën*.

- ▶ Dit aanbod valt vooral onder de verantwoordelijk van de centra BF Bureau & Services en BF Management.

Ten aanzien van de vier voornoemde beroepen heeft het door **BF Bureau & Services aangeboden beroepsgerichte aanbod** een onrechtstreeks karakter omdat het meer gericht is op bediendenberoepen die werken in de boekhoudkundige dienst (boekhoudkundig bediende / agent boekhouding) of zich vooral toelegt (eventueel aanvullend) op het aanleren van bureautools die eigen zijn aan dit domein (bediende inzake boekhoudkundige bureautica).

De **door BF Management georganiseerde beroepsgerichte producten** (boekhoudhulp / boekhoudassistent, financieel beheer, boekhoud- en fiscale praktijk - verantwoordelijke voor de algemene boekhou-

¹³ BIV (20222), BIV trekt aan alarmbel: structureel tekort aan vastgoedmakelaars-syndici is problematisch voor meer dan 90.000 mede-eigendommen, 29/09/22.

¹⁴ Mikolajczak C. (2022), "Il y a une véritable pénurie" : les immeubles manquent de syndics et les copropriétaires en pâtissent, in *La Libre Belgique*, 06/10/22.

ding) zijn gericht op een hoger opgeleide publiek die na afloop van hun opleiding het beroep van boekhouder kunnen uitoefenen in een onderneming. Binnen deze beroepsgerichte opleidingen heeft een deel van de cursisten genoten van vakgerichte taalmodules die georganiseerd werden door BF Langues. Daarnaast werden ook bedrijfsstages (IBO) georganiseerd voor een aantal werkzoekenden die gericht waren op de beroepen van de boekhouding. De laatste twee systemen (taalmodules en bedrijfsstages) hebben als doel de twee geïdentificeerde beperkingen met betrekking tot de arbeidsmarkt te verminderen, namelijk de beheersing van het Nederlands en de praktijkervaring die vereist wordt door de werkgevers.

- ▶ In aanvulling op het aanbod van BF Bureau & Services en BF Management biedt het **centrum BF Espaces Numériques** naast inleidende boekhoudmodules ook e-learningopleidingen aan die gericht zijn op btw en boekhoudsoftwarepakketten. Deze spelen in op de evoluties die inherent zijn aan het beroep van boekhouder en op de vereiste om de digitale tools ter zake te beheersen.
- ▶ Het aanbod van Bruxelles Formation in het kader van **partnerschappen voor volwassenenonderwijs** (Enseignement de Promotion et de Formation Continue van de UEPFC) stelt ten slotte een opleiding technicus inzake boekhouding en btw voor. Deze regeling, die leidt tot een certificaat van kwalificatie als boekhoudkundig technicus dat specifiek is voor het hoger secundair onderwijs voor volwassenenonderwijs, is gekoppeld aan de mogelijkheid van aanvullende algemene opleiding (om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen) en een toegangspoort (door te slagen voor een geïntegreerde test) tot studies voor een bachelorsdiploma boekhouden.
- ▶ Wat het knelpuntberoep van *medewerker openbare financiën* betreft, merken we op dat, hoewel het hierboven beschreven opleidingsaanbod toelaat competenties te verwerven die eigen zijn aan de boekhouding die voor dit beroep nuttig is, is geen enkele opleiding specifiek gericht op de overheidssector en de eventuele specifieke kenmerken inzake financiën of wetgeving.
- ▶ Bovendien biedt het EFP (CVO) in het kader van zijn opleidingen voor volwassenen een cursus bedrijfsleider voor kandidaten voor het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle - gecertificeerd fiscaal adviseur aan.

De functies van verzekeringsadviseur, beheerder verzekeringen, adviseur kredieten en syndicus werden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in 2021.

- ▶ Wel wordt momenteel in het kader van de programmering voor 2023 een opleiding voor *beheerder verzekeringen* ontwikkeld. Deze zal worden geïntegreerd in het aanbod van BF Management en worden uitgevoerd in partnerschap met de firma Wikitree (consultancy inzake ondersteuning en oplossingen voor de verzekerings-, financiële en banksector).
- ▶ Bovendien biedt het EFP in het kader van haar cursussen voor volwassenenonderwijs een cursus bedrijfsleider voor kandidaat-verzekeringsmakelaars aan.

5.2. Beroepen in de bouwsector

De bouwsector kampt al jaren met een **gebrek aan gekwalificeerd personeel**. Actiris is niet het belangrijkste kanaal voor aanwerving in de sector. Bijgevolg volstaat de statistische analyse niet om knelpuntberoepen op te sporen. De raadpleging van de adviseurs van Actiris heeft toegelaten de lijst aan te vullen door de beroepen op te nemen waarvan de werkaanbiedingen via andere kanalen worden verspreid.

In totaal werden 24 beroepen in de bouwsector als knelpuntberoepen geïdentificeerd in 2021. Op enkele uitzonderingen na (vloerder-tegelzetter, schilder-decorateur en stukadoor) zijn zij dat om kwantitatieve redenen.

Dit tekort kan ook kwalitatieve oorzaken hebben. Ofwel beschikken de kandidaten niet over **de speci-**

fieke technische vaardigheden of ervaring die de werkgevers verwachten (het gaat vaker om werknemers met meerdere vaardigheden dan om werknemers die in een bepaald domein gespecialiseerd zijn), ofwel ontbreekt het hen aan de **soft skills** die nodig zijn voor de realiteit van het werk op de bouwplaats (de werkdag vóór 8 uur beginnen, probleem van de reistijd enz.). **Bovendien heeft een aanzienlijk deel van de werkzoekenden die in de bouw willen werken een buitenlands diploma of zijn deze mensen vaak ouder dan 50 jaar. Het rijbewijs** is ook een probleem voor sommige beroepen (met name buitenschrijnwerkers, stukadoors of schilders, waar de werkgevers in de bouwsector de verzameling van werknemers gemakkelijker kunnen organiseren).

«In totaal werden 24 beroepen in de bouwsector als knelpuntberoepen geïdentificeerd in 2021»

Ten slotte worden de **arbeidsomstandigheden** genoemd als oorzaak van knelpuntberoepen voor een reeks beroepen, hetzij vanwege de gevaren (werk op hoogte, op de weg enz.) en/of de zwaarte (zware lasten, weersomstandigheden enz.), met name in de context van een vergrijzende beroepsbevolking. In deze context zijn oudere en meer ervaren werknemers geneigd hun oorspronkelijke beroep te verlaten en over te stappen naar omkadering of teamcoördinatie, waardoor de spanningen op de arbeidsmarkt waarschijnlijk zullen toenemen. Er zij evenwel op gewezen dat, naast moeilijke arbeidsomstandigheden, er vele voordelen omvat zijn (hos-

pitalisatieverzekering, aanvullende pensioenregeling enz.), maar ook stabiele carrièrevooruitzichten. Er zij ook op gewezen dat sommige werkgevers hun

toevlucht nemen tot zwartwerk, net zoals sommige werknemers in de sector daar soms ook de voorkeur aan geven, hetzij om te voorkomen dat zij een inkomensniveau bereiken waardoor zij verschillende sociale uitkeringen zouden verliezen, hetzij omdat zij zich illegaal in België bevinden.

Bovendien is **het imago van de bouwsector** ondergewaardeerd en kan het jongeren ervan weerhouden om voor een baan in deze sector te studeren¹⁵. Het lijkt erop dat het imago dat het grote publiek van de bouw heeft, beperkt is tot bepaalde beroepen, met name die van metselaar¹⁶, terwijl de mogelijkheden veel gevarieerder zijn, vooral wat de nieuwe technologieën betreft.

15 Boever É. (2022), *Jobs en pénurie : comment rendre sexy les métiers de la construction ?*, in RTBF, 29/04/22.

16 Leonardi P. (2022), *Le secteur de la construction veut attirer dès aujourd'hui les talents de demain*, in Le Soir, 21/04/2022.

Binnen het kader van de sectorale rondetafelgesprekken hebben de betrokkenen in de bouw onderkend dat de personeelsnoden de afgelopen twee jaar nog nijpender zijn geworden. Naast de reeds lange tijd geleden gesignaleerde mismatch van **vaardigheden** (waaronder een gebrek aan autonomie, problemen om aan de eisen van de werf te voldoen enz.) moet rekening worden gehouden met de **vermindering van het aantal gedetacheerde werknemers**. Het gaat om een dimensie waarop view.brussels reeds heeft gewezen in zijn analyse van de gevolgen van de COVID-19-crisis voor knelpuntberoepen¹⁷. Met het herstel van de economie en het Europese herstelplan zijn België en zijn buurlanden op zoek naar arbeidskrachten, en met name buitenlandse arbeidskrachten, via detacheringen. Niettemin lijken werknemers uit Zuid- en Oost-Europa nu de voorkeur te geven aan detachering in landen die dichterbij hun land van herkomst liggen¹⁸. Een aantal gaf ook de internationale mobiliteit op, omdat ze beseften dat de omstandigheden in hun thuisland aanzienlijk waren verbeterd¹⁹. Bovendien kan de oorlog in Oekraïne ook gevolgen hebben gehad voor de beschikbaarheid van al dan niet gedetacheerde Oekraïense werknemers. Met het uitbreken van het conflict en de mobilisatie van de mannen verwachtte de bouwsector dat een aantal bedrijven en onderaannemers hun Oekraïense arbeidskrachten de arbeidsmarkt zouden zien verlaten om hun land te verdedigen²⁰.

Embuild (de voormalige Confederatie Bouw) kondigde in de zomer van 2022 aan dat bedrijven in de sector op zoek zijn naar 18.000 werknemers²¹. Om dit doel te bereiken, hebben de sociale partners in de bouwsector onlangs een samenwerkingsovereenkomst met Fedasil ondertekend om asielzoekers naar banen in de sector te leiden²². Er lopen al proefprojecten. Naast de oriëntatie op jobdays is het ook mogelijk een gesprek te hebben om hun motivatie en vaardigheden te beoordelen. Afhankelijk van het resultaat kunnen asielzoekers worden aangenomen of toegelaten tot een opleiding via Constructiv, het paritair opleidingsfonds voor de bouwsector (paritair comité 124).

Ten slotte hebben **conjuncturele factoren**, zoals de overstromingen in juli 2021, de vraag naar gekwalificeerde bouwvakkers in Wallonië (en mogelijk in Brussel, aangezien ook Brusselse kmo's in Wallonië actief zijn) doen toenemen, zodat de sector de uitdaging van de wederopbouw kan aangaan²³. In combinatie met de **bevolkingsgroei**, die de ontwikkeling van nieuwe vastgoedprojecten vereist (woningen, gemeenschapsinfrastructuur enz.), zal de vraag naar arbeidskrachten in de bouw naar verwachting hoog blijven, ook al vertragen de huidige omstandigheden (economische onzekerheid en stijgende energieprijzen) de groei²⁴.

17 Zie view.brussels (2022), *De knelpuntberoepen in de context van de coronacrisis*, februari 2022.

18 Lorent P. (2021), *Des milliers de jobs en pénurie: des salaires minables pour des métiers pénibles*, in *Le Soir*, 16/10/2021.

19 Schaub A. (2021), *Phénomène mondial, la pénurie de main d'œuvre est "positive"*, in *RTS*, 17/11/21.

20 Embuild (2022), *Oekraïners welkom in de bouw*, 03/03/2022.

21 Bombaerts J.-P. (2022), *La construction engage à tour de bras*, in *L'Écho*, 10/08/22.

22 Belga (2022), *Fedasil et le secteur de la construction vont collaborer afin d'orienter les demandeurs d'asile*, in *RTBF*, 03/06/22.

23 July B. (2021), *Inondations: la construction face au défi de la... reconstruction*, in *Le Soir*, 16/08/21.

24 Vanacker L. (2022), *Premiers signes de ralentissement dans le secteur belge de la construction*, in *L'Écho*, 18/09/22.

Duurzaam bouwen, alsmede de renovatie van gebouwen en de bevordering van energie-isolatiwerkzaamheden op regionaal niveau (Renolution-strategie), bieden perspectieven voor de bouwsector. Deze vernieuwingsstrategie zal de komende jaren naar verwachting ongeveer 8.000 rechtstreekse of onrechtstreekse, duurzame en over het algemeen niet verplaatsbare banen opleveren²⁵. Dit vereist echter de verwerving van nieuwe specifieke vaardigheden, naast de essentiële technische basisvaardigheden.

Landschapsarchitect

De *landschapsarchitect* is verantwoordelijk voor het ontwerp en de studie van ontwikkelings- of bouwprojecten in relatie tot de omgeving. Overeenkomstig de voorschriften is het zijn taak om schetsen of ontwerpen te maken in het kader van de configuratie van het werk of de ruimte en de bijbehorende technische mogelijkheden te bepalen. Hij is ook verantwoordelijk voor de coördinatie en het toezicht op de voortgang van de werkzaamheden. Meer specifiek richt de landschapsarchitect zich op de buitenruimte door te werken aan het landschap. Zijn werk combineert ook dimensies die verband houden met aardwetenschappen, planten en water. Hij zal zich meer in het bijzonder richten op projecten met betrekking tot de ontwikkeling van tuinen en landgoederen, monumenten, maar ook sportterreinen, speelplaatsen of zwembieden.

De landschapsarchitect komt op basis van de statistische analyse voor in de knelpuntberoepen en wordt als zodanig bevestigd door de adviseurs van Actiris. Net als architecten zijn landschapsarchitecten meestal zelfstandigen in architectenbureaus, met de daaraan verbonden voordelen (autonomie, aftrek van onkosten enz.), terwijl de werkaanbiedingen die Actiris ontvangt over het algemeen afkomstig zijn van overheidsdiensten, met name van lokale of regionale overheden. Zij maken zich meer zorgen over het kwantitatieve tekort omdat de status van werknemer minder populair is bij de kandidaten.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



²⁵ Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, [De renolution van Brussel!](#), 2022.

Vloerder-tegelzetter

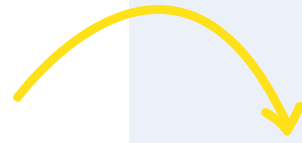
De *vloerder-tegelzetter* is belast met het bekleden van oppervlakken (vloeren of muren) door het verzegelen, lijmen of bevestigen van tegels, aardewerk, sierstenen enz. Hij werkt in gebouwen in aanbouw of bij renovatieprojecten. Naast andere taken kan hij ook parketvloeren leggen of inrichtingswerkzaamheden uitvoeren.

De vloerder-tegelzetter wordt door de adviseurs van Actiris als een knelpuntberoep aangemerkt. De arbeidsomstandigheden worden door hen genoemd als reden voor de moeilijkheden bij de aanwerving van vloerders-tegelzetters. Het werk is zwaar, zeker voor oudere werknemers. Bovendien wordt het beroep van vloerder-tegelzetter zelden uitgevoerd als enige specialiteit en verwachten de werkgevers over het algemeen een zekere polyvalentie in het soort bekleding. In dit geval kunnen de kwalitatieve aspecten de aanwervingsproblemen verklaren. Ten slotte is er geen kwantitatief tekort aan vloerders-tegelzetters in Brussel.

Technicus studiebureau bouw

De *technicus studiebureau bouw* werkt in een studiebureau voor bouw. Zijn taken houden verband met bouwprojecten. Hij werkt ze uit of bestudeert de technische processen, de bouwmethoden en de kosten ervan. Hij is tevens belast met de uitvoeringsstudie van de werken en met de technische maar ook economische opvolging van de werf. De technicus studiebureau bouw kan een team of een project coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van technicus studiebureau bouw een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) en voegen ook een kwalitatieve oorzaak toe. Er wordt over het algemeen ook een bachelorsdiploma bouw gevraagd. Weinig kandidaten voor dit beroep passen in dit profiel. Zij hebben namelijk vaak een in het buitenland behaald diploma zonder gelijkwaardigheid, terwijl werkgevers terughoudend zijn om dit soort profielen aan te nemen.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Werfleider

De *werfleider* bereidt de dagelijkse activiteiten van één of meer werven voor, organiseert ze en controleert ze. Hij moet er enerzijds op toezien dat de veiligheidsnormen worden gerespecteerd en anderzijds dat de opgelegde termijn in acht wordt genomen. Hij is ook verantwoordelijk voor de coördinatie van de werkzaamheden van de interne en externe teams van het bedrijf.

Het beroep van werfleider blijkt op basis van de statistische analyse een knelpuntberoep te zijn en wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een tekort (kwantitatieve oorzaak). Een tweede oorzaak zou van kwalitatieve aard kunnen zijn, aangezien het gebrek aan werkervaring een van de belangrijkste belemmeringen voor de tewerkstelling is.

Bekister-ijzervlechter

De *bekister-ijzervlechter* bouwt gebouwen en constructies met behulp van betonnen elementen. Deze elementen worden gemaakt door middel van een mal en/of metalen armaturen die in een betonmassa zijn ingebed. De bekister-ijzervlechter maakt enerzijds de bekistingen en monteert de geprefabriceerde betonelementen en versterkt anderzijds het beton met metalen structuren en armaturen. Er kan hem worden gevraagd een klein team te leiden.

Na raadpleging van de adviseurs van Actiris is het beroep in de lijst opgenomen als knelpuntberoep. Volgens de verzamelde adviezen zou er voor het beroep een tekort zijn (kwantitatieve oorzaak). De arbeidsomstandigheden en vooral het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep kunnen ook de aanwervingsproblemen verklaren. De bouwvakkers lijken zich dus gemakkelijker op metselwerk te oriënteren, vooral omdat deze laatste opleiding een onderdeel bekisting omvat, waardoor zij meer vertrouwd raken met technieken die met beton te maken hebben. De adviseurs van Actiris leggen ook uit dat er maar weinig bekisters-ijzervlechters zijn die alleen deze activiteit uitoefenen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Conducteur bouw

De *conducteur bouw* oefent een leidinggevend beroep uit. Hij organiseert de technische middelen, coördineert de teams (interne of externe medewerkers) en beheert de financiële middelen die nodig zijn voor de voltooiing van een bouwwerk. Betrokken vanaf de definitie van het project, tijdens de uitvoering en tot de afwerking, zorgt hij er ook voor dat deadlines en veiligheidsregels worden gerespecteerd. Hij is degene die onderhandelt met de bouwheer.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van conducteur bouw een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) en voegen ook een kwalitatieve oorzaak toe. Net als voor de technicus studiebureau bouw wordt over het algemeen een bachelorsdiploma bouw gevraagd. Weinig kandidaten voor dit beroep passen in dit profiel. Zij hebben namelijk vaak een in het buitenland behaald diploma, terwijl deze profielen minder gewild zijn bij werkgevers.

Machinisten en kraanmachinisten

De *torenkraanbestuurder* bedient hefwerktuigen op een site (bouwwerk, haven-site enz.), met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften. Hij verplaatst en levert uitrusting en materiaal aan de verschillende vakmensen op de bouwwerk.

De *kraanbestuurder* bedient hefwerktuigen of specifieke uitrustingen (portalen, mobiele bruggen, sluizen enz.). Hij werkt mee aan het laden/lossen, overladen, heffen en plaatsen van allerlei soorten massa's (containers, gevaarlijke stoffen, machines, boten enz.), met inachtneming van de regels voor de veiligheid van goederen en personen.

De *bestuurder van bouwplaatsmachines* bestuurt en bedient zware bouwplaatsmachines, zowel voor graafwerk, grondverzet als extractie. Hij leeft de geldende veiligheidsvoorschriften na. Tijdens zijn werkzaamheden kan hij materialen, maar ook ertsen of puin van een bouwplaats moeten vervoeren. Er kan hem ook worden gevraagd het vervoer van de machine naar de bouwplaats op zich te nemen met een draagvoertuig.

Deze drie beroepen, die door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoepen worden aangemerkt, ondervinden kwantitatieve aanwervingsproblemen die

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 3 functies
(Torenkraanbestuurder,
Kraanbestuurder en Bes-
tuurder van bouwplaats-
machines)

verband houden met de moeilijkheid om opleidingen voor deze beroepen te vinden. Er bestaan weliswaar opleidingen, maar die worden niet in of rond Brussel aangeboden, wat een ernstige belemmering vormt voor Brusselaars die deze weg willen volgen.

Dakdekkers

De *dakdekker* (zowel platte als schuine daken) bereidt de dakbedekkingselementen voor en legt ze in verschillende materialen (leien, dakpannen, plaats-taal, riet enz.), zowel bij nieuwbouw als bij renovatie van gebouwen. Hij kan isolatie of onderhoud uitvoeren. Hij is ook verantwoordelijk voor de installatie van de afvoerleidingen (goten, gas- of rookafvoer enz.).

De adviseurs van Actiris hebben vastgesteld dat er voor deze beroepen aanwervingsproblemen zijn en hebben deze functies daarom als knelpuntberoepen aangemerkt. Het beroep van dakdekker (zowel platte als schuine daken) is om kwantitatieve redenen een knelpuntberoep. Over het algemeen zijn oudere kandidaten niet meer geneigd om op daken te klimmen, terwijl jongere kandidaten zich niet aangetrokken voelen tot het vak, waardoor er een tekort ontstaat. De arbeidsomstandigheden ontmoedigen kandidaten vaak om dit beroep uit te oefenen. Het is een gevaarlijke baan, waarvoor men geen hoogtevrees mag hebben, en het is ook moeilijk omdat men blootgesteld is aan weersomstandigheden.

Landmeter

De *landmeter* verricht metingen van grond, infrastructuur, diverse netwerken en bestaande of te bouwen bouwwerken. Hij stelt plannen en kaarten op van de plaats van de werken overeenkomstig de geldende wetgeving. Er kan hem ook worden gevraagd om de waarde van onroerend goed te beoordelen en te taxeren. Het beroep is beschermd.

Het knelpuntkarakter van het beroep van landmeter blijkt uit de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen dat de oorzaak van de aanwervingsproblemen van kwantitatieve aard is (tekort). Er zijn niet genoeg kandidaten. Het beroep houdt in dat een masterdiploma moet worden behaald. Studenten worden meestal tijdens hun studie benaderd en vinden direct na hun afstuderen een baan.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 2 functies
(Dakdekker schuine/
platte daken)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Sanitair installateur

De *sanitair installateur* bereidt de elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt ze af, stelt ze in dienst en voert het onderhoud van de installaties uit. In voorkomend geval zal hij overgaan tot de depannage of herstelling ervan.

Op basis van de statistische analyse blijkt het beroep van sanitair installateur een knelpuntberoep te zijn. De adviseurs van Actiris wijzen op het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak), maar benadrukken vooral het gebrek aan kandidaten met de vereiste kwalificaties.

Metselaar

De *metselaar* bouwt muren, gevels en scheidingswanden door het metselen van dragende elementen (briketten, bakstenen, stenen, gipsplaten enz.) volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij maakt ook horizontale oppervlakken (dekvloeren, straatplaten enz.), bekistingen en betonwapening. Hij zorgt ervoor dat lokalen waterdicht en geïsoleerd zijn. Hij kan speciale constructies bouwen, zoals zwembaden en gedenktekens. Tenslotte zorgt zij ook voor de opslag, de schoonmaak en het onderhoud van het terrein. Er kan hem ook gevraagd worden een klein team te leiden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van metselaar een knelpuntberoep is, wat door de adviseurs van Actiris wordt bevestigd. Zij melden een tekort (kwantitatieve oorzaak). Zij geven aan dat een gekwalificeerde metselaar zeer snel een baan vindt, maar dat een aanzienlijk deel van de werkzoekenden die deze functie ambiëren, slecht gekwalificeerd is of een diploma in het buitenland heeft behaald zonder gelijkwaardigheid. Een secundaire oorzaak die ook de aanwervingsproblemen kan verklaren, zijn de als ongunstig ervaren arbeidsomstandigheden en met name het feit dat men buiten werkt, ongeacht de weersomstandigheden (regen, hittegolf, kou...).

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Schrijnwerkers

De *schrijnwerker* (zowel binnen als buiten) bereidt alle binnen- en buitenafsluitingen voor en installeert ze (deuren, ramen, luiken, roosters, muren, jaloezieën, hekken, garagedeuren enz.), of ze nu van hout, metaal, aluminium of pvc zijn, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij kan ook automatische sluitsystemen installeren en afstellen, en geplaatste elementen en hun sluitsystemen onderhouden, repareren en vervangen.

Deze twee specialisaties van de schrijnwerkerij zijn knelpuntberoepen op basis van de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen dit en wijzen enerzijds op de kwantitatieve oorzaak (tekort) en anderzijds op kwalitatieve elementen om de aanwervingsproblemen te verklaren. In de meeste gevallen hebben de bij Actiris ingeschreven schrijnwerkers geen adequate opleiding en hebben ze on-the-job geleerd, of hebben ze zelfs een in het buitenland behaald diploma dat in België niet wordt erkend.

Calculator bouw

De *calculator bouw* verricht metingen en stelt ramingen en kostenramingen op voor een bouwproject. Hij moet ook de dossiers voor de uitvoering van de werkzaamheden opstellen en toezicht houden op de werven. In het kader van zijn beroep is het mogelijk dat de calculator bouw moet samenwerken met verschillende partijen die betrokken zijn bij de bouw en contacten moet hebben met klanten en leveranciers. Hij werkt over het algemeen in een kantoor, maar het is ook mogelijk dat hij naar de werf moet gaan. Het gaat om een beroep van bediende of zelfs kaderlid dat dus kan worden vergeleken met het beroep van conducteur bouw.

Het beroep van calculator bouw wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoep. Zij verklaren aanwervingsproblemen door een kwantitatieve oorzaak (tekort). Deze meestal hooggekwalificeerde functie vereist ook specifieke vaardigheden en zelfs een zekere ervaring, die volgens de geraadpleegde deskundigen bij de kandidaten ontbraken.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 2 functies
(Buiten/binnenschrijnwerker)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Monteur van interieurinrichtingen

De *monteur van interieurinrichtingen* monteert geprefabriceerde panelen (spaanplaat, laminaat enz.) overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij monteert en plaatst scheidingswanden, bekledingen, vloeren of valse plafonds om de geometrische of akoestische kenmerken van een ruimte te corrigeren, een gebouw te isoleren of een interieur in te richten voor verschillende doeleinden (winkels enz.). Hij kan ook keukens, stands en geprefabriceerde modulaire gebouwen inrichten.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van monteur van interieurinrichtingen een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris spreken van een tekort (kwantitatieve oorzaak) door erop te wijzen dat, hoewel mensen over de vereiste kwaliteiten beschikken om op deze werkaanbiedingen te reageren, zij niet op de functie ingaan. In werkelijkheid is deze functie in zekere zin een uitlaatklep voor de schrijnwerker, maar kan hij er niet al zijn vaardigheden in kwijt. Bovendien gaat het meestal om contracten van bepaalde duur.

Een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen zou verband kunnen houden met de arbeidsomstandigheden. Volgens de adviseurs van Actiris is dit werk niet zo gemakkelijk als het lijkt (de indeling van de ruimte maakt het soms moeilijk om meubels te monteren). Dit vooral omdat geprobeerd moet worden aan zoveel mogelijk van de soms onrealistische eisen van de klanten te voldoen en men dus blootgesteld is aan de druk van de werkgevers.

Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen

De *plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen* voert installatiewerkzaamheden uit voor boven- of ondergrondse bekabeling van distributienetwerken (elektriciteit, signalen, telefonie enz.), overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij onderhoudt en repareert de verschillende netwerken van zeer hoge tot lage spanning (transformator enz.). Daarnaast kan hij ook verschillende soorten buitenverlichting installeren (wegen, straten, luchthavens, monumenten enz.).

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris verklaren de aanwervingsproblemen door het gebrek aan kandidaten (kwanti-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



tatieve oorzaak). Volgens hen moeten deze werknemers werken in straatgeulen. Een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen zou dus verband kunnen houden met de arbeidsomstandigheden. Er moet immers worden gewerkt in alle weersomstandigheden, in moeilijke omstandigheden (in de weg gegraven gaten).

Monteur van centrale verwarmingsinstallaties

De *monteur van centrale verwarmingsinstallaties* bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij past de installaties aan en stelt ze in werking, en voert ook reparaties uit. Er kan hem ook worden gevraagd om ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik te installeren of om zwembaden te installeren en te onderhouden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van monteur van centrale verwarmingsinstallaties een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris wijzen op het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak), maar ze wijzen vooral op het gebrek aan kandidaten met de door werkgevers gevraagde kwalificaties en diploma's. Het aantal mensen dat met pensioen gaat stijgt zeer snel en elk jaar leren niet genoeg jongeren het vak om het over te nemen en het tekort aan vaardigheden op te vangen en aan te pakken. Daarbij komen nog de evoluties inzake zorg voor het milieu, de vermindering van het energieverbruik en de invoering van hernieuwbare energiebronnen die een rechtstreekse impact hebben op het beroep.

Wegenwerker

De *wegenwerker* voert bouw- of herstelwerkzaamheden uit aan wegen, spoorwegen en hun aanhorigheden (trottoirs, weggoten...), overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij kan ook machines voor openbare werken besturen.

Het beroep van wegenwerker, dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep is aangemerkt, trekt weinig kandidaten aan (kwantitatieve oorzaak). Het tekort kan worden verklaard door ongunstige arbeidsomstandigheden. Het werk is zwaar en moet in weer en wind worden gedaan, op de weg, met alle gevaren van dien.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Schilder-decorateur

De *schilder-decorateur* werkt oppervlakken af en verfraait ze door het aanbrengen van verf, hars of vernis, na manuele of mechanische voorbereiding van de oppervlakken. Hij plaatst wandbekleding (behang, stoffen enz.) en er kan hem ook gevraagd worden om vloerbekleding (tapijt, linoleum enz.) of glas enz. te plaatsen.

De arbeidsomstandigheden van het beroep dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt (zoals werken op hoogte, in de open lucht, in ongemakkelijke omstandigheden, maar ook het hanteren van vluchtige producten), worden aangevoerd als rechtvaardiging voor de moeilijkheden bij het aanwerven van schilders-decorateurs. Bovendien wordt dit beroep tegenwoordig zelden als één specialisatie uitgeoefend. Werkgevers zijn regelmatig op zoek naar polyvalente werknemers die onder meer kunnen schilderen, wat het kwalitatieve karakter van knelpuntberoep rechtvaardigt. Er is echter geen kwantitatief tekort aan schilders-decorateurs in Brussel.

Stukadoor

De *stukadoor* maakt decoratieve elementen voor binnen of buiten (kroonlijsten, rozetten, zuilen enz.) in pleisterwerk, gipsplaat, stucwerk, kalk enz. op nieuwe gebouwen of bij renovatie. Hij kan scheidingswanden plaatsen, isolatie aanbrengen en restauratiewerkzaamheden uitvoeren. De verantwoordelijkheden kunnen bestaan uit het coördineren van een team, het leiden van een dienst of van een structuur.

De arbeidsomstandigheden van het beroep (fysiek zwaar werk, op hoogte en ook in ongemakkelijke houdingen), dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt, kunnen naar voor worden geschoven om de aanwervingsproblemen van stukadoors te rechtvaardigen. Bovendien wordt dit vak zelden als één enkele specialiteit uitgeoefend. Werkgevers zijn regelmatig op zoek naar polyvalente werknemers die onder meer stukadoorwerk kunnen verrichten, wat het kwalitatieve karakter van knelpuntberoep rechtvaardigt. Er is geen kwantitatief tekort aan stukadoors in Brussel.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Brandertehnieus

De *brandertehnieus* bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt de installaties in, stelt ze in werking en voert ook reparaties uit. Er kan hem ook worden gevraagd om ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik te installeren of om zwembaden te installeren en te onderhouden.

De adviseurs van Actiris beschouwen het beroep van brandertehnieus als knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen kunnen enerzijds worden verklaard door een tekort (kwantitatieve oorzaak) en anderzijds door kwalitatieve oorzaken. Deze professional werkt in een omgeving die aan sterke veranderingen onderhevig is. De keuze tussen verschillende soorten installaties (olie, aardgas of zonne-energie) en de vele mogelijkheden van automatisering vereisen een gedegen kennis van de verschillende soorten radiatoren, convectoren of verwarmingssystemen. Kandidaten moeten ook in het bezit zijn van een erkend certificaat voor het afstellen van branders (cedicol).

Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de bouwsector

Van de 24 knelpuntberoepen die in 2021 in de bouwsector zijn vastgesteld, **behoren er 23 tot het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners**. Het beroep van landmeter werd namelijk terzijde geschoven vanwege de hogere kwalificatie die daarvoor nodig is (masterdiploma) en het feit dat dit beroep gereguleerd is. Van de 23 resterende knelpuntberoepen worden er 16 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, zijn er 3 onrechtstreeks gedekt en zijn er 4 niet gedekt.

De knelpuntberoepen die rechtstreeks onder het aanbod van Bruxelles Formation vallen, zijn voornamelijk die van gespecialiseerde werknemers, zowel in de ruwbouw (metselaar, dakwerker, bekister-ijzervlechter), de afwerking (stukadoor, vloerder-tegelzetter, schrijnwerker, monteur van interieurinrichtingen) als de speciale technieken (monteur van verwarmingsinstallaties, brandertehnieus) en wegeniswerken.

Oorzaken van spanningen

▶ Kwalitatief

▶ Kwalitatief

Opsporing

▶ Deskundigenadvies



- ▶ Het aanbod binnen deze knelpuntberoepen wordt voornamelijk verzorgd door het centrum **BF Construction**. Elk van deze beroepen wordt toegankelijk gemaakt voor laaggeschoolde werkzoekenden door middel van volledige opleidingscursussen, gaande van de ontdekking van de beroepen in algemene werkplaatsen die er speciaal aan gewijd zijn en ondersteund worden op het niveau van BF Tremplin, over vooropleidingsmodules tot opleidingen die leiden tot kwalificaties. De SPI-partnerschappen zijn gekoppeld aan het aanbod van BF Construction (met name wat betreft de vooropleiding) of vullen dit aan. Voor elk beroep bestaat er ook een aanbod aan bedrijfstages. Ondanks deze structurering van het bijzonder volledig opleidingsaanbod blijven er moeilijkheden bestaan bij het vinden van kandidaten voor deze opleidingen, vooral op het gebied van ruwbouw en afwerking.
- ▶ **Wat de ruwbouw betreft:** het beroep van bekister-ijzervlechter wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Construction en de SPI-partners. Het aanbod omvat zowel de traditionele als de meer moderne bekistingstechnieken. Het beroep van dakdekker (zowel platte als hellende daken) wordt rechtstreeks gedekt door een kwalificerend product en onrechtstreeks door de modules waterdichtheid en isolatie die allebei verzorgd worden door BF Construction. Ten slotte wordt het beroep van metselaar rechtstreeks gedekt door verschillende opleidingen die verzorgd worden door BF Construction en de SPI-partners.
- ▶ **Wat de afwerking betreft:** het beroep van vloerder-tegelzetter wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Construction. De behandelde technieken zijn zowel traditioneel als meer gespecialiseerd (plaatsen van tegels op een verse dekvloer). Het beroep van schrijnwerker (zowel binnen als buiten) wordt rechtstreeks gedekt door BF Construction (montage, uitzagen en assemblage van houten constructies) en de SPI (binnenschrijnwerker en arbeider voor het plaatsen van schrijnwerk). Zowel BF Construction als de SPI bieden onrechtstreeks ook aanvullende modules aan die gericht zijn op technieken die eigen zijn aan de schrijnwerkerij. Het beroep van stukadoor wordt ook rechtstreeks gedekt door BF Construction en de SPI. Sommige van deze producten hebben ook betrekking op de installatie van scheidingswanden en valse plafonds. Deze materies houden ook rechtstreeks verband met het beroep van monteur van interieurinrichtingen dat in 2021 is aangemerkt als knelpuntberoep. Ten slotte, wat het beroep van schilder-decorateur betreft, houdt dit rechtstreeks verband met het kwalificerende aanbod van het centrum BF Construction, waarbij bovendien een vooropleiding wordt georganiseerd binnen het kader van de SPI-partnerschappen.
- ▶ **Wat de speciale technieken betreft:** de beroepen van sanitair installateur en van monteur van centrale verwarmingsinstallaties houden rechtstreeks verband met het beroepsgerichte aanbod van BF Construction en de SPI. Er zij opgemerkt dat het aanbod van BF Construction ook een specifiek product omvat met betrekking tot het afstellen van L+G1-branders dat toegang verleent tot de noodzakelijke certificaten zowel voor gasinstallaties als voor stookolie-installaties. Dit laatste product houdt rechtstreeks verband met het beroep van brandertchnicus.
- ▶ **Ten slotte wat de wegeniswerken betreft,** wordt het knelpuntberoep van wegenwerker rechtstreeks gedekt door de opleiding tot wegenwerker die in het kader van het SPI-partnerschap wordt georganiseerd. Dit houdt ook onrechtstreeks verband met het knelpuntberoep van plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen. Er zij opgemerkt dat, wat dit laatste knelpuntberoep betreft, er momenteel een opleiding van optische-vezelplaatser (in partnerschap met Proximus) wordt ontwikkeld bij Bruxelles Formation.

De knelpuntberoepen die verband houden met het ontwerp en de technische studies van gebouwen (landschapsarchitect en technicus studiebureau bouw) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ De ontwikkeling van het opleidingsaanbod voor technisch tekenen rond BIM-tools (Building Information Modeling) zorgt er al enkele jaren voor dat de cursisten over voldoende vaardigheden beschikken om de meest moderne en efficiënte methoden voor het ontwerpen van gebouwen te begrijpen en te beheersen. De knelpuntberoepen van landschapsarchitect en technicus studiebureau bouw kunnen weliswaar in verband worden gebracht met het aanbod inzake technisch tekenen van BF Construction, maar vereisen te hoge initiële kwalificaties om een rechtstreeks verband te leggen.

De knelpuntberoepen die verband houden met het besturen en hanteren van machines en kranen op werven worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Globaal genomen bevestigt de analyse van het opleidingsaanbod de opmerkingen van de adviseurs van Actiris over de moeilijkheid om in of nabij Brussel opleidingen in verband met het hanteren van machines en kranen en kandidaten voor de bestaande opleidingen te vinden.

- ▶ Hoewel BF Logistique een opleiding voor heftruckchauffeur/hanteren van machines organiseert en BF Construction een andere opleiding voor heftruckchauffeurs en hefmiddelen verzorgt, blijven deze opleidingen beperkt, zowel wat het verband met de op de arbeidsmarkt vastgestelde knelpuntberoepen betreft als wat het aantal in 2021 aanwezige cursisten betreft. Zo kan alleen de opleiding van heftruckchauffeurs rechtstreeks in verband worden gebracht met de knelpuntberoepen van kraanbestuurder en van bestuurder van bouwplaatsmachines.
- ▶ Het beroep van torenkraanmachinist wordt dan weer niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

De knelpuntberoepen van bedienden op bouwwerven, die meestal een functie met verantwoordelijkheid op zich nemen, worden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in 2021.

- ▶ In het verleden werden bij BF Construction in partnerschap met het sectoraal opleidingsfonds van het PC 200 (Cevora) opleidingen georganiseerd voor assistent-werfleiders en calculator bouw-calculator. Deze werden in 2021 niet verlengd. Ze zijn ook niet meer voorzien in de programmatie voor 2023 van Bruxelles Formation.
- ▶ In verband met de in 2021 vastgestelde knelpuntberoepen van werfleider en calculator bouw worden de IBO's verzorgd door Bruxelles Formation (11 begunstigden in 2021). Zij betreffen het werfbeheer en de voorbereiding van de bouwwerven voor de calculator bouw-calculator.

Naast het aanbod van Bruxelles Formation merken we op dat er in het EFP ook opleidingen bedrijfsleider bestaan binnen het domein van de bouw. Daartoe behoren houtconstructie - schrijnwerkerij, schilders-decorateurs, monteurs van centrale verwarmingsinstallaties en sanitair monteurs en metselaars die teamleider zijn.

5.3. Digitale beroepen

De vraag naar arbeidskrachten in de digitale beroepen is groot en versterkt de aanwervingsproblemen die nu al enkele jaren worden waargenomen. **Sommige van deze beroepen zijn in transformatie of zelfs in opkomst en zijn daarom moeilijker te identificeren.** Volgens de adviseurs van Actiris worden wijzigingen soms sneller doorgevoerd dan eventuele aanpassingen van de nomenclatuur van beroepen die worden gebruikt om werkaanbiedingen en werkzoekenden te registreren. Bovendien kan de nieuwe terminologie die na de overstap naar het referentiesysteem Competent 1.0 is gebruikt, nog steeds verwarrend zijn, zodat het moeilijk is de digitale banen, ook bekend als 'IT-banen', die in de sector of in verschillende sectoren van cruciaal belang zouden zijn, te identificeren en exhaustief op te sommen, aangezien deze beroepen transversaal van aard zijn.

De adviseurs van Actiris leggen de nadruk op de twee grote groepen van beroepen die uit de statistische analyse naar voren komen en die het hele spectrum van digitale beroepen bestrijken: **ontwikkelaars** (analist-ontwikkelaar ICT, bedrijfsanalist ICT en ontwikkelaar telecomnetwerken) en **netwerkbeheerders**. Naast deze beroepen die uit de statistische analyse als knelpuntberoepen naar voren komen, bevestigen de adviseurs van Actiris bovendien de vaststellingen komend uit de media-monitoring, namelijk dat er voor bijna alle IT-beroepen een tekort bestaat. De organisatie van het regionale rondetafelgesprek over de tekorten in de digitale beroepen ondersteunt deze conclusie. Verschillende sprekers in dit rondetafelgesprek drin-

gen aan op profielen gericht op cyberbeveiliging, blockchain of zelfs metavers.

In het algemeen worden aanwervingsproblemen verklaard door zowel **kwantitatieve** (tekort aan kandidaten) **als kwalitatieve oorzaken**. Er komen niet genoeg afgestudeerden uit hogescholen en universiteiten. Het tekort voor deze beroepen is onder meer te wijten aan het gebrek aan belangstelling van jongeren, met name **vrouwen**²⁶, voor IT-gerateerde beroepen. Het gebrek aan belangstelling kan daarnaast leiden tot een gebrek aan kennis van de beroepen. Het sectoraal rondetafelgesprek over digitale beroepen was ook een gelegenheid om te wijzen op de ondervertegenwoordiging van vrouwen, ook al hebben projecten (zie met name **Women in Tech**) een gunstige evolutie kunnen aantonen. Naast het **gebrek aan diversiteit van herkomst** blijft de genderkwestie een aandachtspunt voor de actoren van de sector, die uitnodigen om 'de clichés te doorbreken'.

Ten slotte zij erop gewezen dat alleen grote ondernemingen het zich kunnen veroorloven junior profielen in dienst te nemen en op te leiden. Sommigen hebben hun eigen academie opgericht. Startende en kleine bedrijven beschikken niet over deze middelen en nemen minder gekwalificeerde en/of onervaren mensen niet in aanmerking. De kennis van programmeertalen, besturingssystemen en software gebruikt door de onderneming die personeel aanwerft, is de belangrijkste belemmering voor het aannemen van kandidaten.

²⁶ L'Écho (2022), "L'informatique n'est pas réservée aux hommes: les femmes peuvent y trouver énormément de choix de carrière", 21/10/22.

Over het algemeen voldoen de beroepservaring en het opleidingsniveau van de sollicitanten niet aan de eisen van de werkgevers, die meestal de voorkeur geven aan kandidaten met een diploma hoger onderwijs (al dan niet universitair). Bovendien verwachten werkgevers dat sollicitanten beide landstalen beheersen, ten minste in de omgang met klanten, en dat zij Engels kennen, om handleidingen te kunnen lezen en aan vergaderingen te kunnen deelnemen. Ten slotte moet worden opgemerkt dat veel IT-specialisten in dienst zijn van bedrijven die niets met IT te maken hebben.

Ontwikkelaars

De *analist-ontwikkelaar ICT* ontwerpt, ontwikkelt en verfijnt een project voor een computerapp, van de studiefase tot de integratie ervan. Hij is verantwoordelijk voor het ontwerp van de architectuur van computerapp's en -systemen (software, websites, databases) voor een klant of bedrijf, volgens functionele behoeften en specificaties. Hij kan ontwikkelingsprojecten leiden, maar ook een team coördineren.

De *bedrijfsanalist ICT* voert de basisanalyse uit om de ontwikkeling te voeden. Hij adviseert de IT- of telecomdirectie van een onderneming over de evoluties en de nieuwe technische middelen om de IT- en telecommunicatiemiddelen te optimaliseren en aan te passen aan de behoeften van de gebruikers (keuze van software, hardware, netwerk enz.). Hij vervult een ondersteunende rol (beveiliging, kwaliteit, methoden enz.) en verleent technische bijstand aan de IT- of telecomteams van de organisatie (productie, ontwikkeling), gebruikers of klanten. Hij ziet erop toe dat de normen en procedures wat betreft kwaliteit en veiligheid worden nageleefd. Hij kan rechtstreeks tussenkomen op een volledig project of een deel ervan dat onder zijn kennisdomein valt.

De *ontwikkelaar telecomnetwerken* ontwerpt en ontwikkelt de architecturen en technische oplossingen van telecommunicatienetwerken (telefonie, multimedia, IT enz.). Hij werkt volgens de behoeften en de strategie van de onderneming of de klant. Er kan hem gevraagd worden om een team of een project te coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat deze drie beroepen die verband houden met IT-ontwikkeling en -advies knelpuntberoepen zijn. De adviseurs van Actiris



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 2 functies (*Analist-ontwikkelaar ICT* en *Ontwikkelaar telecomnetwerken*)

bevestigen deze bevinding en wijzen op een tekort aan analisten-ontwikkelaars ICT en ontwikkelaars telecomnetwerken. Zoals aangegeven wordt door verschillende werkgevers is het bijzonder moeilijk om dergelijke profielen aan te werven aangezien er onvoldoende uitstromen uit universiteiten en hogescholen²⁷. De verschillende bedrijven die afgestudeerde informatici aanwerven, zijn zeer vindingrijk in het aantrekken van kandidaten en gaan soms zo ver dat ze hen 'verleiden'²⁸ vanaf het eerste jaar van de masteropleiding. De kwalitatieve oorzaak komt daarentegen in beeld om de aanwervingsproblemen voor al deze beroepen te verklaren. Volgens de adviseurs van Actiris is er inderdaad een gebrek aan kandidaten, maar vooral een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten.

Computeroperator

De *computeroperator* verzekert en waarborgt de beschikbaarheid van de hardware (servers, schijven, automaten enz.) en de software (toepassingen, schijfruimte, stroom enz.) die nodig zijn voor de werking van de productie- en beheersystemen inzake IT en telecom van het bedrijf. Hij controleert de werking van de verschillende systemen en netwerken volgens de veiligheidsnormen en werkmethoden. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van computeroperator een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen de diagnose en benadrukken het tekort (kwantitatieve oorzaak), en vooral het gebrek aan gekwalificeerde kandidaten (kwalitatieve oorzaak).

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 1 functie (Bedrijfsanalist ICT)



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



27 Mathieu B. (2022), *Comment les entreprises font face à la pénurie de main-d'œuvre*, in *L'Écho*, 11/09/22.

28 Déclic (2022), *La grande démission*, in *RTBF*, 13/10/22.

Het opleidingsaanbod in verband met de digitale beroepen

De **4 knelpuntberoepen die in 2021 in de digitale beroepen zijn geïdentificeerd, worden allemaal rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.**

Over het algemeen is het aanbod van Bruxelles Formation op het vlak van IT zodanig gestructureerd dat het zich richt tot een groot publiek (gekwalficeerd of minder gekwalficeerd) volgens de verschillende opleidingscentra of partners die het aanbieden. Het wil ook de aantrekkelijkheid van de beroepen bevorderen door modules aan te bieden die gewijd zijn aan de ontdekking en de grondslagen van technologieën die op dit gebied nuttig zijn.

Het knelpuntberoep van analist-ontwikkelaar ICT houdt verband met tal van beroepsgerichte opleidingen die in 2021 zijn georganiseerd bij Bruxelles Formation of haar partners. Afhankelijk van de doelgroep of de leermethoden worden deze aangeboden door BF Digital, BF Métiers Urbains, BF Espaces Numériques of in het kader van SPI-partnerschappen of partnerschappen voor volwassenenonderwijs.

- ▶ De meeste van deze beroepsgerichte opleidingen houden **rechtstreeks verband** met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT. Ze bestrijken verschillende technologieën (PHP, .NET, Java, Python) en/of verschillende specialiteiten in verband met softwareontwikkeling of specialisatie (front-end, full stack, mobiele apps, webontwikkelaar, cybersecurity, data science, AI).
- ▶ De opleidingen die **onrechtstreeks verband** houden met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT zijn enerzijds aansprekende producten die bedoeld zijn om de grondbeginselen van een programmeertaal of een technologie aan te leren. Deze zijn bedoeld om de aantrekkelijkheid van het beroep en de voortzetting van de opleiding te ontwikkelen. Anderzijds betreffen de opleidingen die onrechtstreeks verband houden de nevenberoepen bij de ontwikkeling. Die hebben weliswaar niet direct met codering te maken, maar vereisen wel affiniteit met codering om te kunnen deelnemen aan de ontwikkeling van software of webtools. Dit gaat om opleidingen inzake webdesign en UX/UI designer (gebruikersinterface).
- ▶ Ook moet worden opgemerkt dat in verband met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT er in 2021 meerdere bedrijfsstages zijn uitgevoerd met name inzake .NET-ontwikkeling, front-end ontwikkeling, devops-specialist, webontwikkeling en webdesign. Zo wordt tegemoet gekomen aan de praktijkervaring die vaak vereist wordt door de werkgevers.
- ▶ Ten slotte moet worden opgemerkt dat cursisten van BF Espaces Numériques die ingeschreven zijn in de opleiding full stack-ontwikkeling in 2021 beroepsgerichte modules Engels hebben genoten bij BF Langues.

Het knelpuntberoep van bedrijfsanalist ICT houdt verband met verschillende beroepsgerichte opleidingen die in 2021 bij Bruxelles Formation en haar partners zijn georganiseerd. Deze worden aangeboden door BF Digital en BF Management.

- ▶ Van deze producten dekt enkel de opleiding bedrijfsanalist die BF Management organiseert **rechtstreeks** het beroep van bedrijfsanalist ICT.
- ▶ De opleidingen die **onrechtstreeks** verband houden met het beroep van bedrijfsanalist ICT zijn enerzijds aansprekende producten die bedoeld zijn om de grondbeginselen van het beroep of de daarmee verbonden technologieën/methoden (business intelligence, AI, SCRUM en AGILE-methoden) aan te leren. Deze zijn bedoeld om de aantrekkelijkheid van het beroep en de voortzetting van de opleiding te ontwikkelen. Anderzijds houdt de opleiding van SAP-consultant ook onrechtstreeks verband met het beroep van bedrijfsanalist ICT.

Het knelpuntberoep van *ontwikkelaar telecomnetwerken* houdt ook verband met beroepsgerichte opleidingsproducten die in 2021 georganiseerd zijn door BF Digital en in het kader van SPI-partnerschappen.

- ▶ Twee van deze producten dekken **rechtstreeks** het beroep van ontwikkelaar telecomnetwerken. De opleidingen die rechtstreeks verband houden met het beroep van ontwikkelaar van telecomnetwerken zijn die van netwerkbeheerder (BF Digital) en van technicus PC/netwerkondersteuning (SPI-partnerschap). Deze laatste opleiding, die aangeboden wordt in de SPI, is gekoppeld aan vooropleidingen over netwerkbeheer en -ondersteuning.
- ▶ Bij BF Digital is slechts één opleiding geïdentificeerd die **onrechtstreeks** verband houdt met het beroep van ontwikkelaar telecomnetwerken (de essentie van de systemen en netwerken). Het doel is om de basis van deze leerstof bij te brengen.

Het knelpuntberoep van *computeroperator* houdt verband met het beroepsgerichte opleidingsaanbod dat in 2021 is georganiseerd in de centra van Bruxelles Formation (BF Digital en BF Métiers Urbains).

- ▶ Binnen dit aanbod dekken er 3 **rechtstreeks** het beroep van computeroperator. De opleidingen die rechtstreeks verband houden betreffen het beheer van de belangrijkste besturingssystemen. Wat de Microsoft-besturingssystemen betreft, wordt een privécertificaat afgeleverd na het slagen voor de opleiding.
- ▶ Het **onrechtstreekse** aanbod bestaat uit modules gewijd aan de fundamentele beginselen van het beheer van IT-systemen of aan het beheer van specifieke platformen (Microsoft 365 of Salesforce bijvoorbeeld).

Naast het aanbod van Bruxelles Formation moet worden opgemerkt dat er bij het EFP ook opleidingen bedrijfsbeheer bestaan binnen het domein van de informatica. Deze betreffen netwerkbeheerders en designers UX/UI.

5.4. Dienstverlenende beroepen

Dit domein omvat een verscheidenheid aan realiteiten en statuten. Het betreft beroepen die worden uitgeoefend in overheidsdiensten, private ondernemingen of verenigingen uit de **non-profitsector**. Bovendien blijken bepaalde beroepen waarvoor Actiris niet het belangrijkste aanwervingskanaal was, nu knelpuntberoepen te zijn (bijvoorbeeld de medewerker defensie). **Een verklaring zou kunnen zijn dat de aanbiedingen van de federale overheidsdiensten of Selor beter worden doorgegeven en gecodeerd.**

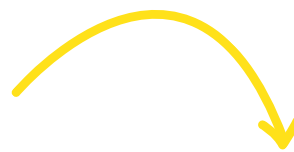
Niet voor al deze dienstverlenende beroepen is er een tekort. Met andere woorden, niet alle aanwervingsproblemen die voor 13 van deze beroepen zijn vastgesteld, kunnen door een kwantitatieve oorzaak worden verklaard. Soms zijn er genoeg kandidaten, maar zijn de spanningen gebaseerd op andere criteria. Vaker wordt gewezen op **kwantitatieve oorzaken**, namelijk dat de verwachtingen van de werkgevers en het profiel van de kandidaten niet op elkaar aansluiten. Ten slotte worden de **arbeidsomstandigheden of het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep** regelmatig aangevoerd om te rechtvaardigen dat men zich van het beroep afkeert. Deze arbeidsomstandigheden zijn van een heel andere aard dan in andere sectoren. Met uitzondering van de beroepen schoonmaker bij mensen thuis en toezichthouder van lokalen en gebouwen, is de zwaarte van het fysieke werk geen punt van discussie. Anderzijds vermelden de adviseurs van Actiris de mentale belasting van het werk, hetzij omdat het routinewerk is (*bewakingsagent*), hetzij omdat het de werknemer blootstelt aan de moeilijkheden en de onzekerheid van andere mensen (*maatschappelijk werker, arbeidsconsulent*).

De **coronacrisis** kan van invloed zijn geweest op sommige van deze beroepen. Sommige sectoren werden gesloten (kappers, schoonheidsverzorging enz.), andere, zoals de bewakingsagenten, moesten hun taken soms in een andere context uitvoeren na de sluiting van de kantoren, terwijl het werk van de maatschappelijk werker intensiever werd. Vandaag is de vraag naar deze laatste groep toegenomen door de energiecrisis, en tegelijkertijd lijken maatschappelijk werkers zich af te keren van het werk in een OCMW.

Schoonmaker bij mensen thuis

De *schoonmaker bij mensen thuis* staat in voor het huishoudelijk onderhoud van de woning van een of meerdere particulieren volgens de instructies van de klant of van de structuur die de persoon tewerkstelt. Hij kan occasionele werkzaamheden rond grote schoonmaak uitvoeren, dienstverlenende en begeleidende activiteiten bij specifieke publieksgroepen (kinderen, ouderen enz.) of ook de activiteiten van het huishoudelijk personeel coördineren.

Volgens het advies van de adviseurs van Actiris is het beroep van schoonmaker bij mensen thuis een knelpuntberoep. Zij wijzen niet op een tekort (kwantitatieve oorzaak), maar brengen aanwervingsproblemen in verband met bijzonder moeilijke arbeidsomstandigheden. Het gaat er immers in de meeste



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



gevallen om zich te schikken naar de eisen van de particulieren binnen de sector van de dienstencheques. Bovendien verslechteren de arbeidsvoorwaarden, met name omdat de transportkosten toenemen. De ene na de andere klant moet worden aangenomen, maar de duur van de verplaatsingen maakt het moeilijk om voltijds te werken. Er wordt ook een kwalitatieve oorzaak aangevoerd, omdat werkgevers uiterst voorzichtig zijn en eisen dat kandidaten zich bewijzen voordat ze worden aangenomen.

Sociocultureel werker

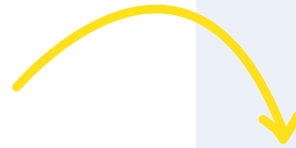
De *sociocultureel werker* ontwerpt en coördineert socioculturele activiteiten vanuit een thema of die bestemd zijn voor een doelgroep waarbij socioculturele methodologieën worden gebruikt. Hij streeft er ook naar individuen en groepen aan te moedigen en te versterken. Hij kan ook de activiteit van een team coördineren of een structuur leiden.

De adviseurs van Actiris markeren het beroep van sociocultureel werker als een knelpuntberoep. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen te wijten aan kwalitatieve oorzaken. Vaak is namelijk ervaring vereist, en mogelijk een meer doorgedreven opleiding dan een diploma hoger secundair onderwijs. Het moeilijkst te vinden profiel is de sociocultureel werker die ervaring heeft in het creëren van projecten te creëren en/of het opvolgen en subsidies aan vragen voor bijvoorbeeld een volwassen publiek. Het is gemakkelijker om huiswerkbegeleiders of schooltoezichters te vinden. De meesten richten zich op jonge publieksgroepen en vrijetijdsactiviteiten, maar werkgevers zijn niet alleen op zoek naar deze profielen.

Ten slotte lijken de arbeidsomstandigheden de aanwervingen af te remmen. De socioculturele werkers werken vaak halftijds of cumuleren verschillende jobs, wat een groot probleem vormt. Het is inderdaad erg moeilijk om een compatibele baan te vinden in hetzelfde werkdomein aangezien de uren vergelijkbaar zijn (laat op de dag en/of 's avonds werken).

Maatschappelijk werker

De *maatschappelijk werker* voert sociale bijstandsregelingen uit om de sociale integratie te bevorderen of de uitsluiting te voorkomen van personen die in het algemeen in moeilijkheden verkeren. Hij kan gezinnen educatieve begeleiding bieden bij het beheren van het dagelijks leven. Het gaat om een beschermd beroep.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Aangezien het beroep uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, benadrukken de adviseurs van Actiris de aanwervingsproblemen. De vraag is immers zo groot dat de kandidaten keuze te over hebben wat betreft hun positionering, de keuze van hun werkuren en hun doelgroep (ouderen, jongeren, gehandicapten enz.). Ze halen geen kwantitatieve oorzaak aan. Integendeel, zij wijzen erop dat maatschappelijk werkers steeds vaker contracten weigeren binnen de OCMW's, waar het werk te bureaucratisch is en veel intensiever is geworden door de gezondheids- en energiecrisis²⁹, wat overigens problematisch is voor deze organisaties³⁰. De arbeidsomstandigheden worden dus regelmatig onder de aandacht gebracht. Het is niet zozeer een kwestie van bezoldiging dan wel van het tempo van het werk, wat bovendien werk is met een kwetsbaar publiek, wat een beproeving kan zijn. Ook de kwestie van de verplaatsingen kwam aan de orde. Ten slotte wordt de kwalitatieve oorzaak naar voren gebracht met betrekking tot de begeleiding van specifieke doelgroepen. Er is bijvoorbeeld een gebrek aan mensen die getraind zijn in animatie en gebarentaal, of aan werknemers die kunnen omgaan met kinderen die door de rechter geplaatst zijn.

Kapper

De kapper verzorgt en behandelt het haar voor hygiënische en esthetische doeleinden. Hij adviseert en assisteert bij de keuze van kapsels, coupes en stijlen, rekening houdend met de mode, de morfologie en de smaak van de klant. Hij kan tijdelijke of permanente kleuringen aanbrengen. Hij ontvangt klanten en verkoopt hen ook producten (kappersbenodigdheden, haarbehandelingsproducten, schoonheidsproducten enz.). Hij kan een team coördineren of een salon leiden.

Het beroep van kapper komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep en ondervindt al lange tijd problemen. Deze worden enerzijds toegeschreven aan kwalitatieve oorzaken. Gebrek aan werkervaring behoort immers tot een van de belangrijkste belemmeringen om werk te vinden. Gebrek aan oefening kan ertoe leiden dat men niet mee is met de modetrends. Anderzijds onderstrepen de adviseurs de impact van zwartwerk of van de activiteiten die uitgevoerd worden onder het statuut van zelfstandige in bijberoep, waardoor het

29 Dinant M.-N. et al. (2022), *CPAS : des arrêts de travail dans toutes les communes pour dénoncer la surcharge de travail*, in *bx1*, 14/10/22 en Van Nieuwenhove J. (2022), *Totale malaise bij OCMW's: 'Vicieuze cirkel van personeelsuitval dreigt'*, in *Bruzz*, 09/10/22.

30 Walkowiak Ph. (2022), *CPAS : la ministre Lalieux lance un appel aux assistants sociaux, 'il y a une pénurie'*, in *RTBF*, 02/09/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



aantal kandidaten afneemt. Ook de kenmerken van de baan kunnen ongeschikt zijn en sommige kandidaten afschrikken: een weinig aantrekkelijk loon, variabele uren, late uren of werken op zaterdag, tal van deeltijdse banen en de belasting door het werk (voortdurend rechtstaan en contact met allergene producten).

Toezichthouder van lokalen en gebouwen

De *toezichthouder van lokalen en gebouwen* verwelkomt en informeert bezoekers of gebruikers van ruimten (gebouwen, lokalen, bedrijven, zalen enz.). Hij ziet toe op de ingangen, de directe omgeving en de bezoekersstroom. Hij voert zijn werkzaamheden uit volgens de vereisten inzake veiligheid, rust en netheid. Hij kan de lokalen en hun onmiddellijke omgeving onderhouden en netjes houden. Hij kan instaan voor de coördinatie van een team onderhouds- en technische medewerkers.

Het beroep van toezichthouder van lokalen en gebouwen blijkt een knelpuntberoep te zijn op basis van de raadpleging van de adviseurs van Actiris, die wijzen op de drie grote soorten van oorzaken. Er is een tekort voor dit beroep (kwantitatieve oorzaak); er zijn dus onvoldoende kandidaten. Bovendien houdt het beroep specifieke kwaliteiten in: beschikbaarheid, een grote flexibiliteit en polyvalentie. Ten slotte mogen de arbeidsomstandigheden niet over het hoofd worden gezien om de aanwervingsproblemen te verklaren. Werkgevers eisen vaak dat de toezichthouder van lokalen en gebouwen ter plekke woont. Bovendien maakt de vereiste flexibiliteit het moeilijk om werk en gezin te combineren, wat kandidaten ook kan afschrikken.

Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie

De *consulent opleidings- en beroepsoriëntatie* informeert en adviseert mensen over hun studie-, opleidings- en loopbaantrajecten met het oog op hun integratie in het beroepsleven. Hij kan bedrijven adviseren in het kader van aanwervingen of opleidingen, maar ook bijdragen aan het evalueren of selecteren van mensen. Er kan hem gevraagd worden een team te coördineren of een structuur te leiden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van consulent opleidings- en beroepsoriëntatie een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris weerhouden de kwantitatieve oorzaak om de aanwervingsproblemen te verklaren en bevestigen dus een tekort aan arbeidskrachten.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Arbeidsconsulent

De *arbeidsconsulent* adviseert en biedt professionele begeleidings- en oriënteringsacties aan. Hij heeft tot doel de werkgelegenheid en de integratie van mensen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Als aanvullende activiteit kan hij diensten en prestaties aan bedrijven verkopen (uitzendwerk, outplacement enz.).

Uit de statistische analyse is het beroep van arbeidsconsulent naar voor gekomen als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris nuanceren het statistische resultaat enigszins door erop te wijzen dat het vooral afhangt van de werkgever en de arbeidsvoorwaarden die hij aanbiedt. Werkgevers zoals OCMW's of plaatselijke arbeidsbureaus, die vaak een diploma sociaal assistent of psychologie vereisen, vinden het moeilijker om aan te werven. Het gaat niet om het soort contract of het niveau van de bezoldiging, maar om de kwaliteit van het werk, dat eruit bestaat het ene na het andere dossier te behandelen.

Consulent welzijnswerk

De *consulent welzijnswerk* onderneemt informatie-, preventie- of bemiddelingsacties bij een publiek dat over het algemeen in moeilijkheden verkeert. Hij handelt in overeenstemming met de oriëntatie van de structuur waarin hij werkt. Hij kan sociale permanenties aan de telefoon verzorgen en instaan voor het coördineren van de activiteiten van een team.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van consulent welzijnswerk door de adviseurs van Actiris beschouwd wordt als een beroep waarvoor er een tekort is (kwantitatieve oorzaak).

Schoonheidsadviseur

De *schoonheidsadviseur* voert schoonheids- en lichaamsverzorgingsbehandelingen uit voor mensen en adviseert hen op het gebied van verzorging en schoonheidsproducten, volgens de hygiënevoorschriften. Hij kan een team omkaderen of een structuur beheren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van schoonheidsadviseur een knelpuntberoep is. De arbeidsvoorwaarden worden gemeld door de adviseurs van Actiris, die wijzen op het grote aantal vervangingscontracten, deeltijdse contracten of vacatures voor zelfstandigen. Bovendien evolueert de schoonheidssector met de nieuwe technieken, waardoor de vereiste vaardigheden veranderen. Daarom wordt ook de kwalitatieve oorzaak naar voren gebracht. De behoeften van de klanten zijn nu meer gediversifieerd en de salons moeten zich aanpassen en naast de schoonheidsdiensten aanvullende diensten aanbieden.

Onderhoudsmedewerker wegenet

De *onderhoudsmedewerker wegenet* ziet toe op de leefbaarheid (toestand, netheid, veiligheid enz.) van het wegenet en de voorzieningen. Hij voert veiligheids- en onderhoudswerkzaamheden uit in overeenstemming met de veiligheidsvoorschriften en operationele vereisten (doorstroming, verkeer enz.). Hij kan verantwoordelijk zijn voor het coördineren van de activiteiten van een team.

Het beroep van onderhoudsmedewerker wegenet, dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt, trekt weinig kandidaten aan (kwantitatieve oorzaak). Het tekort kan worden verklaard door de arbeidsomstandigheden, die als ongunstig worden gepercipieerd. Het werk is zwaar en moet in weer en wind worden gedaan, op de weg, met alle gevaren van dien.

De beroepen die verband houden met de veiligheid

▶ **Bewakingsagent**

De *bewakingsagent* bewaakt en beschermt lokalen en goederen en voorkomt kwaadwillige handelingen, alsmede verstoring van de rust in lokalen en van personen, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Er kan hem worden gevraagd een team te omkaderen.

De adviseurs van Actiris bevestigen de statistische analyse waaruit blijkt dat het beroep van bewakingsagent een knelpuntberoep is. Enerzijds houden aanwerkingsproblemen verband met kwalitatieve oorzaken. Het is immers zo dat sommige bij Actiris ingeschreven werkzoekenden een oud brevet ('wet Tobback')

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



hebben dat niet meer geldig is. Het gebeurt vaak dat de FOD Binnenlandse Zaken aan de aanwervende onderneming mededeelt dat kandidaten die nochtans aan de 'wet Jambon' voldoen, niet mogen werken, zonder opgave van redenen, behalve dat zij op een lijst van verboden personen staan. Anderen zijn niet voldoende tweetalig om aan de eisen van de werkgevers te voldoen. Ten slotte blijft de kwestie van de houding (agressiviteit, stressbeheersing enz.) van de kandidaten een bepalende factor, die met name bij de instap in de opleiding onvoldoende wordt gecontroleerd. Voorts worden ook de arbeidsomstandigheden genoemd als een mogelijke reden voor aanwervingsproblemen. Het beroep kan als zwaar worden beschouwd. De activiteit van de bewakingsagent is zeer routinematig en houdt nachtwerk of werk in moeilijke omstandigheden in. Bovendien bestaat een deel van zijn activiteit uit stand-by staan.

De adviseurs van Actiris voegen daaraan toe dat het aantal bewakingsagenten de afgelopen jaren is toegenomen, na de aanslagen van 2016. Bovendien hebben het leger, de NAVO en SHAPE de beveiliging van hun basissen in onderaanneming gegeven aan bewakingsfirma's. De vraag blijft dus groot, vooral omdat een Belgisch bedrijf onlangs de opdracht heeft gekregen om de gebouwen van de Europese Commissie te beveiligen³¹. Hoewel bedrijven in de sector verplicht zijn personeel terug te nemen na een overdracht van een commercieel contract, is het mogelijk dat een aantal werknemers zal proberen bij de oorspronkelijke werkgever te blijven, waardoor de vraag naar bewakingsagenten kan toenemen.

▶ Medewerker openbare veiligheid

De medewerker openbare veiligheid neemt deel aan operaties ten behoeve van personen, ter bestrijding van verstoringen van de openbare orde en ter bescherming van goederen en instellingen. Hij leeft het beleid na dat is ingevoerd door de autoriteiten en de wetgeving. Hij kan strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren en een team coördineren.

Het beroep van medewerker openbare veiligheid wordt op basis van de statistische analyse aangemerkt als knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris benadrukken dat het beroep geen tekort heeft aan werknemers. De politie heeft inderdaad geen moeite om sollicitanten aan te trekken. De politie heeft inderdaad geen moeite om sollicitanten aan te trekken. Integendeel,

31 Azzouz K. (2022), *Une entreprise belge de gardiennage remporte le contrat pour sécuriser la Commission européenne, une première*, in *RTBF*, 10/08/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



zij ontvangt zelfs een aantal spontane sollicitaties. De politie heeft echter om kwalitatieve redenen moeite om Brusselaars aan te werven. Wat de medewerker openbare veiligheid betreft, is het percentage Brusselse jongeren dat niet slaagt voor de selectieproeven bijzonder hoog, hoewel de politie het aantal Brusselaars onder haar personeel graag zou verhogen. Dit pleit voor een heroverweging van de voorbereidende opleiding aan de politieschool, temeer daar de federale regering heeft aangekondigd het aantal politieagenten voor het hele land te willen verhogen (1600 per jaar), wat wijst op tekorten. Bovendien kan het selectieproces ter discussie worden gesteld omdat het lang duurt en kandidaten kan ontmoedigen. Ten slotte kunnen de arbeidsomstandigheden worden gezien als een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen. Het beroep van politieagent wordt namelijk opgenomen in de zware beroepen van het overheidsapparaat. Gezien de arbeidsomstandigheden en de risico's wordt de zwaarte beoordeeld op niveau 4, het maximumniveau.

▶ Medewerker defensie

De medewerker defensie voert in het kader van militaire operaties strijd- en andere acties uit ter bescherming van de bevolking, overeenkomstig het defensie- en het internationale beleid van het land. Afhankelijk van zijn rang kan hij een team leiden.

Volgens de statistische analyse is het beroep van medewerker defensie een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze constatering en verduidelijken dat er drie oorzaken kunnen worden aangevoerd om de aanwervingsproblemen te verklaren. Er is duidelijk een tekort (kwantitatieve oorzaak) en voor de werkaanbiedingen die voorgesteld worden door de Belgische defensie is het moeilijk kandidaten te vinden. In Brussel wordt ook een kwalitatieve oorzaak vastgesteld. Brusselse kandidaten slagen immers massaal niet op de ingangsproeven (gelijkwaardig aan het basisniveau wiskunde en Frans). Ten slotte kunnen de arbeidsomstandigheden en het imago van defensie zelf een belemmering vormen. Het is meer een roeping en er wordt opgemerkt dat minder jongeren zich willen engageren (ook al is er geen sprake van om naar conflictgebieden te gaan) of dat zij moeite hebben met de militaire discipline.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Ten slotte zijn de tewerkstellingsvooruitzichten om demografische redenen gunstig: het ministerie van Defensie heeft³² aangekondigd dat er in 2021 ongeveer 2.300 en in 2025 ongeveer 10.000 banen voor het hele land zullen worden geopend ter vervanging van de babyboomgeneratie die met pensioen zal gaan. Bovendien wordt de vraag ook gestimuleerd door het afhaken van sommige jonge militairen in opleiding (de helft zou elk jaar na enkele maanden van opleiding het leger de rug toekeren) of van ervaren militairen die hun loopbaan een nieuwe wending willen geven.

Het opleidingsaanbod in verband met de dienstverlenende beroepen

Van de 13 knelpuntberoepen die in 2021 onder de dienstverlenende beroepen zijn geïdentificeerd, **vallen er 12 onder het werkteerrein van Bruxelles Formation en haar partners**. Het beroep van maatschappelijk werker werd namelijk terzijde geschoven vanwege de hogere kwalificatie die daarvoor nodig is en het feit dat dit beroep gereguleerd is. Van de 12 resterende knelpuntberoepen worden er 5 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. De resterende 8 beroepen worden helemaal niet gedekt.

De knelpuntberoepen die verband houden met de veiligheid (bewakingsagent en medewerker openbare veiligheid) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Métiers Urbains en de SPI-partners van Bruxelles Formation.

- ▶ Dit aanbod is opgebouwd rond volledige trajecten die zowel gerichte beroepsoriënteringen (bij BF Métiers Urbains en in SPI), vooropleidingen (in SPI) en kwalificerende opleidingen (bij BF Métiers Urbains en in SPI) aanbieden.
- ▶ Het knelpuntberoep van bewakingsagent wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Métiers Urbains (beveiligingsagent / bewakingsagent en airport security / beveiliging van luchthavens) en de SPI (beveiligingsagent / bewakingsagent). Deze opleidingen trekken elk jaar een groot aantal kandidaten aan. Om ervoor te zorgen dat de kandidaten zo goed mogelijk aan de vereisten van het beroep voldoen, wordt elk van hen tijdens de selectieprocedure onderworpen aan de psychologische bekwaamheidstests van Selor. Bovendien worden systematisch strafrechtelijke controles uitgevoerd.
- ▶ Het knelpuntberoep van medewerker openbare veiligheid wordt bovendien gedekt door het aanvullend, niet-beroepsgericht aanbod dat aangeboden wordt in de SPI en rechtstreeks verband houdt met de aanwerving bij de politie (gerichte beroepsoriëntering en politievooropleiding).

Het knelpuntberoep van schoonmaker bij mensen thuis wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van de centra van Bruxelles Formation (BF Construction en BF Technics) en door de opleidingen geor-

³² Belga (2022), L'armée belge veut recruter plus de 4.200 personnes l'an prochain: voici les profils recherchés, in RTL, 13/09/22.

ganiseerd in het kader van SPI-partnerschappen en volwassenenonderwijs. Naast dit beroepsgerichte aanbod worden gerichte beroepsoriënteringen aangeboden binnen het kader van SPI-partnerschappen.

Het knelpuntberoep van sociocultureel werker wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat aangeboden wordt binnen het kader van SPI-partnerschappen. De beroepsgerichte opleiding in dit domein wordt stroomopwaarts aangevuld door gerichte oriënterings- en vooropleidingsproducten.

Het knelpuntberoep van kapper wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation binnen het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs. Er zij ook op gewezen dat een volledig aanbod inzake het beroep van kapper (met ondernemersoriëntatie) beschikbaar is bij het EFP (kapsalonbeheerder).

De knelpuntberoepen van medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, consulent opleidings- en beroepsoriëntatie, arbeidsconsulent, consulent welzijnswerk, schoonheidsadviseur en onderhoudsmedewerker weggelaten worden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation..

- ▶ Het EFP biedt evenwel opleidingen aan voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders op het gebied van welzijn, esthetiek en lichaamsverzorging die verband houden met het knelpuntberoep van schoonheidsadviseur.
- ▶ Voorts zij opgemerkt dat, wat het knelpuntberoep van medewerker defensie betreft, er momenteel besprekingen lopen tussen Bruxelles Formation en de bevoegde autoriteiten om een opleiding in te voeren inzake ICT cybersecurity die bestemd is voor de diensten van het ministerie van Defensie.

5.5. Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop

«De horeca, maar ook de handel en de verkoop, zijn minder aantrekkelijk geworden, zowel wat de arbeidsvoorwaarden als de arbeidsomstandigheden betreft»

Het domein 'Horeca, handel en verkoop' bestrijkt uiteenlopende sectoren en afzonderlijke sectoren. Daarvan is de horeca waarschijnlijk de sector waar de aanwervingsproblemen momenteel het grootst zijn, gevolgd door de handel. In beide gevallen wordt het effect opgemerkt van de coronacrisis de verandering in de werkvoorkeuren

en -prioriteiten, d.w.z. dat werknemers nu **de voorkeur geven aan banen die een betere combinatie van gezins- en beroepsleven bieden**. De beroepen in de verkoopsector worden minder getroffen door deze veranderingen.

Vóór de coronacrisis werd de tewerkstelling in de **horeca** gekenmerkt door een sterke intra- en intersectorale mobiliteit, in de hand gewerkt door de concurrentie binnen de sector of door de vraag vanuit andere sectoren die evolutievoorzichten en/of betere arbeidsvoorwaarden bieden. Terwijl het probleem van het behoud en het verloop in de sector actueel blijft, heeft de meer algemene kwestie van aanwervingsproblemen in de horeca nu een andere dimensie en omvang gekregen. Zo zijn er regelmatig berichten in de pers over instellingen die door gebrek aan personeel moeten sluiten of inkrimpen³³. Het regionale rondetafelgesprek over de horeca heeft de moeilijkheden bij het opstellen van toekomstperspectieven voor de sector aan het licht gebracht. In werkelijkheid zijn alle segmenten (cafés, restaurants, grootkeukens, hotels enz.) van de horeca en de **handel sterk getroffen door de coronacrisis**, zij het in verschillende mate. Ondanks de hervatting van de activiteiten lijden zij nog steeds onder de gevolgen die **de spanningen hebben versterkt of zijn er aanwervingsproblemen aan het licht hebben gebracht** die vóór het verschijnen van COVID-19 niet noodzakelijkerwijs overal bestonden. Terwijl cafés en restaurants dus al moeite hadden om personeel aan te werven, was dit over het algemeen niet het geval in de sector van de grootkeukens of de hotelsector, waar de arbeidsvoorwaarden beter waren (stabiele, aangegeven banen). Vandaag weegt **de onzekerheid nog steeds op het toerisme**, terwijl het zakentoeerisme nog lang niet is hersteld tot het niveau van vóór de crisis. De **horeca** ondervindt daarentegen de gevolgen van de **'new way of working'**. Ten slotte zijn de werknemers zich ervan bewust geworden dat een betere combinatie van werk en gezin mogelijk is en wensen zij niet langer 's avonds of in het weekend te werken. Nu worden de meeste spanningen, soms uitsluitend, verklaard door de arbeidsomstandigheden, terwijl vóór COVID-19 regelmatig kwalitatieve redenen werden aangevoerd (met name in verband met het contact met het publiek, d.w.z. talenkennis of soft skills die verband houden met de dienstverlening aan de klant). Deze redenen werden dit jaar niet door de adviseurs gemeld..

De horeca, maar ook de handel en de verkoop, zijn minder aantrekkelijk geworden, zowel wat de arbeidsvoorwaarden (contracten van bepaalde duur, deeltijds werk, deeltijds aangegeven werk) als de arbeidsomstandigheden

³³ Belga (2022), L'horeca en passe de réduire les jours d'ouverture, faute de personnel, in *L'Écho*, 11/07/22 en Chérot S. (2022), L'Horeca brabançon wallon peine à recruter : "Un métier devenu ingrat", in *La Dernière Heure*, 09/04/22.

(flexibiliteit, onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) betreft. Bovendien eisen werkgevers dat kandidaten die voldoen aan de voorwaarden voor tewerkstellingspremies zo snel mogelijk worden aangenomen.

Aan de kant van de werkzoekenden stellen de adviseurs van Actiris een mismatch vast tussen **de 'theoretische' arbeidskrachten** (d.w.z. voor deze beroepen ingeschreven) **en de echte noden van de horeca**. Veel werkzoekenden staan bij Actiris ingeschreven met als voornaamste beroepsambitie te werken in de horeca, maar keren zich daar nu van af. Daardoor wordt de reserve aan arbeidskrachten kunstmatig opgeblazen, terwijl ze in werkelijkheid onvoldoende is om aan de groeiende aanwervingsbehoeften te voldoen.

Nu dragen ook de **energiecrisis en de geopolitieke risico's** bij tot het aanhoudende klimaat van onzekerheid. Klanten gaan om financiële redenen minder naar restaurants, terwijl de kosten voor restauranthouders exploderen. Deze nieuwe crisis heeft niet dezelfde impact als de coronacrisis, die heeft geleid tot de sluiting van vestigingen en sommige ertoe heeft aangezet zich te vernieuwen (met name door een 'afhaalactiviteit' te ontwikkelen). Tegenwoordig moeten restaurants open blijven en dus het personeel in dienst houden.

De restaurants die dat kunnen (bv. in de catering), werken met **onderaannemers** of zelfs **studenten** om flexibel te zijn en zich aan te passen aan de werkelijke activiteitsgraad. Dit beroep op onderaanneming, jobstudenten of flexijobs enerzijds en de veralgemening van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deeltijdse contracten anderzijds leiden tot de arbeidsonzekerheid van de werknemers. In de meest extreme gevallen trekken vacatures alleen werkzoekenden of werknemers aan die bereid zijn alles te doen om in hun levensonderhoud te voorzien.

Ook zij opgemerkt dat geen enkel beroep in de hotelsector naar voren komt als knelpuntberoep op basis van de statistische analyse voor 2021. De adviseurs van Actiris melden echter aanwervingsproblemen die op dat moment relatief onbekend waren voor dit segment. Dit kan worden verklaard door het feit dat hotelhouders een beroep doen op Actiris, wat vóór de coronacrisis niet het geval was. Het segment wordt als deugdzaam beschouwd: het biedt vaste contracten, aangegeven banen, opleidingen, doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling. Het trekt echter geen kandidaten meer aan. Het gaat om alle beroepen, van bediende of kamermeisje tot boekhouder of directeur.

De beroepen in de horeca

▶ Barman

De *barman* serveert warme of koude dranken aan de toeg, in de zaal of op het terras, overeenkomstig de wetgeving. Hij onderhoudt de glazen, de voorzieningen van de bar en de lokalen, met inachtneming van de hygiëneregels en de regelgeving voor horecavestigingen. Hij kan aanvullende producten verkopen.

Het beroep van barman, dat door de statistische analyse aangemerkt wordt als een knelpuntberoep, wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een beroep waarvoor er een tekort is (kwantitatieve oorzaak). Zoals bij alle beroepen in de zaal worden de arbeidsomstandigheden naar voren geschoven als verklaring voor de aanwervingsproblemen. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van verantwoordelijken van horecavestigingen en die van de kandidaten.

▶ Beroepen in de keuken (in restaurants)

De *chef-kok* bepaalt, implementeert en houdt toezicht op de culinaire productie (uitwerken van de menu's, voorbereiding en dresser van de borden, bestelling van producten enz.) in een restaurant, met inachtneming van de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij werkt in overeenstemming met de kwaliteitseisen van de vestiging en de budgettaire eisen. Hij controleert en coördineert de activiteiten van een brigade en kan culinaire recepten creëren.

De *kok* bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, maar ook volgens de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vestiging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

De *hulpkok* bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vesti-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 3 functions (*Chef-kok, Keukenmedewerker en Hulpkok*)

ging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Deze drie keukenberoepen werden door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoepen. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen uitsluitend te wijten aan de arbeidsvoorwaarden. Als gevolg van de coronacrisis is het beroep niet aantrekkelijk meer voor werkzoekenden. Afhankelijk van de behoeften die verbonden zijn aan het bezoeken van de vestigingen bieden de werkgevers regelmatig contracten van bepaalde duur of aangegeven deeltijdse contracten aan, aangevuld door zwartwerk. Bovendien worden bij aanwerving systematisch tewerkstellingssubsidies geëist, waardoor de mogelijkheden voor werkzoekenden worden beperkt.

▶ Hulpkok grootkeuken

De *hulpkok* in grootkeukens bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vestiging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Dit keukenberoep werd door de adviseurs van Actiris aangemerkt als een knelpuntberoep. De grootkeuken verkeert in een crisis door veranderingen in de werkgewoonten als gevolg van de coronacrisis en de lockdowns. De toename van het telewerken heeft geleid tot een wisselende opkomst bij de grootkeukens (vaak meer op dinsdag en donderdag dan op andere dagen). Dit segment verliest dus zijn aantrekkingskracht door de onzekerheden rond het behoud van werk, terwijl de arbeidsomstandigheden in de horeca altijd als beter zijn ervaren dan elders in de horeca. De nieuwe werkpatronen en de daaruit voortvloeiende uitbesteding van personeel om de activiteiten aan te passen, zijn de belangrijkste redenen voor aanwervingsproblemen in de grootkeukens.

▶ Maître d'hôtel

De *maître d'hôtel* verwelkomt de klanten van een restaurant, begeleidt ze naar hun plaats en adviseert ze. Hij is verantwoordelijk voor het toezicht op de bediening in de eetzaal (organisatie, teamcoördinatie enz.), met in-



Oorzaken van spanningen

▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

▶ Deskundigenadvies



achtneming van de kwaliteitseisen van de vestiging en de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan de wijnen serveren en de borden afwerken.

Volgens de statistische analyse is het beroep van maître d'hôtel een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen die verbonden zijn aan een tekort (kwantitatieve oorzaak) worden door de adviseurs van Actiris bevestigd. Bovendien worden, zoals voor alle beroepen in de zaal, de arbeidsomstandigheden naar voren geschoven als verklaring voor de aanwervingsproblemen. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van de verantwoordelijken van horecavestigingen en die van kandidaten.

Uit het sectoraal rondetafelgesprek over de tekorten in de horeca blijkt dat vooral het beroep van maître d'hôtel door de coronacrisis werd getroffen. Het gaat immers om een beroep met een hoge toegevoegde waarde dat als gevolg van de sluiting van de sector een massale uitval heeft gekend. Zo hebben mensen met de nodige vaardigheden een baan gevonden in andere sectoren die toen open waren. Toen de horeca-activiteiten werden hervat, konden de werknemers geen kandidaten vinden die aan hun criteria beantwoordden. Zij nemen namelijk meestal mensen aan die bekend zijn in het vak en die de gelegenheid al hebben gehad om in een andere vestiging verantwoordelijkheden uit te oefenen.

▶ Pizzabakker

De *pizzabakker* bereidt, assembleert en kookt specifieke culinaire producten (pizza's, pannenkoeken enz.), met inachtneming van de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid, maar ook van de kwaliteitseisen van de vestiging. Zij mogen bereide producten verkopen en leveren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van pizzabakker een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris geven aan dat de oorzaak van de aanwervingsproblemen van kwantitatieve aard is. In werkelijkheid zijn er wel werkaanbiedingen, maar dit zijn over het algemeen achterdeurtjes voor werkgevers om

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



buitenlandse arbeidskrachten te vragen (aanvraag tot gecombineerde vergunning, regularisatie van werknemers).

▶ Afwasser

De *afwasser* onderhoudt en reinigt de vaat en de keukenvoorzieningen (potten en pannen, koelcellen, vloeren enz.) in een commercieel restaurant of een grootkeuken. Hij werkt met inachtneming van de regels inzake hygiëne en voedselveiligheid en overeenkomstig de kwaliteitseisen van de vestiging.

Het beroep van afwasser wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoep. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen uitsluitend te wijten aan de arbeidsvoorwaarden. Het beroep is niet langer aantrekkelijk voor werkzoekenden. Afhankelijk van de behoeften die verbonden zijn aan het bezoeken van de vestigingen bieden de werkgevers regelmatig contracten van bepaalde duur of aangegeven deeltijdse contracten aan, aangevuld door zwartwerk. Bovendien worden bij aanwerving systematisch tewerkstellingssubsidies geëist, waardoor de mogelijkheden voor werkzoekenden worden beperkt.

▶ Kelners

De *kelner in een brasserie* serveert warme of koude dranken aan de bar, in de eetzaal of op het terras, overeenkomstig de wetgeving. Hij onderhoudt de glazen, de voorzieningen van de bar en de lokalen, met inachtneming van de hygiëneregels en de regelgeving voor horecavestigingen. Hij kan aanvullende producten verkopen.

De *kelner in een restaurant* verricht de handelingen voor het serveren van gerechten (tafels dekken, klanten ontvangen, bestellingen opnemen enz.) binnen een restaurant, met inachtneming van de kwaliteitseisen van de vestiging en de regels inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan eenvoudige gerechten bereiden.

Het beroep van kelner in een brasserie komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep, terwijl het beroep van kelner in een restau-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie *Kelner brasserie*

rant door de adviseurs van Actiris aangemerkt wordt als een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen voor kelners, zoals voor alle beroepen in de zaal, worden voornamelijk verklaard door de slechte arbeidsomstandigheden. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van de verantwoordelijken van horecavestigingen en die van kandidaten.

Beroepen in de handel en de verkoop

▶ Vastgoedbemiddelaar

De *vastgoedbemiddelaar* voert vastgoedtransacties uit (verhuur, verkoop) en adviseert klanten over de mogelijkheden van aankoop, verhuur of verkoop, overeenkomstig de geldende wetgeving inzake vastgoed. Hij kan gespecialiseerd zijn in een bepaald domein (bedrijfsvastgoed, commercieel vastgoed enz.) en kan een vastgoedagentschap of een netwerk van agentschappen leiden.

Hoewel dit niet uit de statistische analyse blijkt, beschouwen de adviseurs van Actiris het beroep van vastgoedbemiddelaar als een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn namelijk niet genoeg kandidaten die aan de eisen voor dit (gereguleerde) beroep voldoen. De vastgoedsector heeft niet geleden onder de coronacrisis en het is moeilijk om kandidaten te vinden, waarschijnlijk omdat alle agenten al aan het werk zijn. De adviseurs voegen hieraan toe dat de studies populair lijken onder jongeren, maar dat zij deze weg meestal inslaan met het doel een eigen agentschap op te zetten.

Voorts zouden de arbeidsomstandigheden kunnen worden gezien als een secundaire verklaring voor de aanwervingsproblemen. Het beroep vereist flexibiliteit (weekendwerk) en stressbestendigheid.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor de functie *Kelner*
restaurant

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



▶ **Vertegenwoordiger**

De *vertegenwoordiger* is een commercieel afgevaardigde. Hij prospecteert een klantenkring van gebruikers of wederverkopers om producten of diensten voor te stellen en te verkopen, overeenkomstig de commerciële doelstellingen van de onderneming die hem in dienst heeft. Hij voert de commerciële follow-up van de klanten uit (getrouwheidsacties, tevredenheidsenquêtes enz.). De coördinatie van de activiteiten van een commercieel team kan hem worden toevertrouwd.

Uit de statistische analyse komt het beroep van vertegenwoordiger naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen en leggen een verband met een tekort (kwantitatieve oorzaak) en met kwalitatieve redenen. Er is namelijk een gebrek aan kandidaten met bewezen ervaring. Heel grof gezegd, ofwel is de kandidaat te junior en kent hij het beroep niet goed genoeg, wat niet gunstig is voor het bedrijf, ofwel is de kandidaat een goede verkoper en weet hij zichzelf te verkopen. Hij is dan niet werkloos. De adviseurs van Actiris wijzen op het ontbreken van een school om dergelijke profielen op te leiden. Hoewel er commerciële studies bestaan, zijn er in België geen specifieke studies voor vertegenwoordiger, zoals deze in Frankrijk wel bestaan, wat het tekort nog versterkt. Bovendien moeten kandidaten over het algemeen tweetalig of zelfs meertalig zijn. Bovendien zijn de klanten tegenwoordig beter geïnformeerd, terwijl de verkoopstechnieken en -instrumenten voortdurend evolueren. Om het hoofd te bieden aan een steeds veeleisendere markt willen werkgevers een beroep doen op steeds meer deskundige verkoopmedewerkers.

▶ **Winkelmanager kleinhandel**

De *winkelmanager* is belast met het commerciële en administratieve beheer van een kleine of middelgrote verkooppunt. Hij ontwikkelt de commerciële rentabiliteit en beheert de structuur ervan.

Uit de statistische analyse komt dit beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en merken een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) op, maar wijzen met name op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Enerzijds komt het salaris over het algemeen niet overeen met de uitgeoefende verantwoordelijkheden, en

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



anderzijds leggen de werktijden avond- of zondagwerk op. Niet alle kleinhandelszaken worden getroffen door aanwervingsproblemen. Het probleem doet zich vooral voor bij kleine plaatselijke supermarkten met langere openingstijden, waar vaak een zelfstandig statuut (franchisenemer) vereist is.

▶ Rayonverantwoordelijk afdeling voeding

De *rayonverantwoordelijke afdeling voeding* houdt toezicht op de verkoopstromen, voert commerciële activiteiten uit en coördineert de activiteiten van een team van verkopers en zelfbedieningsmedewerkers in een of meer afdelingen voor verse voedingsproducten (groenten en fruit, vlees, vis, zuivelproducten enz.) of niet-verse voedingsproducten (kruidenierswaren, conserven, vloeistoffen enz.). Hij werkt in overeenstemming met de handelsvoorschriften, de regels inzake hygiëne en voedselveiligheid en met de commerciële strategie van het merk. Hij kan klanten adviseren over de producten die in de rekken liggen. Hij mag verse producten bereiden (snijden, borden dressereren enz.).

Het beroep van rayonverantwoordelijke afdeling voeding komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris geven aan dat er inderdaad een tekort (kwantitatieve oorzaak) is aan arbeidskrachten voor dit beroep. De aanwervingsproblemen worden grotendeels verklaard door de verslechtering van de arbeidsomstandigheden in de afgelopen twee jaar als gevolg van de coronacrisis. Net als in de horeca bieden werkgevers bijna uitsluitend contracten voor bepaalde duur aan, vaak op deeltijdse basis. Bovendien is volgens de adviseurs van Actiris de wekelijkse omvang van deze deeltijdse banen in twee jaar tijd gedaald van 28 naar 24 uur. De werkplanning wordt maandelijks of zelfs wekelijks opgemaakt, wat het moeilijk maakt om werk en gezinsleven te organiseren en te combineren. Bovendien zijn tewerkstellingssubsidies vereist voor de werkgevers. Ten slotte merken de adviseurs van Actiris ook een kwalitatieve oorzaak op. Werkgevers vragen immers ervaring en veelzijdigheid die verder reiken dan de productafdeling waarvoor de werknemer verantwoordelijk is.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop

Van de 14 knelpuntberoepen die in 2021 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop, **worden er 11 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 8 rechtstreeks en 3 onrechtstreeks. 3 knelpuntberoepen die in dit domein zijn geïdentificeerd, worden niet gedekt.

De knelpuntberoepen die verband houden met de horeca worden vrijwel allemaal rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation (met uitzondering van het beroep van afwasser).

- ▶ De beroepen in de keuken (chef-kok, hulpkok, hulpkok grootkeuken, keukenmedewerker en pizzabakker) worden hoofdzakelijk gedekt door het aanbod van het centrum BF Métiers Urbains en het aanbod dat verzorgd wordt binnen het kader van de SPI-partnerschappen. Wat het beroep van hulpkok grootkeuken betreft, noteren we het bestaan van een specifieke opleiding die verstrekt wordt binnen het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs (polyvalente hulp in een grootkeuken).
- ▶ De beroepen met betrekking tot bediening in de zaal (kelner in een restaurant en kelner in een brasserie) worden ook gedekt door het aanbod van het centrum BF Métiers Urbains en het aanbod dat verstrekt wordt binnen het kader van de SPI-partnerschappen. Het beroep van barman wordt ook gedekt door het beroepsgerichte aanbod van het centrum BF Métiers Urbains.
- ▶ Globaal genomen omvat de structurering van het opleidingsaanbod binnen het domein van de horeca de organisatie van gerichte oriënteringsproducten (zowel bij BF Métiers Urbains als bij de SPI-partnerschappen), alsook vooropleidingsproducten (die vooral ten laste worden genomen door de SPI).

De knelpuntberoepen in verband met de handel en de verkoop worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Wat de commerciële vertegenwoordiging betreft, wordt het knelpuntberoep van vertegenwoordiger rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Management (account manager en commercieel adviseur).
- ▶ Het knelpuntberoep van rayonverantwoordelijke afdeling voeding wordt onrechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod van BF Métiers Urbains en haar SPI-partners en partners voor volwassenenonderwijs binnen het domein van de verkoop, met name wat de grootdistributieproducten en de biologische voeding betreft. Naast de beroepsgerichte producten omvat dit aanbod ook gerichte beroepsoriënteringen bij de SPI-partners (algemene of gespecialiseerde in biologische producten).

Er zijn drie knelpuntberoepen die niet gedekt worden door het aanbod van Bruxelles Formation. Het gaat om de beroepen van vastgoedbemiddelaar en winkelmanager kleinhandel, alsook dat van maître d'hôtel.

Binnen het domein van de horeca, de handel en de verkoop merken we op dat een groot opleidingsaanbod ook georganiseerd wordt binnen het kader van opleidingen bedrijfsleider die beschikbaar zijn bij het EFP. Het betreft alle knelpuntberoepen die geïdentificeerd zijn in dit domein. Naast het aanbod van Bruxelles Formation wordt een product voorgesteld dat verband houdt met het knelpuntberoep van winkelmanager (beheerder van een verkooppunt).

5.6. Industriële beroepen

«Specifiek voor de industrie is dat, hoewel alle als knelpuntberoep aangemerkte beroepen een tekort kennen de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden nooit ter discussie worden gesteld»

De sector van de industriële en technische beroepen staat voor een aantal uitdagingen om de aanwervingsproblemen die al geruime tijd bestaan, op te lossen. Er worden verschillende profielen gezocht, gaande van technici tot ingenieurs. Specifiek voor de industrie is dat, hoewel alle als knelpuntberoep aangemerkte beroepen een tekort kennen (kwantitatieve oorzaak), met uitzondering

van de productiemedewerker in de levensmiddelenindustrie en de productiemedewerker prefab beton, de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden nooit ter discussie worden gesteld. Anderzijds **wordt vaak de mismatch tussen het profiel van de kandidaten en de verwachtingen van de werkgevers (kwalitatieve oorzaak) naar voor geschoven.**

Een eerste uitdaging is het grote publiek, en met name jongeren, bewust te maken van technische beroepen. De komst op de arbeidsmarkt van jonge afgestudeerden in technische beroepen beantwoordt onvoldoende aan de vraag van de bedrijven. Sinds enkele jaren is er sprake van een afnemende belangstelling voor de technische en wetenschappelijke segmenten. Door het gebrek aan zichtbaarheid van de beroepen en de arbeidsvooruitzichten die zij bieden, kennen de opleidingen een gebrek aan geïnteresseerden. Bovendien blijft het relatieve gewicht van vrouwen binnen deze segmenten lager dan dat van mannen. Jonge kandidaten kunnen ook een voorkeur vertonen voor bepaalde sectoren of bedrijven die een eersterangsbekendheid genieten, waardoor het knelpuntkarakter van het beroep in andere sectoren met een negatief imago op het gebied van werkgelegenheid of arbeidsomstandigheden wordt versterkt. Bovendien ontwikkelen sommige technische opleidingen zich niet snel genoeg om de voortdurende innovatie bij te houden, zodat jonge afgestudeerden niet over de vereiste kwalificaties beschikken om de arbeidsmarkt te betreden en tekorten aan arbeidskrachten op te vangen.

Een tweede uitdaging moet in verband worden gebracht met de toenemende digitalisering van bedrijven. De professionals uit de technologische industrie moeten in staat zijn zich snel aan te passen, wat een

voortdurend leer- en/of bijscholingsproces vereist. Er is veel vraag naar permanente opleiding en werkgevers zijn op zoek naar kandidaten die bereid zijn om de job te leren. Tezelfdertijd winnen de transversale vaardigheden steeds meer aan belang. Zo wijzen de betrokken partijen bij het sectoraal rondetafelgesprek van juni 2022 op de soft skills (motivatie, autonomie enz.), maar ook op de talenkennis (het Nederlands) of de mobiliteit (bezit van een rijbewijs). Binnen deze context zeggen de werkgevers dat ze bereid zijn gemotiveerde kandidaten die over basisvaardigheden beschikken, aan te werven, zelfs als dit betekent dat zij achteraf een meer aangepaste opleiding moeten volgen.

Ten derde moet de sector het hoofd bieden aan de vergrijzing van zijn werknemers. Deze uitdaging doet de vraag rijzen naar de overdracht van door ervaring opgebouwde knowhow en vaardigheden.

Bovendien wijst dit erop dat er de komende jaren veel mensen met pensioen zullen gaan en er de komende jaren grotere aanwervingsproblemen zullen zijn. Een van de oplossingen die tijdens het sectoraal rondetafelgesprek zijn gesuggereerd, is het opstellen van een opvolgingsplan voor diegenen die binnen vijf jaar met pensioen gaan. Bedrijven in de sector moeten anticiperen op mensen die vertrekken en voorzien in een 'overdrachtsperiode' met de opvolger, zodat kennisoverdracht en continuïteit van de dienstverlening mogelijk worden.

Uit raadplegingen en het sectoraal rondetafelgesprek blijkt ook dat er mogelijk **een mismatch is tussen de vaardigheden die vereist worden in de functieomschrijving opgemaakt door de personeelsdiensten en de vaardigheden die verwacht worden van de teamverantwoordelijke op het terrein**. Bovendien vertonen de kandidaten over het algemeen een gebrek aan vertrouwen en weten ze niet hoe ze vragen rond hun motivatie voor de job moeten beantwoorden. In werkelijkheid moeten de kandidaten voorafgaand aan het interview worden voorbereid en gecoacht. Bovendien hebben kandidaten als gevolg van een tekort aan arbeidskrachten keuze te over bij werkgevers en overwegen zij meestal alleen grote bedrijven die de HR-afdeling in de eerste lijn laten tussenkomen. Ten slotte zij er ook op gewezen dat de omslachtige en langdurige aanwervingsprocedures in overheidsdiensten en -bedrijven (spoorwegen, waterdistributie enz.) sollicitanten kunnen ontmoedigen.

Ten slotte blijkt uit het sectoraal rondetafelgesprek met betrekking tot de technologische industrie, dat terwijl **ingenieurs**, gelet op de wijziging van de nomenclatuur, niet langer op de lijst van knelpuntberoepen staan, dat deze beroepen toch **een tekort aan arbeidskrachten kennen**. Er bestaat inderdaad een langdurige spanning bij de aanwerving van ingenieurs, ook al zijn er verschillen in specialisaties waar te nemen. Deskundigen stellen ook vast dat de aanwervingsproblemen te maken hebben met een mismatch in de door werkgevers gezochte profielen, waaraan niet alle kandidaten voldoen (qua opleiding en ervaring). Gezien de technologische ontwikkelingen en innovaties zijn ingenieurs bovendien verplicht zich voortdurend bij te scholen en opleiding te volgen om hun vaardigheden die zonder bijscholing snel verouderen, te perfectioneren. Taalvereisten zijn ook een belangrijke belemmering voor de aanwerving. Beheersing van een of meer vreemde talen is niet zelden vereist, aangezien ingenieurs voorbestemd zijn om in een internationale context coördinerende en leidinggevende functies te bekleden.

Productiemedewerker prefab beton

De *productiemedewerker* prefab beton vervaardigt betonnen producten per stuk of in kleine partijen (tegels, trappen, muren, rioolbuizen enz.). Hij gebruikt manuele of halfautomatische matrijzen en gereedschappen, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en de productievereisten (termijnen, hoeveelheid, kwaliteit enz.). Hij kan ook armaturen maken. Hij is verantwoordelijk voor het verplaatsen en vervoeren van producten en kan een team moeten coördineren.

Na raadpleging van de adviseurs van Actiris is dit beroep aangemerkt als knelpuntberoep. De adviseurs zijn van oordeel dat het beroep een tekort aan arbeidskrachten kent (kwantitatieve oorzaak). De arbeidsomstandigheden en vooral het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep kunnen ook de aanwervingsproblemen verklaren. .

Leidinggevende industriële productie

De *leidinggevende industriële productie* organiseert de activiteit van een of meer teams van operatoren en bestuurders van machines of lijnen voor de verwerking van materialen tot producten (levensmiddelen, chemicaliën, kunststoffen enz.) of voor de productie van energie. Hij ziet toe op het productieproces, met inachtneming van de voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu, waarbij rekening wordt gehouden met de productievereisten (hoeveelheid, termijn, kwaliteit, kosten enz.). Hij controleert de werking van het materiaal (aanpassingen, bijstellingen, diagnose van storingen, onderhoud enz.) en biedt technische ondersteuning aan de machinisten en chauffeurs. Hij kan toezicht houden op de industriële productie van nieuwe producten of de opslag of verzending van producten organiseren en controleren.

Volgens de adviseurs van Actiris is er een tekort binnen het beroep van leidinggevende industriële productie, dat als knelpuntberoep is aangemerkt. Het beroep vereist meestal een hoog niveau van kwalificatie (ingenieursdiploma, of zelfs een bachelordiploma), maar er komen te weinig afgestudeerden uit de scholen. Er zijn ook kwalitatieve redenen voor aanwervingsproblemen. De leidinggevende industriële productie moet een goede technische opleiding hebben genoten (qua conceptvorming), maar ook kennis hebben van logistiek en vaardigheden op het gebied van management en teambeheer. Hij moet ook de instructies van de directie opvolgen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Bouwkundig tekenaar

De *bouwkundig tekenaar* bestudeert en maakt plannen of tekeningen voor bouwprojecten, verbouwingen, binnen- en/of buiteninrichting, overeenkomstig de gekozen technische en architectonische oplossingen en de voorschriften. Hij kan een team coördineren.

Volgens de statistische analyse behoort het beroep van bouwkundig tekenaar tot de knelpuntberoepen. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en zijn van mening dat het beroep een tekort aan arbeidskrachten kent (kwantitatieve oorzaak). Uit eerdere analyses blijkt echter dat ook kwalitatieve factoren de aanwervingsproblemen kunnen verklaren. Bedrijven zijn dus op zoek naar ervaren profielen die computerondersteunde ontwerp- en productiesoftware beheersen. In het algemeen wordt ook verwacht dat de kandidaat voor het beroep over enige specifieke technische kennis van het vakgebied beschikt. Onvoldoende of ontoereikende opleiding en gebrek aan talenkennis kunnen ook een belemmering vormen voor de aanwerving van kandidaten.

Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica

De *tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica* voert het fysieke ontwerp uit van printplaten, elektronische of elektrische producten en formaliseert deze door middel van schema's, gestandaardiseerde detailtekeningen, (sub)assemblages en specificaties. Hij ontwerpt ze op basis van functionele specificaties, bestekken en vastgestelde technische gegevens. Hij kan worden belast met het toezicht op en de coördinatie van een project of een team.

Het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica komt volgens de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris valideren de opsporing. Het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) verklaart ten dele de aanwervingsproblemen. Het beroep vereist minimaal een bachelordiploma. Bovendien zijn er ook kwalitatieve redenen die meespelen. Bedrijven eisen namelijk dat kandidaten over specifieke kwalificaties beschikken en zijn op zoek naar profielen van ofwel een bachelor ofwel een architect die ook een module elektriciteit of elektronica in de beroepsopleiding heeft gevolgd.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Onderhoudselektriciens

De *onderhoudselektriciens* voert preventief of correctief onderhoud uit aan elektrische apparatuur en installaties, op basis van elektrische schema's of lay-outplannen, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en -regels. Hij kan installatie- of modificatiewerkzaamheden verrichten aan elektrische apparatuur. Hij kan worden belast met het coördineren van een team.

Uit de statistische analyse komt naar voren dat het beroep van onderhoudselektriciens aangemerkt staat als knelpuntberoep, wat de adviseurs van Actiris ook bevestigen. De aanwervingsproblemen worden verklaard door zowel kwantitatieve (tekorten) als kwalitatieve redenen. Er zijn niet genoeg kandidaten en zij beschikken niet over de vereiste kwalificaties en soft skills. Bovendien moet de onderhoudselektriciens zich verplaatsen; een rijbewijs is dus een troef. Hij staat ook in contact met het publiek, wat kennis van het Nederlands inhoudt. Bovendien zijn certificeringen (BA4 en BA5) en erkenningen vereist, die regelmatig moeten worden vernieuwd. Ten slotte wordt van de onderhoudselektriciens ook verwacht dat hij storingen kan opsporen. Daarom wordt eerdere werkervaring van 2-3 jaar door werkgevers gevraagd.

Industrieel elektrotechnisch installateur

De *industrieel elektrotechnisch installateur* voert elektrische installaties uit in industriële gebouwen en stelt deze in bedrijf volgens de veiligheidsvoorschriften.

Het beroep van industrieel elektrotechnisch installateur, wordt in de statistische analyse als een knelpuntberoep gekenmerkt. Dit wordt ook door de adviseurs van Actiris bevestigd, die een tekort aanhalen (kwantitatieve oorzaak); zij wijzen er ook op dat er niet voldoende afgestudeerden zijn om aan de behoeften van de werkgevers te voldoen. Bovendien worden de aanwervingsproblemen ook verklaard door kwalitatieve redenen. Het gebrek aan kandidaten met de vereiste ervaring, met een diploma of met de vereiste specifieke vaardigheden is een van de redenen waarom werkgevers moeite hebben met de aanwerving. Daarnaast is kennis van het Nederlands vereist, omdat de baan (werkgever of klanten) zich meestal in Vlaanderen bevindt. Om dezelfde reden eisen werkgevers dat de kandidaat een rijbewijs heeft.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Onderhoudsmecaniciën

De *onderhoudsmecaniciën* voert het onderhoud, de service, de modernisering of de mechanische renovatie uit van materiaal, uitrusting en industriële productie-/bedrijfsinstallaties, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en de productievereisten (termijnen, kwaliteit enz.). Hij kan een team coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van onderhoudsmecaniciën een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen de diagnose en benadrukken het gebrek aan kandidaten (tekort). Zij verklaren aanwervingsproblemen ook door kwalitatieve redenen. Door de technologische evolutie van de motoren wordt het beroep steeds complexer en zal het als zodanig verdwijnen (zoals alle beroepen die verband houden met automechanica) om zich te concentreren op de elektromechanica. Om deze kwalitatieve moeilijkheden het hoofd te bieden heeft Technicity een werk-opleidingstraject opgezet met de NMBS (onderhoud van de motoren van locomotieven) en organiseert het ook de omscholing van de monteurs van de MIVB.

Bordenbouwer

De *bordenbouwer* monteert elektrische of elektromechanische elementen in kasten, apparatuur, materialen of op verschillende dragers (frames, panelen enz.). Hij verbindt ze volgens de veiligheidsregels en voorschriften. Hij kan een onderdeel in een elektrisch apparaat steken en de montage ervan voltooien of een onderdeel (kast, apparaat enz.) bij de klant installeren. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

Het beroep van bordenbouwer, dat door de statistische analyse als een knelpuntberoep is aangemerkt, wordt door de adviseurs van Actiris, zoals alle beroepen die verband houden met elektromechanica, als een beroep met een tekort aan arbeidskrachten beschouwd (kwantitatieve oorzaak). De kwalitatieve oorzaak verklaart ook de aanwervingsproblemen. Bedrijven zijn op zoek naar houders van een bachelordiploma, maar soms gaan ze rechtstreeks naar scholen om toekomstige afgestudeerden aan te trekken. Bovendien kan de bachelor snel worden bevorderd tot teamleider.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Productieoperator voeding

De *productieoperator voeding* houdt toezicht op en regelt een machine of een geautomatiseerde voedselverwerkingslijn, met inachtneming van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en overeenkomstig de productievereisten (kwaliteit, kosten, termijnen enz.). Hij voert conformiteitscontroles uit op materialen en producten tijdens de productie. Hij kan ook manuele handelingen verrichten met betrekking tot het product (bv. vullen), alsmede apparatuur monteren en afstellen en eerstelijnsonderhoud uitvoeren. Hij kan worden verzocht een team (operatoren, chauffeurs enz.) te coördineren.

Het beroep van productieoperator voeding, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, is een van de zeldzame knelpuntberoepen dat niet verklaard kan worden door een kwantitatieve oorzaak. Er is geen tekort, maar wel een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten (kwalitatieve oorzaak). Hij moet met name de HACCP-beginselen kennen (Hazard Analysis and Critical Control Point) inzake voedselveiligheid. Bovendien kunnen ook de arbeidsomstandigheden de aanwervingsproblemen verklaren. Het werk wordt gedaan in ploegen en in de kou. Ten slotte wijzen de adviseurs van Actiris ook op de kwestie van de mobiliteit. Sommige ploegen vereisen dat werknemers zich op uren moeten verplaatsen tijdens welke het openbaar vervoer stil ligt. Het bezit van een rijbewijs en een voertuig zijn vaak noodzakelijk.

Kaderpersoneel in de industrie

De *verantwoordelijke kwaliteitscontrole* organiseert en coördineert de kwaliteitscontrole van producten en diensten in alle processen en structuren van een industriële onderneming. Hij ontwikkelt en implementeert methoden en instrumenten waarover de afdelingen van het bedrijf beschikken om de kwaliteit te handhaven en aan te passen. Hij moet ook optreden bij het vrijkomen van producten die een risico vormen voor personen en goederen (voedsel, chemisch, luchtvaart enz.), de aanpak op het gebied van hygiëne, veiligheid en milieu coördineren, een team coördineren of een afdeling leiden en het budget ervan beheren.

De *verantwoordelijke industrieel onderhoud* organiseert en controleert de onderhoudsactiviteiten en -interventies van een of meer afdelingen, met als doel de betrouwbaarheid van de productiemiddelen en -werktuigen te

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



verhogen, met inachtneming van de normen inzake veiligheid, hygiëne en milieu, en met inachtneming van de eisen inzake productiviteit en kwaliteit. Hij kan leiding geven aan een gespecialiseerde onderhoudsdienst (mechanisch, elektrisch, elektronisch, automatisch, hydraulisch, pneumatisch enz.)

De *verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie* ontwerpt, optimaliseert en organiseert alle technische oplossingen (haalbaarheid, capaciteit, betrouwbaarheid, rentabiliteit) en productie- en verwerkingsmethoden voor goederen of producten, in overeenstemming met de productiviteits- en kwaliteitseisen. Hij kan deelnemen aan het ontwerp van nieuwe producten of de industrialisatie ervan. Hij kan worden belast met de omkadering van een team of een dienst en het beheer van de begroting daarvan.

Op basis van de statistische analyse worden deze drie leidinggevende beroepen aangemerkt als knelpuntberoepen. De adviseurs van Actiris bevestigen de moeilijkheden bij de aanwerving, die vooral te wijten zijn aan het gebrek aan kandidaten en in het bijzonder aan het gebrek aan kandidaten met een gedegen ervaring en alle vereiste managementvaardigheden. Het gaat om kaderfuncties die over het algemeen worden vervuld door personen die houder zijn van een masterdiploma of een diploma van ingenieur. Zij moeten ook vertrouwd zijn met de ISO-normen en de elementen van de wetgeving die voor hun beroep specifiek zijn.

Verantwoordelijke planning en productiebeheer

De *verantwoordelijke planning en productiebeheer* organiseert en controleert de planning en het beheer van de productie, met als doel de product- en informatiestromen te optimaliseren en te coördineren. Hij werkt volgens de behoeften en eisen op het gebied van kosten, termijnen en kwaliteit. Er kan van hem worden verlangd dat hij een team leidt en het budget ervan beheert.

Dit beroep - dat aanvankelijk tot de logistiek behoort maar in werkelijkheid transversaal is - wordt door de statistische analyse aangemerkt als een knelpuntberoep, wat wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris, die op drie soorten oorzaken wijzen om de aanwervingsproblemen te verklaren. Er zijn weinig scholen die opleidingen voor dit beroep aanbieden en daarom zijn er niet genoeg kandidaten beschikbaar om aan de behoeften van de bedrijven te voldoen. Ook de combinatie van opleidingseisen en taal- en computervaar-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 3 functies
(Verantwoordelijke kwaliteitscontrole, Verantwoordelijke industrieel onderhoud en Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



digheden vormt een belemmering voor de aanwerving (kwalitatieve oorzaak). Bovendien wordt er vaak 's nachts gewerkt en is de bezoldiging in de logistiek onvoldoende om deze beperking te compenseren, zeker voor personeel dat verantwoordelijkheden moet uitoefenen. Mensen die voldoen aan het profiel dat werkgevers verwachten om verantwoordelijke planning en productiebeheer te worden, beschikken over vaardigheden die een beter salaris kunnen opleveren in een andere sector dan de logistiek.

Onderhoudstechnicus liften

De onderhoudstechnicus liften verricht het onderhoud, de reparatie, de controle of de installatie van mechanische, elektrische, elektronische, automatische of hydraulische apparatuur (liften, roltrappen, rolpaden, goederenliften enz.) volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij kan een team coördineren.

Het beroep van onderhoudstechnicus liften komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. Deze vaststelling wordt duidelijk gedeeld door de adviseurs van Actiris, die in eerste instantie wijzen op de kwantitatieve oorzaak. Er is een tekort aan lifttechnici, zozeer zelfs dat bedrijven concurreren om kandidaten aan te trekken die uit de opleiding komen. Bovendien is er een gebrek aan gekwalificeerde profielen (kwalitatieve reden). Er zijn geen erkende studies van lifttechnicus in het secundair onderwijs. Bedrijven zijn vaak verplicht om kandidaten met een initiële opleiding in elektromechanica zelf op te leiden.

In het verleden plaatsten liftbedrijven geen vacatures en kaapten ze werknemers weg bij hun concurrenten. Dit stelde hen ook in staat gekwalificeerd personeel aan te werven. Het beroep vereist een hoge mate van stressbestendigheid en uitstekende interpersoonlijke vaardigheden. Zij staan in direct contact met klanten die zelden blij en geduldig zijn wanneer de lift buiten werking is. Hij moet ook Nederlands praten. Werkgevers eisen een hoge mate van discipline. De werknemers zijn ook permanent vertegenwoordigd: in uniform en rondrijdend in de kleuren van het bedrijf. Een rijbewijs is vereist. Ten slotte mag de onderhoudstechnicus liften geen hoogtevrees hebben.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus industriële installaties

De *technicus industriële installaties* onderhoudt, repareert, controleert en installeert industriële of multitechnologische apparatuur en materialen. Hij kan verantwoordelijk zijn voor de planning van onderhouds- of installatiewerkzaamheden of voor de coördinatie van een team.

Het beroep van technicus industriële installaties komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) dat alle beroepen in de elektromechanica treft. Hoewel er geen bijzondere specialisatie vereist is, zijn de aanwervingsproblemen voor dit beroep ook te wijten aan kwalitatieve factoren. Kandidaten beschikken weliswaar over de nodige kwalificaties, maar missen vaak de ervaring die door de werkgevers vereist wordt. Een rijbewijs is meestal vereist en kennis van het Nederlands is soms vereist. Bovendien moeten werkzoekenden die deze weg willen inslaan, vrij lang wachten voordat zij aan een opleiding van 18 maanden kunnen beginnen (dit is bijvoorbeeld het geval bij Bruxelles Formation).

Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties

De *onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties* voert de inbedrijfstelling en de depannage van verwarmingsinstallaties uit (verwarmingsketels in gebouwen, stoom- of warmwaterproductie in industriële omgevingen, industriële ovens, apparatuur voor warmtekrachtkoppeling enz.) met inachtneming van de veiligheidsregels en de regelgeving. Hij kan installatiewerkzaamheden verrichten, maar ook toezicht houden op verwarmingsinstallaties, of ingrijpen bij reparaties van koel- of airconditioninginstallaties.

Het beroep van onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, kent volgens de adviseurs van Actiris een tekort. Deze constatering wordt gedeeld door de verschillende deelnemers aan het sectoraal rondetafelgesprek over de beroepen binnen de industrie. Er zijn elk jaar te weinig studenten die afstuderen aan de technische scholen. Er worden ook kwalitatieve redenen aangevoerd om de aanwervingsproblemen te verklaren. Het kennisniveau van nieuwe technologieën en nieuwe machines wordt namelijk te laag geacht in vergelijking met de door de ondernemingen vereiste voorwaarden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus industriële automatisering

De *technicus industriële automatisering* installeert en stelt autonome geautomatiseerde apparatuur of geautomatiseerde industriële systemen af en voert het onderhoud ervan uit (preventief, curatief enz.), met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften. Hij kan een team coördineren.

Het beroep van technicus industriële automatisering komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. Het wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als een beroep waarvoor er een tekort aan arbeidskrachten bestaat. Bij de kwantitatieve oorzaak kan ook een kwalitatieve oorzaak worden gevoegd. Men zoekt afgestudeerden in de elektromechanica met een specialisatie (automatisering). Bovendien werkt het beroep als een klassensysteem waarbij opleiding en ervaring vereist zijn om vooruit te komen. Voor de coördinatie van een team zijn dus een aanvullende opleiding en een ervaring van een tiental jaar vereist. Bovendien liggen de grote industrieterreinen buiten de grenzen van het Brusselse gewest, wat betekent dat de werknemer Nederlands moet kunnen spreken en over een rijbewijs moet beschikken.

Technicus koeltechniek en klimatisatie

De technicus koeltechniek en klimatisatie zorgt voor de inbedrijfstelling en het onderhoud van koelinstallaties (commerciële koeling, industriële koeling enz.) of van installaties voor airconditioning en klimaatregeling (directe expansie, secundaire koelcircuits, gecentraliseerd enz.) met inachtneming van de veiligheidsregels en de regelgeving. Hij kan werken aan professionele keukeninstallaties, maar ook reparaties uitvoeren aan verwarmingsinstallaties.

Het beroep van technicus koeltechniek en klimatisatie, dat als knelpuntberoep is opgenomen in de statistische analyse, wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een beroep waarvoor er een tekort aan arbeidskrachten is (kwantitatieve oorzaak). De sectoren die aanwerven zijn zeer uiteenlopend en dus kan de technicus werken in de grootdistributie, farmaceutische bedrijven of ziekenhuizen. Er zijn tal van erkenningen (koeltechnieken, VCA-certificaat) vereist en deze moeten regelmatig worden vernieuwd. De aanwervingsproblemen kunnen dus ook worden verklaard door kwalitatieve redenen. Daarnaast is een rijbewijs vereist, evenals vaardigheden op het

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



gebied van klantcontact, inclusief talenkennis, aangezien de koeltechnicus ook contact zal moeten hebben met het publiek.

Ten slotte springt het geval van de technicus die HVAC in bedrijf stelt eruit bij de voorbereidende werkzaamheden van het sectoraal rondetafelgesprek. De deelnemers onderstrepen het feit dat het beroep steeds veeleisender wordt en een hoge mate van 'technologisch toezicht' vereist.

Het opleidingsaanbod in verband met de industriële beroepen

Van de 18 knelpuntberoepen die in 2021 onder de industriële beroepen zijn geïdentificeerd, **worden er 12 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 11 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. 6 knelpuntberoepen die in dit domein zijn geïdentificeerd, worden niet gedekt.

De beroepen in verband met industriële elektromechanica (industriële elektrotechnisch installateur, bordenbouwer) en industrieel onderhoud (onderhoudselektrici en onderhoudsmechanici) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, vooral binnen het kader van het gemoduleerde aanbod van BF Technics.

- ▶ Voor de beroepen van industrieel elektrotechnisch installateur en bordenbouwer zijn er 5 opleidingen die gegeven worden bij BF Technics, waarvan 2 rechtstreeks. Het gaat om de opleidingstrajecten voor industrieel elektrotechnisch installateur en industrieel-elektromechanisch elektriciën. Deze 2 producten zijn gemoduleerd en in branches ondergebracht, zodat de cursisten, indien zij dat wensen en de mogelijkheid hebben, in verschillende fasen van de opleiding aan de slag kunnen als industrieel elektriciën of elektromechanici. In deze structurering is de industrieel elektrotechnisch installateur de gemeenschappelijke stam. Om die reden heeft dit beroep het grootste aantal aanwezige cursisten (78 in 2021). Dit product omvat, voor veel cursisten, beroepsgerichte taalmodules die bij BF Langues worden gegeven.
- ▶ Wat het beroep van onderhoudselektriciën en onderhoudsmechanici betreft, identificeren we specifieke producten die er rechtstreeks verband mee houden: onderhoudsmedewerker HVAC bij BF Technics en elektronisch onderhoudsmedewerker, gegeven in het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs. Wat de opleiding tot onderhoudsmedewerker HVAC betreft die gegeven wordt door BF Technics, kadert ze als specialisatie ook binnen de segmentstructuur zoals die staat uiteengezet in het vorige punt.

De beroepen die verband houden met computerondersteund ontwerp binnen het domein van de bouw en de industriële elektriciteit worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van de centra van Bruxelles Formation.

- ▶ Naast de opleidingen tot bouwkundig tekenaar (die rechtstreeks verband houden met het gelijknamige beroep) en industrieel tekenaar (die rechtstreeks verband houden met het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica), is er ook een onrechtstreeks aanbod beschikbaar bij BF Construction, BF Technics en BF Espaces Numériques. Dit aanbod is gericht op het aanleren van BIM-ontwerpsoftware (Building Information Modeling).
- ▶ Wat het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica betreft, is er ook een onrechtstreeks aanbod geïdentificeerd bij BF Technics. Het heeft betrekking op de speciale bouwtechnologieën (HVAC, elektriciteit en sanitair).

De beroepen die eigen zijn aan het onderhoud van industriële systemen (liften, industriële uitrusting, verwarmings-, koel- en klimatisatiesystemen) worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ Algemeen beschouwd worden de beroepen inzake onderhoud van industriële uitrusting en verwarmings-, koel- en klimatisatiesystemen rechtstreeks gedekt door het volledige traject inzake industrieel - elektromechanisch elektriciens, maar ook door specialisatiemodules inzake HVAC of voorbereiding op erkenning voor koelsystemen.
- ▶ Wat het onderhoud van liften betreft, wordt het beroep van technicus hiervoor onrechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Technics (onderhoudstechnicus liften).

Globaal genomen worden de beroepen die verband houden met de industriële productie (operator, verantwoordelijke planning, beheer, methode en kwaliteit) niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners. Ook het knelpuntberoep van technicus industriële automatisering wordt niet gedekt.

5.7. Land- en tuinbouwberoepen

Brussel is niet de regio in België die de meeste bedrijven en dus banen in de land- en tuinbouw aantrekt. Niettemin zullen de klimaatzorgen en de regionale beleidsmaatregelen ten voordele van duurzame ontwikkeling de vraag naar dit soort 'groene' banen waarschijnlijk stimuleren.

Tuinbouwer

De *tuinbouwer* verricht teeltwerkzaamheden (zaaien, verplanten, behandelen, oogsten enz.) van plantensoorten, zowel in de tuinbouw als in de boomkwekerij. Hij werkt volgens de geldende veiligheidsvoorschriften en streeft operationele doelstellingen na (commerciële, kwalitatieve enz.). Hij kan worden belast met handelingen in verband met de verpakking van geoogste producten. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team of het beheer van een operatie.

Het beroep van tuinbouwer blijkt op basis van de statistische analyse een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort aan arbeidskrachten die overheden vaak zoeken voor de aanleg en het onderhoud van groenvoorzieningen, parken en tuinen. Ze geven ook aan dat een deel van de vacatures voor deze profielen aan Actiris ontsnapt, omdat particuliere bedrijven eerder zelfstandigen aantrekken.

Het opleidingsaanbod in verband met land- en tuinbouwberoepen

Het ene beroep van tuinbouwer dat in 2021 binnen dit domein als knelpuntberoep is geïdentificeerd, wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners. BF Tremplin heeft dit jaar echter wel een technische opleiding in stedelijke agro-ecologie opgezet en de Mission locale van Elsene heeft dit jaar ook een gerichte beroepsoriëntatie in tuinbouwmedewerker en biologische tuinbouw opgestart. Meer in het algemeen bestudeert Bruxelles Formation momenteel de mogelijkheid om in toekomstige programma's een opleiding in duurzame voeding op te nemen.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



5.8. Medische, paramedische en verzorgende beroepen

«Voor alle medische, paramedische en zorgberoepen die als knelpuntberoep zijn aangeduid, is er een tekort, d.w.z. dat er niet genoeg kandidaten zijn»

De coronacrisis heeft tegelijkertijd de vraag naar medische en paramedische professionals doen toenemen en het belang onderstreept van een sector die al jaren lijdt onder een gebrek aan aantrekkingskracht. Hoewel het er niet om gaat het werk zin te geven, aangezien dienstbaarheid aan het publiek en het algemeen belang centraal staan in deze beroepen, **vragen de beoefenaars van deze sector**

al lang om een algemene opwaardering en om specifieke maatregelen die in overeenstemming zijn met wat zij menen te verdienen. Het gaat om gereguleerde beroepen.

Voor alle medische, paramedische en zorgberoepen die als knelpuntberoep zijn aangeduid, is er een **tekort**, d.w.z. dat er niet genoeg kandidaten zijn, hetzij omdat er niet genoeg mensen afstuderen aan de opleidingen die tot deze beroepen leiden, hetzij omdat zorgverleners van loopbaan willen veranderen³⁴. Bovendien gaat het vaak om gesubsidieerde arbeidsovereenkomsten (Geco) waarvoor strikte voorwaarden gelden. Dit kan het moeilijker maken om vacatures in te vullen.

Daar komt nog bij dat de toch al **zware arbeidsomstandigheden** (werk dat het dragen van lasten, nacht- en weekendwerk enz. inhoudt) met COVID-19 verder zijn verslechterd, waardoor het tempo en de (onder andere administratieve) druk op met name verpleegkundigen, zorgkundigen en zelfs artsen zijn toegenomen. Bovendien maken de aan de overeenkomst verbonden beperkingen en het niet herzien van de barema's de arbeidsvoorwaarden onaantrekkelijk, om niet te zeggen ontmoedigend. Dit geldt met name voor openbare zorginstellingen, waar het opwaarderen van de bezoldiging en het toekennen van speciale voordelen aan werknemers niet vaak voorkomt, in tegenstelling tot particuliere ondernemingen, die in dit opzicht meer speelruimte hebben. Er ontstaat concurrentie. Zo blijkt de residentiële zorgsector minder aantrekkelijk te zijn dan de ziekenhuisomgeving³⁵. Evenzo zullen sommige verpleegkundigen er de voorkeur aan geven een contract als bedienden in het ziekenhuis te verlaten en over te stappen op een zelfstandig statuut waar zij meer autonomie krijgen, vooral wat betreft het bepalen van de werktijden³⁶.

Ten slotte betekent de institutionele situatie in Brussel dat talenkennis een belangrijke kwestie is, vooral voor instellingen voor bicommunautaire zorg. Voor andere beroepen, zoals de kinderopvang, is het gebrek aan Nederlandstalige kandidaten nog nooit zo nijpend geweest.

34 Kihl L. (2022), *L'usure des infirmiers: «J'ai été dégoûtée du métier. Complètement»*, in *Le Soir*, 18/01/22.

35 Mouton A. (2021), *S'attaquer à la pénurie de personnel dans le secteur des soins ne sera pas une tâche facile*, in *Trends*, 20/12/21.

36 Deskundigenraadpleging, oktober 2022..

Zorgkundige

De *zorgkundige* ziet, onder toezicht van een verpleegkundige, toe op de gezondheidstoestand van patiënten. Hij begeleidt hen bij de activiteiten van het dagelijks leven en voert lichaamsverzorging, comfort, gezondheid en logistieke zorg uit. Hij werkt volgens de aanwijzingen van de verpleegkundige en binnen een gestructureerd team.

Dit paramedisch beroep wordt als knelpuntberoep gemeld door de adviseurs van Actiris, die erop wijzen dat het moeilijk is om personeel te vinden. Volgens hen is er een tekort (kwantitatieve oorzaak) aan zorgkundigen, wat de bevindingen in de zorgsector tijdens de coronacrisis bevestigt. Bovendien wordt verwacht dat de vraag in de toekomst hoog zal blijven, rekening houdend met de vergrijzing van de bevolking.

Zoals voor de meeste zorgberoepen worden ook de arbeidsomstandigheden en, meer in het algemeen, het gebrek aan aantrekkelijkheid aangevoerd als verklaringen voor de aanwervingsproblemen voor dit beroep. Hoewel het zinvol is, is het toch zwaar (fysieke belasting, mentale belasting, werktijden enz.).

Farmaceutisch-technisch assistent

De *farmaceutisch-technisch assistent* ontvangt en registreert medische voorschriften en verstrekt geneesmiddelen. Hij geeft patiënten informatie over het juiste gebruik van geneesmiddelen. Bovendien registreert en identificeert hij de in de apotheek gebruikte materialen en maakt hij magistrale bereidingen. Hij werkt onder de verantwoordelijkheid en het toezicht van de apotheker. Ten slotte kan hij verantwoordelijk zijn voor het informeren en begeleiden (niet beoordelen) van apothekersassistenten in opleiding met betrekking tot het apothekerswerk.

Hoewel het beroep niet opgenomen in de statistische analyse, beschouwen de adviseurs van Actiris het beroep van farmaceutisch-technisch assistent als een knelpuntberoep. Zij halen een tekort (kwantitatieve oorzaak) aan om de aanwervingsproblemen te verklaren. Wanneer zij namelijk vacatures voor deze profielen moeten behandelen, kunnen zij geen enkele geregistreerde werkzoekende met het overeenkomstige profiel vinden en hebben zij dus geen kandidaat om voor te stellen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Ergotherapeut

De *ergotherapeut* streeft ernaar de deelname aan het dagelijkse en sociale leven te vergemakkelijken of mogelijk te maken door rekening te houden met de dimensies van gezondheid en welzijn. Hij werkt aan de capaciteiten van individuen, organisaties of groepen in de samenleving en tracht deze te verbeteren door aanpassing van de omgeving. Hij werkt in partnerschap met de zorgbehoevende en volgens een globale aanpak.

De statistische analyse merkt dit paramedisch beroep aan als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris ondersteunen de constatering en wijzen op het tekort aan beoefenaars (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de voorgestelde aanbiedingen in te vullen. De verklaring houdt met name verband met het feit dat het grotendeels om gesubsidieerde banen gaat die bijgevolg onderworpen zijn aan specifieke toegangsvoorwaarden, contracten van bepaalde duur of onder een zelfstandig statuut. Veel jonge afgestudeerden kiezen er bovendien voor om een activiteit onder een zelfstandig statuut uit te oefenen en dus niet ingeschreven te zijn bij Actiris.

Het tekort gaat gepaard met een gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep. Men moet sociaal bewust zijn om patiënten te helpen zich beter te integreren in de wereld die hen omringt, om hen te helpen met alledaagse activiteiten, zoals schrijven, koken of spreken. De huidige werkomstandigheden staan ergotherapeuten niet toe de nodige tijd te nemen voor elke patiënt. Gezien de vergrijzing en de aangepaste behoeften van ouderen zal de vraag echter naar verwachting groot blijven, zoals blijkt uit nieuwe projecten om senioren zo lang mogelijk thuis en niet in een rusthuis (en verzorging) te laten wonen en die kunnen steunen op een netwerk van ergotherapeuten³⁷. Het is mogelijk dat het werk van deze paramedici door verandering van de werkomgeving wordt opgewaardeerd en het beroep aantrekkelijker wordt gemaakt.

Verpleegkundigen

De *verpleegkundige* verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor hygiëne en comfortzorg. Hij handelt volgens het medisch protocol en de regels

³⁷ Hovine A. (2022), *D'autres lieux de vie et de soins sont à inventer pour les personnes âgées*, in *La Libre Belgique*, 03/10/22 en Hovine A. (2022), *Comment bien vieillir et vivre en autonomie au cœur de son quartier*, in *La Libre Belgique*, 17/02/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



van hygiëne en desinfectie. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van speciale zorgprogramma's (verpleegkundige aanpak, thuiszorg enz.), de coördinatie van een team of het beheer van een praktijk.

De *hoofdverpleegkundige* organiseert de activiteiten en coördineert de menselijke en materiële middelen van een of meer medische of paramedische diensten. Hij handelt in overeenstemming met het beleid van de organisatie en de behoeften van de zorgbehoevenden.

De *sociaal verpleegkundige* houdt toezicht op de gezondheid van verschillende publieksgroepen (studenten, werknemers enz.) en voert screening- en gezondheidsvoorlichtingsactiviteiten uit, overeenkomstig de sociale regelgeving en de richtsnoeren van het overheidsbeleid inzake gezondheid.

De *gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier* organiseert de verzorging van de patiënten in het operatiekwartier en verleent technische bijstand aan de arts tijdens de hele operatie, met inachtneming van het operatieprotocol en de regels inzake hygiëne en asepsis. Hij kan werkzaam zijn in de ziekenhuishygiëne of in de centrale sterilisatieafdeling. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

De *gespecialiseerd verpleegkundig kinderverzorging* verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor de hygiëne en het comfort van zorgbehoevenden van 0 tot 16 jaar. Hij werkt volgens het medisch protocol en de regels voor hygiëne en desinfectie. Hij kan verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van speciale zorgprogramma's (verpleegkundige aanpak, thuiszorg enz.), de coördinatie van een team of het beheer van een praktijk.

Alle verpleegkundigenberoepen komt uit de statistische analyse van de werkaanbiedingen die ontvangen zijn door Actiris naar voren als knelpuntberoepen. De adviseurs wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak). Al verscheidene jaren wordt opgemerkt dat er niet genoeg verpleegkundig personeel is³⁸. Het 'witte' jaar 2019³⁹ is vanzelfsprekend een van de redenen die de aanwervingsproblemen van de afgelopen jaar heeft kunnen verklaren. De opleiding werd namelijk verlengd van drie tot vier jaar, waardoor het aantal afgestudeerde verpleegkundigen met één jaar afnam. Maar dit is natuurlijk niet de enige oorzaak.

38 Dunski C. (2022), *Pénurie d'infirmiers et d'infirmières: quelles solutions?*, in *Le Soir*, 02/04/22.

39 Bussoli C. (2022), *«Aujourd'hui, c'est sûr, l'hôpital n'attire plus comme avant»*, in *Le Soir*, 02/04/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 5 functies (*Verpleegkundige, Hoofdverpleegkundige, Sociaal verpleegkundige, Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier, Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging*)

De aantrekkelijkheid van het beroep staat ter discussie, met name in het kader van de ziekenhuisstructuren. De arbeidsvoorwaarden (werktijden, managementnormen enz.) zijn van dien aard dat verpleegkundigen die daartoe de mogelijkheid hebben, er de voorkeur aan geven over te schakelen naar het statuut van zelfstandige om zelf hun werktijden te bepalen die hen beter schikken⁴⁰, of er zelfs voor kiezen om de sector te verlaten. Bovendien heeft de coronacrisis het personeel uitgeput, dat klaagt dat hun werk, dat als essentieel wordt beschouwd, niet wordt gewaardeerd. Ziekenhuisdiensten proberen buitenlandse arbeidskrachten in te zetten om vacatures in te vullen. Dit is echter niet de ideale oplossing, aangezien culturele verschillen, gebrek aan kennis van technologische ontwikkelingen of, eenvoudiger gezegd, taalproblemen moeten worden overwonnen.

Meer specifiek wat de beroepen van hoofdverpleegkundige en gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier betreft, bestaat het tekort ook al enkele jaren. Mogelijke oplossingen die naar voor geschoven worden zijn het toekennen van RIZIV-nummers of de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's.

Logopedist

De *logopedist* corrigeert of verbetert de mondelinge of schriftelijke communicatie van mensen met taal-, spraak- of stemstoornissen. Hij maakt de orthofonische balans op en voert de revalidatiesessies uit op basis van een medisch voorschrift. Hij is ook verantwoordelijk voor de taalrevalidatie van personen met bijzondere handicaps (doofheid, laryngectomie enz.). Hij kan een praktijk runnen.

Uit de statistische analyse komt dit paramedisch beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling. De aanwervingsproblemen kunnen worden verklaard door het tekort aan logopedisten (kwantitatieve oorzaak), vooral omdat zij het beroep verlaten of liever als zelfstandige werken omdat hun honoraria niet voldoende worden verhoogd. Deze zomer heeft 60% van de logopedisten ervoor gekozen zich te deconventioneren om te protesteren tegen de nieuwe conventie die door het RIZIV werd voorgesteld⁴¹ en om druk uit te oefenen op de regering.

⁴⁰ Deskundigenraadpleging, oktober 2022.

⁴¹ Pesesse J.-Chr. et al. (2022), *Des consultations plus chères en vue ? Une logopède déconventionnée s'explique*, in *bx1*, 02/08/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Arts

De *arts* voorkomt ziekten, diagnosticeert pathologieën en verleent zorg aan patiënten volgens de medische of chirurgische specialisatie. Hij kan medische noodhulp organiseren, maar ook medische informatie verzamelen en verwerken. Hij kan verantwoordelijk zijn voor opleidings- of onderwijsactiviteiten. Tenslotte kan een arts een team coördineren, een praktijk of een ziekenhuisafdeling leiden.

De statistische analyse benadrukt het knelpuntkarakter van het beroep van arts. De adviseurs van Actiris erkennen ook de aanwervingsproblemen voor deze zeer specifieke profielen.

De adviseurs voeren echter elementen aan waardoor de arbeidsomstandigheden als een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen kunnen worden beschouwd, zoals de mentale en administratieve zwaarte van de baan of de lange werktijden⁴². Hun werklast is ook toegenomen door de coronacrisis (beheer van tests, medische attesten, vaccinaties).

Door de demografische evolutie (vergrijzing, hogere levensverwachting) zal de vraag naar artsen die gespecialiseerd zijn in geriatrie of reumatologie toenemen, terwijl deze beroepen al onder druk staan. Bovendien blijkt dat de nieuwe generatie artsen een beter evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven eist en niet gebonden wil zijn aan de werkroosters van hun oudere collega's. Dit betekent dat elke arts die met pensioen gaat in feite door meer dan één arts zou moeten worden vervangen om hetzelfde patiëntenbestand te verzorgen⁴³.

In Brussel is het aantal Nederlandstalige huisartsen aan het toenemen, wat het gemakkelijker maakt om aan de vraag te voldoen. Hoewel steeds meer jonge artsen ervoor kiezen zich in de stad te vestigen, zijn ze niet gelijkmatig over de hoofdstad verdeeld. Sommige gemeenten hebben meer artsen die patiënten in het Nederlands kunnen ontvangen dan andere gemeenten⁴⁴.

42 Zie ook Sarah Missinne, Sarah Luyten (2018), [Huisartsen in het Brussels gewest: wie zijn ze, waar houden ze praktijk en waar zijn er mogelijke tekorten?](#), in Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, april 2018.

43 Falcinelli S. (2022), [Les géiatres manquent à l'appel, et ce ne sont pas les seuls : quelles solutions face aux pénuries de médecins spécialisés ?](#), in RTBF, 20/07/22.

44 Hendrickx K. (2022), [Steeds meer Nederlandstalige artsen, maar niet overal](#), in Bruzz, 09/05/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Apotheker

De *apotheker* verstrekt farmaceutische producten en maakt magistrale bereidingen voor zorgbehoevende mensen, maar ook voor dieren, volgens medisch voorschrift of individueel verzoek. Hij geeft advies over de verstrekking van het geneesmiddel. Hij is verantwoordelijk voor de farmaceutische handelingen die hij verricht of waarop hij toeziet, waaronder farmaceutische (na)zorg, advies en voorlichting. Hij neemt de verantwoordelijkheid voor de naleving en de kwaliteit van wat hij levert en voorbereidt. Daarnaast kan hij verantwoordelijk zijn voor de verstrekking van andere producten (gezondheids- en verzorgingsproducten, medische apparatuur, orthopedische apparatuur enz.), voor het voeren van adviserende gesprekken of het opmaken van geneesmiddelenbalansen. Ten slotte kan hij betrokken zijn bij opleidingsactiviteiten, verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team, of leiding geven aan een apotheek of een dienst.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van apotheker een knelpuntberoep is. Deze constatering wordt gedeeld door de adviseurs van Actiris die wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak) en het belang van talenkennis, aangezien het gaat om een beroep waarbij contact met het publiek plaatsvindt. Zij geven echter aan dat vacatures voor ziekenhuisfuncties (werknemersstatus) moeilijker in te vullen zijn dan die voor apothekersfuncties, omdat apothekers vaker kiezen voor het statuut van zelfstandige.

Kinderverzorger

De *kinderverzorger* zorgt voor jonge kinderen en helpt hen bij de dagelijkse routine. Hij biedt hen hygiëne en comfort en draagt bij tot hun welzijn en ontwikkeling. Hij werkt in een (multidisciplinair) team.

Het beroep van kinderverzorger komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en vermelden een sterk tekort (kwantitatieve oorzaak), vooral in Vlaanderen, dat zijn weerslag heeft op de Nederlandstalige crèches in Brussel. In de twee Gemeenschappen staan ook de werkgelegenheid of de arbeidsvoorwaarden ter discussie. Het loon, de werkuren en de problemen om zich te organiseren met de eigen kinderen worden regelmatig aangevoerd om het gebrek aan belangstelling voor het beroep te verklaren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



De adviseurs van Actiris wijzen erop dat de kinderopvang een periode van hervorming doormaakt, zowel aan Franstalige zijde, waar de MILAC-hervorming tot doel heeft de sector te professionaliseren⁴⁵, als aan Nederlandstalige zijde, waar de kwaliteit van het toezicht ter discussie is gesteld na een aantal tragische gebeurtenissen⁴⁶. De Franse Gemeenschap richt zich tot kinderverzorgers en personen zonder diploma hoger secundair onderwijs die in kinderdagverblijven werken. Er werd een bufferperiode ingevoerd tot 2026 om hen in staat te stellen te worden gelijkgesteld met werknemers op C-niveau. Deze status heeft nooit bestaan in de Nederlandstalige crèches.

Medisch laboratorium technoloog

De *medisch laboratorium technoloog* neemt biologische monsters af en verwerkt deze voor biomedische analyses volgens het medisch voorschrift, ten behoeve van diagnose, screening, behandeling, preventie of onderzoek. Hij kan specifieke biologische monsters nemen (bloed, afscheidingen enz.).

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van medisch laboratorium technoloog een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris ondersteunen de constatering en maken melding van een tekort aan deze paramedische professionals. De coronacrisis heeft het belang van hun rol benadrukt. De vraag naar dergelijke profielen blijft groot in 2021, vooral in Brusselse klinieken en ziekenhuizen, zo blijkt uit de analyse van de vacatures. Dit is een gereguleerd beroep en is alleen toegankelijk voor personen met een bachelordiploma van medisch laboratorium technoloog, een erkenning en een visum.

Technoloog medische beeldvorming

De *technoloog medische beeldvorming* verricht medische beeldvorming (conventionele radiologie, MRI, CT enz.), hetzij voor diagnose, hetzij voor opsporing van pathologie, volgens het medisch voorschrift. Hij kan betrokken zijn bij de uitvoering van therapeutische behandelingen. Hij kan worden verplicht dosimetrische berekeningen uit te voeren onder toezicht en

45 De Vogelaere J.-Ph. (2022), *Manque de places en crèches: les parents qui travaillent demandent la priorité*, in *Le Soir*, 24/09/22.

46 Verhaeghe L., Paelinck G. (2022), *Sector kinderopvang wil radicale omslag: "In 20e eeuw een zorgberoep, nu moet het pedagogisch beroep worden"*, in *VRT*, 01/04/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



verantwoordelijkheid van een door het FANC erkende deskundige op het gebied van de medische radiofysica.

Op basis van de statistische analyse komt het beroep naar voren als een knelpuntberoep en de adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak). Brusselse klinieken en ziekenhuizen zijn op zoek naar deze paramedische professionals.

Het opleidingsaanbod in medische, paramedische en zorgberoepen

Van de 14 knelpuntberoepen die in 2021 geïdentificeerd zijn onder de medische, paramedische en zorgberoepen, **worden er 8 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 7 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. 5 beroepen binnen dit domein vallen buiten het actieterrein van Bruxelles Formation, gelet op de hoge (hogere of universitaire) kwalificaties die zij vereisen of het feit dat zij gereguleerd zijn. Het gaat om de beroepen van ergotherapeut, logopedist, arts, apotheker en technoloog medische beeldvorming. Ten slotte is er één knelpuntberoep dat niet gedekt wordt.

De knelpuntberoepen met betrekking tot zorgpersoneel worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Hoewel zij deel uitmaken van het hoger onderwijs, houden alle verpleegkundige beroepen rechtstreeks verband met het aanbod van Bruxelles Formation via het IBO-systeem in onderwijsinstellingen. Hiermee kan men zich inschrijven aan een onderwijsinstelling die verband houdt met het beroep in kwestie en krijgt men financiële steun van Bruxelles Formation (vervoerskosten en vergoedingen voor de stagiair in opleiding).
- ▶ Het knelpuntberoep van zorgkundige wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat wordt georganiseerd binnen het kader van SPI-partnerschappen. Er worden ook ontdekkingsworkshops en vooropleidingen binnen de zorgverleningsberoepen verstrekt door het centrum BF Tremplin. Bovendien worden er binnen het kader van SPI-partnerschappen gerichte beroepsoriëntaties georganiseerd in diezelfde domeinen.

Het knelpuntberoep van kinderverzorger wordt onrechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Het onrechtstreekse aanbod is datgene dat wordt voorgesteld binnen het kader van opleidingstrajecten voor kinderverzorger. Deze bestaan zowel bij BF Tremplin als binnen het kader van SPI-partnerschappen en partnerschappen voor volwassenenonderwijs.
- ▶ Binnen de SPI loopt het aanbod voor kinderverzorger van de gerichte beroepsoriëntatie via vooropleidingsmodules tot de beroepsgerichte opleiding.

- ▶ Bij volwassenenonderwijs wordt de beroepsgerichte opleiding aangevuld met de mogelijkheid van toegang tot het diploma hoger secundair onderwijs van polyvalente hulpverlener.
- ▶ Afgezien van het aanbod van Bruxelles Formation merken we op dat een opleiding tot **kinderverzorger** verzorgd wordt door het EFP.

Het knelpuntberoep van *technoloog medische beeldvorming* wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, en meer in het bijzonder dat van het centrum BF Management via de opleiding biotechnologische laboratoriumtechnieken.

Het knelpuntberoep van *farmaceutisch-technisch assistent* wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

5.9. Pedagogische beroepen

Er is al een **lange tijd een tekort** aan pedagogische beroepen. Jaarlijks wordt een besluit van de regering van de Franse Gemeenschap gepubliceerd waarin de (pedagogische) beroepen met een tekort en/of ernstig tekort worden opgesomd. De situatie is al zo lang kritiek dat er een **regeling is ingevoerd om de aanwervingsproblemen te verlichten** en de aanwerving van mensen zonder de vereiste onderwijsbevoegdheid mogelijk te maken. De Vlaamse Gemeenschap publiceert een dergelijke lijst niet, maar het tekort is toch bijzonder nijpend⁴⁷. De vraag naar leerkrachten is momenteel groot, maar de vertraging van de bevolkingsgroei zou het tegen 2029⁴⁸ mogelijk moeten maken de spanningen enigszins te beperken. Toch hangt de verwachte aanwerving ook samen met de vergrijzing van de werknemers in de sector, de vraag om deze werknemers te vervangen wegens pensionering of vervroegde uittreding, maar ook om jongere werknemers te vervangen die de sector soms snel verlaten (probleem van aantrekkelijkheid en retentie).

Het is immers zo dat het lerarentekort niet kan worden losgekoppeld van het **debat over hun arbeidsomstandigheden**. Een beroep dat beter gewaardeerd en ondersteund wordt, zou meer kandidaten aantrekken en zou het aantal mensen beperken dat het beroep de rug toekeert aan het begin van hun loopbaan. Dit laatste is meestal het gevolg van onvolledige of te veel verspreide werktijden, een gebrek aan vooruitzichten op stabilisatie, jobonzekerheid⁴⁹ of een gebrek aan begeleiding door de schooldirecties⁵⁰. Hoewel de scholen erin slagen

47 Grommen S. (2022), *Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden*, in *VRT*, 07/06/22.

48 Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, *Zijn er in 2030 genoeg plaatsen in de Brusselse scholen?*, november 2021, Focus nr. 48.

49 Gabriel E. et al. (2022), *"Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle*, in *RTL*, 01/09/22.

50 Wayens B. et al. (2016), *De nood aan leerkrachten in het Brussels Gewest tegen 2020*, in *Brussels Studies*, Fact Sheets, nr.101, online 20/06/2016.

het jaar met volledige roosters te beginnen, is het tekort in de loop van het jaar - wanneer vervangers moeten worden gevonden - het meest voelbaar.

Actiris is niet het voorkeurskanaal voor aanwerving in de sector. De ontwikkeling van de website PRIMOWEB sinds 2016 heeft inderdaad geleid tot een daling van het aantal vacatures dat via de website van Actiris wordt geplaatst. De website vergemakkelijkt het contact tussen de werkgevers en de kandidaten en stelt de organiserende instanties in staat om bij voorrang een houder van de vereiste kwalificatie aan te werven alvorens een beroep te doen op een houder van een andere kwalificatie.

Bovendien zijn de pedagogische beroepen niet beperkt tot de beroepen van leerkracht in de scholen. De aanwervingsmoeilijkheden betreffen bijvoorbeeld ook de opleidingscoördinatoren of rijinstructeurs, en wel om verschillende redenen. Met uitzondering van de opvoeder-begeleider en de opleider volwassenen, die beide door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep zijn aange-merkt, lijken de andere beroepen binnen dit domein op basis van de statistische analyse naar voren te komen als knelpuntberoep en werd dit ook gevalideerd door de adviseurs van Actiris.

Opleidingscoördinator

De *opleidingscoördinator* stuurt een opleidingssysteem aan en ontwikkelt pedagogische middelen. Hij organiseert en begeleidt de kwalificatie van personen in opleiding. Hij kan opleidingsacties uitvoeren of een pedagogisch systeem ontwerpen en commercialiseren. Hij kan worden belast met de coördinatie en begeleiding van een pedagogisch team van opleiders.

Uit de statistische analyse komt het beroep van opleidingscoördinator naar voren als een knelpuntberoep. Het tekort (kwantitatieve oorzaak) wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris. De vacatures zijn meestal afkomstig van lokale overheden en vzw's, soms van de sector voortgezet onderwijs.

Opvoeder-begeleider

De *opvoeder-begeleider* organiseert het dagelijkse leven en initieert sociaal-educatieve acties voor een publiek in een problematische welzijnssituatie (kinderen,



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



volwassenen, gehandicapten enz.). Het doel ervan is de sociale integratie of re-integratie van de mensen die hij begeleidt te bevorderen. Zijn tussenkomst kan plaatsvinden binnen het kader van gerechtelijke maatregelen. Hij kan worden verzocht de activiteiten van een team te coördineren.

Het beroep van opvoeder-begeleider, dat op basis van raadplegingen met de adviseurs van Actiris aan de lijst van knelpuntberoepen is toegevoegd, kan volgens hen beschouwd worden als een beroep waarvoor een tekort bestaat (kwantitatieve oorzaak). Er worden te weinig mensen gevonden om de ontvangen werkaanbiedingen in te vullen. Naast deze moeilijkheden zijn er ook kwalitatieve oorzaken. De adviseurs wijzen erop dat werkgevers zullen zoeken naar gespecialiseerde profielen of mensen met eerdere ervaring met verantwoordelijkheid voor functies op B- of C-niveau.

Daarnaast zou men de aanwervingsproblemen ook kunnen koppelen aan de arbeidsomstandigheden. De uurroosters kunnen complex zijn. Zo vraagt men in opvangcentra dat de opvoeders-begeleiders 's avonds en tijdens de weekends beschikbaar zijn. Veel gekwalificeerde mensen willen dit soort uurroosters niet meer presteren.

Leerkrachten

De *leerkrachten kleuter- of lager onderwijs* leren de leerlingen de eerste en basisvaardigheden (lezen, schrijven enz.) of algemeen vormende vakken (Frans, wiskunde, geschiedenis, aardrijkskunde enz.), overeenkomstig het schoolprogramma. Ze kunnen ook een kleuter- of basisschool leiden.

De *leerkracht secundair onderwijs* geeft leerlingen algemene vakken of verzorgt vormingsactiviteiten in overeenstemming met het schoolprogramma. Hij kan ook een pedagogisch team coördineren.

De *leerkracht buitengewoon secundair onderwijs* onderwijst leerlingen en studenten in technische of beroepsvakken overeenkomstig het schoolprogramma. Hij kan ook een pedagogisch team coördineren.

Deze drie onderwijsberoepen komen op basis van de statistische analyse naar voren als knelpuntberoepen. Hoewel Actiris geen bevoorrecht aanwervingskanaal is (de toepassing Primoweb van de Franse Gemeenschap centra-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 2 functies (*Leerkracht kleuter- of lager onderwijs* en *Leerkracht secundair onderwijs*)

liseert alle werkaanbiedingen en laat toe om te solliciteren), wijzen de adviseurs van Actiris op de omvang van het tekort (kwantitatieve oorzaak), vooral in het buitengewoon secundair onderwijs. Zij wijzen er echter op dat de leerkracht kleuteronderwijs in mindere mate een knelpuntberoep zou zijn dan het beroep van leerkracht lager onderwijs. Voor Franstalige secundaire scholen treft het tekort veel vakken, waaronder wiskunde, wetenschappen en Nederlands⁵¹. Het tekort veroorzaakt extra werklast voor de aanwezige leerkrachten, wat weer burn-out en ziekteverzuim veroorzaakt.

Het lerarentekort kan niet los worden gezien van het debat over hun arbeidsvoorwaarden. Indien het beroep beter gewaardeerd zou worden en meer ondersteuning voorzien zou worden, zou het meer kandidaten aantrekken en zou uitval aan het begin van een carrière minder vaak voorkomen. Aan het begin van een loopbaan is het inderdaad niet ongewoon om meerdere vervangingscontracten te hebben met onderbroken werkroosters en/of in verschillende scholen⁵². De scholen zijn echter vooral op zoek naar leraren en vervangende leerkrachten (vooral in de loop van het jaar), niet naar vast benoemde leerkrachten. Dit is de kern van het probleem, het gebrek aan zekerheid en de onzekerheid van de werkgelegenheid voor degenen die niet vast benoemd zijn. Een ander element waarmee rekening moet worden gehouden, is het probleem van de onderwijsnetten en de moeilijkheid om van het ene naar het andere net over te stappen om het uurrooster aan te vullen of de loopbaan te organiseren, met name als gevolg van te ingewikkelde procedures en de onmogelijkheid om de anciënniteit te doen gelden.

Het Nederlandstalige onderwijs in Brussel wordt ook al meerdere jaren getroffen door het tekort. Het is heel courant dat de scholen, ongeacht het net, voor de kortste vervangingen de grootste aanwervingsproblemen ondervinden⁵³.

51 Zie bijlage bij het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de lijst van beroepen waarvoor er een tekort bestaat voor het schooljaar 2022-2023 voor de regio Brussel.

52 Zie onder andere Gabriel E. et al. (2022), "Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle, in RTL, 01/09/22.

53 CD, EC (2022), Zoektocht naar leraren sleept aan: 101 tekorten in het Brusselse gemeenschapsonderwijs, in Bruzz, 30/08/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 1 functie (Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs)

Opleider volwassenen

De *opleider volwassenen* draagt kennis en vaardigheden over aan volwassenen in het kader van permanente opleiding met het doel hun integratie op de arbeidsmarkt of hun aanpassing aan technische en professionele ontwikkelingen te bevorderen. Hij kan de opleidingsbehoeften van een structuur analyseren en onderwijsproducten ontwerpen. Hij kan onder meer verantwoordelijk zijn voor de onderhandelingen over de uitbesteding van opleidingsactiviteiten of voor de coördinatie van een team.

Op verzoek van de adviseurs van Actiris werd het beroep van opleider volwassenen toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen. Zij melden inderdaad een tekort (kwantitatieve oorzaak), ongeacht het opleidingsdomein (horeca, techniek, talen...). Ze verklaren soms de gelegenheid te hebben profielen opnieuw op te vissen die geen opleider zijn, maar wel veel ervaring hebben. Dit is typisch het geval voor werkzoekenden aan het einde van hun loopbaan.

Men zou ook een oorzaak kunnen toevoegen die verband houdt met de arbeidsomstandigheden, of preciezer gezegd de arbeidsvoorwaarden. De adviseurs van Actiris onderstrepen immers dat meestal tewerkstellingssubsidies worden aangewend. De gezochte profielen moeten dus aan strikte voorwaarden voldoen. Dit geldt met name voor de vzw's die belast zijn met alfabetisering.

Rijinstructeur

De *rijinstructeur* instrueert kandidaten of leerlingen enerzijds op het gebied van veiligheid (weg, zee enz.) en anderzijds op het gebied van het besturen van motorvoertuigen of hefwerktuigen met het oog op het beheersen van een voertuig of het behalen van een specifiek rijbewijs volgens de geldende voorschriften. Hij kan de controle van rijexamens (theoretisch, praktisch), de administratieve en pedagogische controle van rij scholen, maar ook de examens voor toegang tot het beroep van instructeur uitvoeren. Er kan hem gevraagd worden om een team te coördineren of een structuur te leiden en het budget ervan te beheren.

De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen voor het beroep, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpunt-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



beroep. Dit houdt hoofdzakelijk verband met de afwezigheid van kandidaten die uitstromen uit de opleiding. Er bestaat een opleidingsmodule bij Bruxelles Formation, maar het uitvalpercentage is bijzonder hoog. Hoewel de door de instructeurs opgeleide kandidaten over het algemeen slagen voor het theoretisch examen, blokkeert het examen van de mechanische kennis het globaal slagen voor de module. Het lijkt er inderdaad op dat de FOD Mobiliteit de inhoud van de te studeren materie inzake mechanica niet communiceert, wat de voorbereiding op de examens bemoeilijkt.

Monitor-begeleider in de sociale economie

De *monitor-begeleider in de sociale economie* organiseert een productieactiviteit en begeleidt gehandicapten of mensen met sociale problemen bij de uitvoering ervan. Hij werkt in een structuur die is opgezet om de aanpassing/rehabilitatie of professionele integratie van werknemers te bevorderen. Hij kan de activiteiten van een team coördineren.

Uit de statistische analyse komt het beroep van monitor-begeleider in de sociale economie naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris valideren de constatering door te wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak). Dit tekort kan worden verklaard door de arbeidsomstandigheden. Het zijn namelijk de zwaarte van het werk (vooral het begeleiden van mensen in moeilijkheden kan uitputtend zijn) en de arbeidsvoorwaarden (loonvoorwaarden in de non-profitsector, vaak met een Geco-statuut) die de werknemers ontmoedigen. Veel werkzoekenden positioneren zich in dit beroep, maar zouden liever niet meer in de non-profitsector werken. Deze moeilijkheden kunnen ook worden vergeleken met de moeilijkheden die OCMW's ondervinden bij het aanwerven van maatschappelijk werkers.

Academicus

De academicus onderwijst en brengt studenten kennis bij op basis van onderzoeksresultaten en studieprogramma's. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor fundamenteel of toegepast onderzoek. Bijkomende verantwoordelijkheden zijn onder andere de coördinatie van een onderwijs- of onderzoeksteam en het beheer van een afdeling of onderzoekseenheid.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



De adviseurs van Actiris verklaren de aanwervingsproblemen voor het beroep, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, door de kwantitatieve oorzaak aan te voeren. Er bestaat een tekort, vooral als het gaat om lesgeven in technische vakken. Zij wijzen erop dat het hier gaat om niet-universitair hoger onderwijs; aanbiedingen voor universiteitsprofessoren lopen nooit via Actiris.

Het opleidingsaanbod in verband met de pedagogische beroepen

Van de 9 knelpuntberoepen die in 2021 bij de pedagogische beroepen zijn geïdentificeerd, **worden er 4 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**. 4 beroepen binnen dit domein vallen buiten het actieterrain van Bruxelles Formation vanwege de hoge (hogere of universitaire) kwalificaties die zij vereisen. Het gaat om de functies van opleidingscoördinator, leerkracht secundair onderwijs, opleider volwassenen en academicus. Ten slotte wordt één knelpuntberoep dat in dit domein is geïdentificeerd niet gedekt.

Wat de knelpuntberoepen van leerkracht kleuter- of lager onderwijs of buitengewoon secundair (lager) onderwijs betreft, worden ze rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ Dit wordt georganiseerd in het kader van het IBO-systeem in onderwijsinstellingen dat het mogelijk maakt zich in te schrijven in een onderwijsinstelling die verband houdt met het beoogde beroep en dat financiële steun verleent die door Bruxelles Formation wordt betaald (vervoerskosten en vergoedingen voor de stagiair in opleiding).

De knelpuntberoepen van opvoeder-begeleider en van monitor-begeleider in de sociale economie worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat georganiseerd wordt binnen het kader van SPI-partnerschappen.

- ▶ Dit aanbod omvat verschillende specialisaties, zoals buitenschools, multimedia, sociaal-cultureel of sport.
- ▶ Naast de beroepsgerichte opleidingen bieden de organisatoren bij de SPI-partnerschappen ook een aanvullend aanbod aan van gerichte beroepsoriënteringen en vooropleidingen.

Wat het knelpuntberoep van *rijnstructeur* betreft, werd dit in 2021 niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, maar is dit sinds 2022 wel het geval.

5.10. Beroepen in transport en logistiek

De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat de sector afhankelijk is van de activiteit van andere sectoren. Sommige subsectoren, zoals het personenvervoer (bussen), hebben zeker geleden onder de lockdowns en de sluiting van de grenzen, maar andere, zoals het **goederenvervoer**, hebben daarentegen een **stijging van de vraag** gekend (explosie van de e-commerce, aanbod van distributiecentra en zogenaamde essentiële winkels) die zou moet worden gehandhaafd

De knelpuntberoepen in de sector zijn niet nieuw. **De mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van gekwalificeerde profielen zal naar verwachting toenemen na de pensionering van oudere werknemers.** Alle segmenten worden getroffen, maar het probleem is bijzonder acuut voor bestuurders van zware vrachtwagens, alsook bestuurders van autobussen en autocars. Bovendien wordt de sector niet gespaard door de **digitale transitie**. Bedrijven en werknemers moeten zich daaraan aanpassen, maar het probleem is acuter voor kleine structuren die meer in het Brusselse Gewest gevestigd zijn. De grote ondernemingen daarentegen anticiperen al langer op de digitale verschuiving.

De ontwikkeling van de e-commerce tijdens de coronacrisis was gunstig voor de sector, vooral voor kleine Brusselse bedrijven die vooral actief zijn in de expresdistributie en de 'last mile delivery'. Vroeger werden deze activiteiten per auto of bestelwagen uitgevoerd, maar er is nu een verschuiving in sommige leveringsactiviteiten naar micro- en kleine ondernemingen die het per bakfiets in plaats van per bestelwagen aanbieden om aan de klimaatdoelstellingen te voldoen. Deze beweging zou kunnen worden versneld afhankelijk van de steun en het mobiliteitsbeleid dat wordt verdedigd door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering⁵⁴.

Alle transport- en logistieke beroepen die op de lijst van knelpuntberoepen staan, komen als dusdanig naar voren uit de statistische analyse. De adviseurs van Actiris constateren een tekort aan arbeidskrachten voor beroepen waarvoor specifieke kwalificaties vereist zijn, alsmede arbeidsomstandigheden die, op enkele uitzonderingen na, kandidaten kunnen ontmoedigen.

Het **slechte imago** van deze beroepen, dat waarschijnlijk verband houdt met de moeilijke arbeidsomstandigheden (flexibiliteit, lange werktijden, gemiddeld loon, moeilijkheid om privé- en beroepsleven te combineren), verklaart inderdaad waarom weinig jongeren zich geroepen voelen om het beroep uit te oefenen. Bovendien kunnen nieuwe behoeften van klanten (bijvoorbeeld in termen van leveringstermijnen) leiden tot een toename van de vraag naar flexibiliteit van vrachtwagenchauffeurs, wat het gebrek aan aantrekkelijkheid van deze functies zou versterken en dus het knelpuntkarakter ervan zou accentueren.

54 view.brussels (2020), *Wat zijn de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de detailhandel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? COVID-19 Focus Detailhandel Analyse- en prospectienota*, december 2020.

Vrachtwagenchauffeur distributie

De *vrachtwagenchauffeur distributie* levert goederen aan of af (pakketten, materialen, afval enz.) volgens een vooraf bepaalde route in een bepaald gebied. Hij verricht leveringsrondes met een licht voertuig of een vrachtwagen, overeenkomstig de voorschriften inzake wegvervoer en de eisen van de klant (termijnen, kwaliteit enz.). Hij zorgt voor alle handelingen in verband met de levering (route, laden/lossen van goederen, ondertekening van leveringsdocumenten enz.). Hij kan ook specifieke interventies uitvoeren (bestellingen voorbereiden, meubels monteren, geld innen, maaltijden bezorgen enz.).

Volgens de statistische analyse is het beroep van vrachtwagenchauffeur distributie een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris beschouwen dit beroep evenwel niet als een beroep waarvoor er een tekort bestaat. Er is geen gebrek aan kandidaten. Bovendien is het een beroep dat toegankelijk is voor de meeste mensen, in die zin dat het geen bijzondere kwalificaties vereist, afgezien van een rijbewijs, in die zin dat sommigen het kunnen zien als een tijdelijk beroep in afwachting van iets beters. In werkelijkheid zijn de aanwervingsproblemen vooral te wijten aan de slechte arbeidsomstandigheden. Hij kan werken in ploegendienst, gesplitste diensten, weekends, feestdagen en nachten. Hij is onderworpen aan tijds- en rijbeperkingen en moet soms zware lasten dragen. Bovendien zou zwartwerk vaak voorkomen of zou het beroep meestal als zelfstandige worden verricht.

Autobuschauffeur

De *autobuschauffeur* is verantwoordelijk voor het vervoeren van mensen, volgens de verkeersregels, specifieke veiligheidsvoorschriften en de eisen van tijd en kwaliteit. In Brussel kunnen zij reguliere stadsdiensten voor openbare vervoersmaatschappijen verzorgen, maar ook speciale diensten, voornamelijk voor het ophalen van kinderen aan scholen of personeelsvervoer. Ten slotte kunnen zij ook autocars besturen voor toeristische of recreatieve doeleinden.

De autobussector heeft geleden onder de impact van de coronacrisis. De lockdowns, de sluiting van scholen, musea en grenzen brachten de verschillende activiteiten tot stilstand, met uitzondering van de reguliere dienst (MIVB). Net zoals in andere sectoren hebben chauffeurs van de gelegenheid gebruik gemaakt om zich te heroriënteren. Bovendien is de leeftijdspiramide

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



zodanig dat veel ervaren chauffeurs met pensioen gaan, waardoor de druk op de arbeidsmarkt de komende jaren zal toenemen. Ten slotte constateren de actoren in de sector sinds het herstel een gebrek aan belangstelling voor het personenvervoer, ook al zijn er meer (voltijdse) vacatures in te vullen⁵⁵.

Terwijl het beroep in eerste instantie uit de statistische analyse naar voren kwam als een knelpuntberoep, hebben de adviseurs van Actiris in een tweede fase verduidelijkt dat de aanwervingsproblemen verklaard kunnen worden door drie oorzaken. Het beroep kent een tekort (kwantitatieve oorzaak) aangezien er onvoldoende kandidaten zijn. Jongeren lijken zich niet meer aange trokken te voelen tot dit beroep, vooral omdat een groot deel van deze banen het ophalen van kinderen aan scholen inhoudt. De grote ondernemingen die regelmatig internationaal vervoer verzorgen, geven immers de voorkeur aan buitenlandse chauffeurs waarvan de kostprijs lager is. Daardoor is de aantrekkingskracht van reizen naar het buitenland nu veel minder een stimulans voor jongeren om voor deze banen te solliciteren.

In het kader van het schoolvervoer worden de arbeidsomstandigheden ter discussie gesteld. Het is noodzakelijk om met kinderen te kunnen werken en op basis van uurroosters die vaak onderbroken zijn ('s morgens vroeg rijden en vervolgens in de namiddag). De adviseurs van Actiris wijzen er ook op dat veel contracten van bepaalde duur en/of deeltijds zijn, wat de sector ook minder aantrekkelijk maakt. Zelfs de grote Belgische bedrijven (die voltijdse contracten van onbepaalde duur aanbieden) hebben het moeilijk om aan te werven. Dit is niet eigen aan België. De moeilijkheid om het werktempo te combineren met het gezinsleven lijkt in verschillende EU-landen een reden te zijn om de sector de rug toe te keren⁵⁶.

Ten slotte is het beroep van buschauffeur ook om kwalitatieve redenen een knelpuntberoep. Niet alle potentiële kandidaten beschikken over de noodzakelijke opleiding, die duur is. De MIVB heeft de middelen om kandidaten aan te werven en op te leiden, maar dit is niet het geval voor kleinere bedrijven.

55 Samenvatting van de vragenlijsten voor het rondetafelgesprek Logisticity.

56 Zie Legrand D. (2022), *Pourquoi les chauffeurs de car se font de plus en plus rares*, in *La Libre Belgique*, 31/07/22.

Bestuurders in het goederenvervoer over de weg

Vrachtwagenbestuurders met aanhangwagen of bestuurders trekker-oplegger besturen een zwaar wegvoertuig waarvan het totaal toegelaten laadgewicht meer dan 3,5 ton bedraagt. Zij vervoeren goederen (producten, voertuigen enz.) over lange of middellange afstanden en voldoen aan de voorschriften inzake wegvervoer en de eisen van de klant (termijnen, naleving enz.). Zij voeren transportgerelateerde handelingen uit (vastzetten van ladingen, ondertekenen van documenten, controleren van goederen enz.) en kunnen ook voertuigen laden en lossen en het opvolgonderhoud van het voertuig uitvoeren.

Uit de statistische analyse komen de beroepen van vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen en bestuurder trekker-oplegger allebei naar voren als knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen dat de aanwervingsproblemen verband houden met een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). In werkelijkheid moet het gebrek aan kandidaten in veel gevallen worden gelezen als een gebrek aan kandidaten met voldoende kwalificaties (kwalitatieve oorzaak). De adviseurs van Actiris leggen uit hoe moeilijk het is voor bestuurders die al een C-rijbewijs hebben om te upgraden naar CE. Enerzijds zijn de kosten voor het behalen van het rijbewijs aanzienlijk en anderzijds geeft de opleiding in Brussel, georganiseerd door BF Logistique en grotendeels gefinancierd door de sector, voorrang aan werkzoekenden die geen rijbewijs C hebben wanneer zij aan de opleiding beginnen. Bovendien is er een algemeen tekort aan opleiders, waardoor de opleidingsmogelijkheden de facto beperkt zijn. Ten slotte zijn beide banen veeleisend wat betreft werktijden en zwaar wat betreft het rijden, met name voor de bestuurders trekker-oplegger. De arbeidsomstandigheden kunnen dus ook een rol spelen bij het verklaren van de spanningen op de arbeidsmarkt.

Koerier-besteller

De *koerier-besteller* is over het algemeen verantwoordelijk voor de 'laatste kilometer'. Hij voert op verzoek het exprestransport uit van alle soorten pakjes (voorwerpen, wisselstukken, bereide maaltijden, geneesmiddelen, ...) of documenten (enveloppen, originele documenten enz.) die wegens hun urgentie, waarde of kwetsbaarheid een speciale behandeling vereisen. Hij bestuurt een licht voertuig (scooter, motorfiets, auto enz.) volgens de veiligheidsvoor-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie
Vrachtwagenbestuurder
met aanhangwagen

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie Bestuurder
trekker-oplegger

schriften en de tijdsvereisten. Er kan hem worden gevraagd nevenactiviteiten uit te voeren (geld innen, bestellingen voorbereiden, opnemen van water-, elektriciteits- en gasmeterstanden enz.).

Het beroep van koerier-besteller komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep, maar de adviseurs van Actiris geven aan dat het geen beroep is waarvoor er een tekort aan kandidaten is. Er is dus geen tekort. Anderzijds leggen zij de nadruk op de wanverhouding tussen het profiel van de kandidaten en de door de werkgevers verwachte kwalificaties (kwalitatieve oorzaak), maar wijzen zij de arbeidsomstandigheden aan als belangrijkste oorzaak van de aanwervingsproblemen. Zwartwerk komt inderdaad veel voor in de sector, of de werknemer werkt uren die niet door de werkgever worden geregistreerd⁵⁷.

Dispatcher personenvervoer over de weg

De *dispatcher personenvervoer over de weg* organiseert en plant het personenvervoer over de weg van een onderneming geheel of gedeeltelijk, volgens de geldende veiligheidsvoorschriften en met een kwaliteitsdoelstelling (dienstverlening, kosten, termijn). Hij kan ook operationele beheeractiviteiten uitvoeren (planning van bestuurders, toewijzing van voertuigen, vlootbeheer, verkeersregeling, administratieve verwerking van operationele gegevens, enz.), voor een specifiek type klant (bv. taxi's of ambulances), in een specifiek geografisch gebied, of voor het hele netwerk. Er kan hem worden verzocht de activiteiten van een operationeel team (bestuurders, passagierscontroleurs enz.) te coördineren.

De adviseurs van Actiris, die de statistische analyse bevestigen, beschouwen het beroep van dispatcher personenvervoer over de weg om kwantitatieve redenen als een knelpuntberoep. Naast het tekort zijn er ook kwalitatieve oorzaken. Werkgevers verwachten dat de persoon die deze functie uitoefent de chauffeurs en hun voertuigen in heel België kan volgen. Tweektaligheid is dus vereist en er is een gebrek aan tweetalige kandidaten. Ook wordt van de dispatcher verwacht dat hij over bepaalde informaticakennis beschikt die de kandidaten zelden bezitten.

⁵⁷ Zie met name Belga (2021). *Livreurs sans permis, travail au noir chez PostNL ? "Cela rappelle le 19e siècle" d'après Petra De Sutter, in RTBF, 23/11/21.*

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Magazijnmedewerker

De *magazijnmedewerker* verricht handelingen inzake ontvangst, opslag, voorraadbeheer, voorbereiding van bestellingen, maar ook verzending van goederen, producten, grondstoffen enz. Hij voldoet aan kwaliteitsprocedures, hygiëne- en veiligheidsvoorschriften en termijnvereisten. Hij kan ook werken met lichte goederenbehandelingsapparatuur (transpalet, wagentje, rollen, caddy enz.) of zelfrijdende machines (vorkheftrucks enz.). Er kan aan de magazijnmedewerker worden gevraagd specifieke handelingen te verrichten (verpakking of co-packing, eenvoudige assemblage of co-fabricage, verpakking, bevoorrading van productielijnen enz.) of in te staan voor de verkoop aan de balie.

Op basis van de statistische analyse komt het beroep van magazijnmedewerker naar voren als een knelpuntberoep. Volgens de adviseurs van Actiris zijn de aanwervingsproblemen vooral te wijten aan de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, restrictieve werktijden). Toch blijkt dat aanwervingsproblemen ook verband kunnen houden met een slechte afstemming van de profielen op de behoeften van het bedrijf. Hoewel het beroep momenteel geen bijzondere kwalificatie vereist, zal het zich zeker ontwikkelen in een context van toenemende automatisering, wat een opwaardering van de vereiste vaardigheden en de afstemming van vaardigheden op banen impliceert. Het gezochte profiel vereist ook een kandidaat met een zekere veelzijdigheid en flexibiliteit.

Logistiek verantwoordelijke

De logistiek verantwoordelijke ontwikkelt en implementeert, geheel of gedeeltelijk, de organisatieschema's van de logistieke keten (goederenstroom), van de aankoop van grondstoffen tot de distributie van afgewerkte producten. Hij is tevens belast met de ontwikkeling van sturings- en beheerinstrumenten (procedures voor het volgen van bestellingen, circuits en informatiesystemen enz.) om de routing van de producten tussen de verschillende deelnemers aan de logistieke keten (producenten, leveranciers, vervoerders, distributeurs enz.) te traceren. Hij streeft een doel inzake rationalisering en optimalisatie na (kwaliteit, rentabiliteit, termijnen, veiligheid). De logistiek verantwoordelijke kan ook worden gevraagd zich te specialiseren in een bepaalde fase (inkomende logistiek of uitgaande logistiek) of in

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



de organisatie van activiteiten op een specifiek gebied (humanitair, defensie enz.), of in het beheer van een team of een logistieke afdeling.

Uit de statistische analyse komt dit beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris herkennen een tekort (kwantitatieve oorzaak) waaraan kwalitatieve oorzaken worden toegevoegd. Werkgevers vinden moeilijk kandidaten met ervaring en de nodige taal- en computervaardigheden; zij wijken liever uit naar andere bedrijfssectoren, waar hogere salarissen worden gecombineerd met gunstigere werktijden. Om het door dit vertrek veroorzaakte tekort op te vangen, zullen werkgevers dan ook meestal proberen mensen die minder goed opgeleid zijn, maar wel overtuigende ervaring op het vakgebied hebben, hogerop te krijgen.

Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport en logistiek

Van de 8 knelpuntberoepen die in 2021 zijn geïdentificeerd onder de beroepen uit de transport en de logistiek, **worden er 7 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 5 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. Er is één knelpuntberoep in dit domein geïdentificeerd dat niet wordt gedekt.

Het aanbod inzake transportberoepen wordt volledig verzorgd door Bruxelles Formation via zijn centrum BF Logistique.

- ▶ De knelpuntberoepen van vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen en bestuurder trekker-oplegger worden rechtstreeks gedekt door de opleidingsproducten die gericht zijn op het behalen van een vrachtwagenrijbewijs. Dit aanbod varieert van het leren van het theoretische rijbewijs tot het praktische rijbewijs (C en CE). Het omvat ook de mogelijkheid om het ADR-certificaat voor het vervoer van gevaarlijke goederen te verkrijgen. Het is ook gekoppeld aan modules van BF Espaces Numériques ter voorbereiding op de theoretische oefeningen die nodig zijn om het rijbewijs te behalen. Het biedt ook de mogelijkheid om sollicitatietests af te leggen om er zeker van te zijn dat de kandidaten goed georiënteerd zijn. Het centrum BF Logistique verzorgt ook de verplichte bijscholingsmodules voor de omscholing van werknemers in de sector. Ten slotte is er een IBO-stageaanbod om werkzoekenden te helpen de overstap naar de arbeidsmarkt te maken.
- ▶ Het knelpuntberoep van autobus-autocarchauffeur wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Logistique zowel wat het theoretisch als het praktisch rijbewijs betreft.
- ▶ De knelpuntberoepen van vrachtwagenchauffeur distributie en van koerier-besteller worden rechtstreeks gedekt door een beroepsgericht aanbod, vaktests in aanloop naar de opleiding en IBO's.
- ▶ Globaal genomen omvatten de opleidingen transport die georganiseerd worden door het centrum BF Logistique bedrijfsgerichte taalmodules die verzorgd worden door het centrum BF Langues..

Wat de logistiek betreft, worden de binnen dit domein geïdentificeerde knelpuntberoepen deels gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Het knelpuntberoep van magazijnmedewerker wordt rechtstreeks gedekt door BF Logistique via zijn beroepsgericht opleidingsaanbod. Naast de opleiding tot magazijnmedewerker omvat deze ook de behandeling van goederen met diverse gemotoriseerde apparatuur (clark, vorkheftrucks, stapelaars). Stroomopwaarts organiseert BF Logistique gerichte beroepsoriëntaties die eigen zijn aan de logistieke sector en biedt het centrum een IBO-aanbod aan. Van de kant van de SPI-partners bestaat er ook een vooropleidings- en kwalificerend opleidingstraject als heftruckchauffeur.
- ▶ Het knelpuntberoep van logistiek verantwoordelijke wordt onrechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation via haar centrum BF Logistique. Dit betreft de drie beroepsgerichte producten, zijnde beheerders inzake bevoorrading en stocks, manager van de logistieke keten en magazijnopzichter.
- ▶ Globaal genomen omvatten de opleidingen logistiek die georganiseerd worden door het centrum BF Logistique bedrijfsgerichte taalmodules die verzorgd worden door het centrum BF Langues.

Het knelpuntberoep van dispatcher personenvervoer over de weg wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners dat in 2021 is georganiseerd.

Conclusie

Sinds 1998 analyseert view.brussels de spanningen op de arbeidsmarkt die ontstaan wanneer vraag en aanbod elkaar ontmoeten, en stelt het een lijst op van knelpuntberoepen voor het Brussels Gewest. Deze publicatie analyseert de knelpuntberoepen in 2021, d.w.z. de beroepen waarvoor de door Actiris ontvangen vacatures moeilijk in te vullen zijn, en analyseert de oorsprong van deze aanwervingsproblemen.

Deze editie vindt plaats in een context van overgang. Enerzijds maakt de **wijziging van de nomenclatuur** in de databases van Actiris het moeilijk, zo niet onmogelijk, om een vergelijking te maken met voorgaande jaren en met name om de structurele of opkomende aard van knelpuntberoepen te analyseren. Er verschijnen inderdaad nieuwe titels, terwijl andere verdwijnen. Anderzijds doet de invloed van de onzekere sociaal-economische context op de Brusselse arbeidsmarkt de grenzen van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten vervaagen.

6.1. Wat kunnen we leren van de analyse van de knelpuntberoepen in 2021?

De lijst die werd opgesteld op basis van de analyse van de gegevens voor 2021 telt **113 knelpuntberoepen**: Deze omvatten een aantal niet-commerciële beroepen, voornamelijk onderwijzend en verplegend personeel, cateringfuncties, technische en bouwkundige beroepen, IT-specialisten en diverse administratieve functies.

Ook mag niet uit het oog worden verloren dat de **bij Actiris ontvangen aanbiedingen niet de hele arbeidsmarkt omvat**, wat veralgemening bemoeilijkt. Bovendien staan alle onder druk staande beroepen in verschillende mate onder druk. De inventaris van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest geeft dus enkel een overzicht van de spanningen op de arbeidsmarkt.

6.2. Knelpuntberoepen ten aanzien van de evolutie van de arbeidsmarkt

Er zijn vele factoren die aan de oorsprong liggen van de aanwervingsproblemen. De oorzaken variëren van het ene beroep tot het andere of van de ene sector tot de andere. Ze zijn soms cyclisch, soms structureel, soms kwantitatief, vaak kwalitatief en soms gerelateerd aan de arbeidsomstandigheden. Daarom kan er niet één enkele oplossing zijn voor dit probleem. Men moet zich zowel tot de werkzoekenden, werknemers, bedrijven, aanbieders van werkgelegenheid en opleidingen en sociale partners richten om te problemen dit te verhelpen.

De arbeidsmarkt moet zich ook **aanpassen aan de huidige en toekomstige ontwikkelingen** (technologisch, demografisch, regelgeving enz.). Deze ontwikkelingen zullen waarschijnlijk van invloed zijn op de werkgelegenheidsbehoeften en op de gezochte vaardigheidsprofielen, en zij vormen nieuwe uitdagingen voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden, maar ook kansen, mits de hefboomen worden geactiveerd om deze aan te gaan.

De arbeidswereld ondergaat inderdaad grote veranderingen. Met het gecombineerde effect van de **digitale en ecologische transitie** konden we reeds een ingrijpende verandering van de werkgelegenheid, de structuur, de inhoud en de van de werknemers verwachte vaardigheden vaststellen. De reactie op de pandemie was het omarmen van digitalisering en het creëren van nieuwe mogelijkheden in de juiste sectoren en beroepen. Denk aan het wijdverbreide gebruik van digitale hulpmiddelen of de verschuiving naar telewerken, een praktijk die nu een vast onderdeel van bedrijven is geworden, niet zonder gevolgen voor andere sectoren, zoals de horeca, de handel of de schoonmaak. Bovendien plaatst de huidige **geopolitieke context milieu-, klimaat- en energie-uitdagingen** op de voorgrond. In korte tijd hebben individuen en bedrijven zich moeten aanpassen om deze uitdagingen aan te gaan, waardoor de ecologische transitie een nieuwe impuls heeft gekregen. Deze heroriëntaties creëren niet noodzakelijkerwijs nieuwe banen, vooral in een kwetsbare sociaal-economische context, maar dragen wel bij tot de evolutie van de bestaande beroepen. Alle ambachten en sectoren worden getroffen, ook degene die verband houden met eco-activiteit. Bovendien is het spectrum van kwalificaties, beoogd door de ecologische transitie, relatief breed en gericht op matig en zelfs laagopgeleide profielen naast hoogopgeleide profielen.

Na de pandemie bevestigt deze nieuwe crisis dat we een omslagpunt hebben bereikt en er bij sommigen een echte bewustwording tot stand wordt gebracht. Er zijn talloze bedrijven, waarvan sommige zich al op het pad van de ecologische overgang bevinden, die zich hebben gerealiseerd dat dit een echte motor voor economische veerkracht is, die hen ertoe aanzet op deze weg voort te gaan. Anderen hebben ingezien dat zij deze economische en ecologische beperkingen kunnen omzetten in kansen. **Het aantal overgangen neemt dus toe en beroepen veranderen, terwijl andere waarschijnlijk zullen ontstaan.** In deze context kan het voor sommige bedrijven moeilijk zijn om nieuwe profielen te vinden die aan hun behoeften voldoen. De actoren die bijeenkwamen tijdens de sectorale rondetafelgesprekken die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het voorjaar van 2022 organiseerde, wilden geschikte oplossingen vinden om vraag en aanbod op het vlak van werkgelegenheid bij elkaar te brengen. Deze beroepen zijn namelijk in beweging, zijn veelgevraagd of hebben goede ontwikkelingsvooruitzichten. Vandaar de noodzaak om loopbaantrajecten veilig te stellen en werknemers bij hun overgang te ondersteunen.

Het aantrekken en vasthouden van personeel is een belangrijk punt van zorg voor de spelers op de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijker dan ooit om de systemen voor onderwijs (inclusief hun eigen aantrekkelijkheid), opleiding en omscholing te blijven aanpassen om de vaardigheden op peil te houden en de toegang tot en het behoud van werk te vergemakkelijken.

De factoren die de spanningen verklaren kunnen ook in verband worden gebracht met de kenmerken van het arbeidsaanbod. In sommige gevallen verklaren het gebrek aan belangstelling voor bepaalde studierichtingen of beroepen of de moeilijkheid om werknemers te behouden, een factor die door de crisis wellicht belangrijker is geworden, de aanwervingsproblemen. In andere gevallen is het fenomeen te wijten aan het feit dat het opleidingsniveau (diploma of vaardigheden) van de kandidaten onvoldoende wordt geacht voor de aangebo-

den beroepen, of aan hun gebrek aan ervaring. Soms zijn het de taalvaardigheden die aanwervingsproblemen veroorzaken. Door zijn positie als hoofdstad en zijn internationale rol heeft het Brussels Gewest een groot aantal jobs met hoge taalvereisten. Kennis van het Frans en het Nederlands, maar ook van andere talen, voornamelijk het Engels, is vaak vereist. Mobiliteit en met name het bezit van een rijbewijs, zeker voor technische of bouwberoepen waarbij dagelijks naar klanten of bouwplaatsen moet worden gereisd, zijn ook belangrijk. Deze kwalitatieve eisen vormen een aanzienlijke belemmering voor de aanwerving van potentiële kandidaten in de meeste knelpuntberoepen.

In een aantal gevallen blijft een diploma een belangrijk selectie criterium voor werkgevers om het vermogen om een functie te bekleden te beoordelen. Dit criterium kan echter bijzonder nadelig zijn voor jongeren en minder gekwalificeerden. Er zij evenwel op gewezen dat het niveau en het specialisme van de opleiding, of de ervaring, niet langer systematisch de belangrijkste aanwervingscriteria zijn van de ondernemingen, die tegenwoordig verklaren dat zij niet langer op zoek zijn naar 'de witte raaf', maar de voorkeur geven aan de motivatie als indicator van het vermogen van de kandidaten om aan de eisen van de functie te voldoen. Soft skills worden steeds belangrijker bij de aanwerving, vooral in de context van de post-coronacrisis waarin aanpassingsvermogen en autonomie centraal staan, althans voor sommige functies.

In het licht van deze vaststellingen **zijn er verschillende benaderingen om de moeilijkheden te overwinnen**, te beginnen met een communicatie-inspanning over het imago van bepaalde beroepen en sectoren en met acties om hun opleidingskanalen te bevorderen. Een andere doelstelling is het versterken van de banden met scholen die voorbereiden op diploma's in de betrokken beroepen, het nauwer aanhalen van de contacten met professionals uit het onderwijs, het verstrekken van informatie over arbeidsmogelijkheden, het stimuleren van een onderdompeling in het bedrijf (met name voor jongeren) of het inspelen op het integratietraject van mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan en het veiligstellen van hun traject. Dit vereist ook dat er maatregelen worden genomen of in stand worden gehouden om het systeem van vrijstellingen voor de hervatting van studies voor bepaalde beroepen, de validering van vaardigheden, de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's of de certificering van beroepsopleidingen aan te moedigen, te versterken of te bevorderen. Deze elementen herinneren ons er bovendien aan dat de talenkwestie een belangrijke, zo niet belangrijkere rol moet blijven spelen in de ondersteuningsmaatregelen voor werkzoekenden en in de beroepsopleidingsprogramma's, onder andere met een aanbod van beroepsgerichte modules.

Hoewel de coronacrisis de aanleiding voor een wereldwijd bewustzijn (niet beperkt tot Brussel of België) van het belang van de arbeidsomstandigheden en vooral van een goed evenwicht tussen werk en privéleven heeft gevormd, brengt de **energiecrisis** nu een nieuwe reeks onzekerheden met zich mee. Terwijl werkgevers, en soms zelfs overheidsinstanties, verleid kunnen worden door de gedeeltelijke verplichting tot telewerken om het energieverbruik van gebouwen te beperken, kunnen werknemers daarentegen meer dan vroeger bereid zijn om naar kantoor terug te keren om de kosten van verlichting of verwarming in verband met thuiswerken niet te hoeven dragen. Stijgende brandstofprijzen kunnen ook gevolgen hebben voor banen (en de aantrekkelijkheid

daarvan) waarvoor men met de auto moet reizen, vooral als de werkgever deze kosten niet dekt. Hoewel het nog te vroeg is om conclusies te trekken, mag worden aangenomen dat nieuwe effecten zullen worden gevoeld en de spanningen zullen vergroten.

Aan de **vraagzijde** kunnen aanwervingsproblemen ook te wijten zijn aan praktijken op het gebied van arbeidsbeheer, en met name aan een slechte anticipatie op de behoeften van de onderneming in een context waarin de inhoud van de banen verandert en nieuwe vaardigheden vereist zijn. Daarnaast is er een gebrek aan motivatie bij de kandidaten vanwege (gepercipieerde) ongunstige werkomstandigheden (atypische werktijden, lage beloning, aard van de te verrichten taken).

De spanningen op de arbeidsmarkt zijn dan misschien niet het gevolg van een gebrek aan overeenstemming tussen de aanwezige en de verwachte vaardigheden, maar veeleer van de moeilijkheden die de werkgefunctieprofiel te definiëren en na te gaan of de kandidaten geschikt zijn om de functie te vervullen. Dit versterkt door crises die het probleem kan ook worden versterkt door crises die het schetsen van perspectieven bemoeilijken. Zo doen bedrijven soms haastige verzoeken. Ook moet worden vermeld dat het personeelsbeheer, vooral in kleine bedrijven, niet systematisch een planning voor de toekomst omvat, wat de planning van de personeelsbehoeften belemmert. Door de personeelsbehoeften van de ondernemingen stroomopwaarts duidelijker te omschrijven, zou de toegang tot en de terugkeer naar de arbeidsmarkt kunnen worden vergemakkelijkt, hetzij door initiële of voortgezette beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, begeleiding en ondersteuning.

«De gezondheids- en energiecrisis zullen waarschijnlijk nieuwe werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften genereren gezien het versnellende effect ervan op bepaalde trends»

Andere factoren met een transversaal karakter kunnen de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt nog verder verklaren en versterken. **We denken hierbij met name aan de heel reële praktijken van etnische discriminatie bij de aanwerving voor gelijke kwalificaties; genderstereotypen, die in de beroepen nog steeds sterk aanwezig zijn; en de specifieke problemen die sommige jongeren of senioren kunnen ondervinden.** Ze vereisen acties om het bewustzijn te vergroten en de diversiteit te bevorderen en om alle vormen van discriminatie te bestrijden.

Er bestaat nog veel onzekerheid over de reikwijdte van de gevolgen die de gezondheids- en energiecrisis voor het Brusselse economische weefsel zal hebben. In vergelijking met de economische en financiële crisis van 2008 zal de impact meer multisectoraal zijn, zelfs al worden niet alle sectoren op dezelfde manier getroffen. Hoewel het banenverlies in het Brusselse Gewest en daarbuiten werd aangekondigd, zou de impact van de coronacrisis op de ondernemingen in 2020 en begin 2021 kunnen worden afgezwakt dankzij een moratorium op faillissementen, maar ook dankzij federale, gewestelijke en lokale maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid. Sommige van deze maatregelen worden nu gereactiveerd als reactie op

de explosie van de energieprijzen. Deze crises zullen waarschijnlijk nieuwe werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften genereren gezien het versnellende effect ervan op bepaalde trends (digitale en ecologische transities, nieuwe manieren van werken).

In deze specifieke context heeft de eenheid monitoring en prognoses van view.brussels sinds het begin van de coronacrisis een multidimensionale en prospectieve analyse van de gevolgen van COVID-19 voorgesteld. Ze zet haar opdracht verder door de gevolgen van de energiecrisis te monitoren en zo bij te dragen tot het begrijpen van de uitdagingen, het ontcijferen van de tendensen en het inspelen op de sociaal-economische gevolgen die het Brussels Gewest zullen treffen. Op die manier wil view.brussels sectorale tendensen identificeren die waarschijnlijk zullen veranderen of versnellen, evenals uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid en opleiding die in de nabije toekomst aan het licht zullen komen.

De context voorafgaand aan deze twee crisissen werd reeds gekenmerkt door een onevenwicht op de arbeidsmarkt, vooral in bepaalde sectoren waar het aanbod aan vaardigheden van de werkzoekenden er lange tijd niet in slaagde te beantwoorden aan de vraag van de bedrijven. Hoewel men zou kunnen veronderstellen dat de coronacrisis, die het essentiële karakter van bepaalde beroepen benadrukt, jongeren voor deze opleidingen en kandidaten voor deze beroepen zou kunnen aantrekken, moet worden opgemerkt dat er geen bewijs is dat dit idee ondersteunt.

Voor 2021 is het beeld niet uniform op de arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft de spanningen soms verergerd, soms verzacht of zelfs naar buiten gebracht, afhankelijk van de sector of het beroep. Meer dan ooit stelt de kwestie van mobiliteit en professionele reconversie zich, zeker ten aanzien van de mismatch tussen het profiel van de werkzoekenden en de noden van de bedrijven op korte en middellange termijn. Het herstel is tot stilstand gekomen door de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne, waardoor de arbeidsmarktprognoses uiteindelijk vrij zinloos worden.

6.3. Beroepsopleiding als antwoord op het probleem van de knelpuntberoepen

De analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een essentieel element in de uitwerking en regulering van het aanbod van Bruxelles Formation. Sinds enkele jaren - en sinds 2018 in nauwere samenwerking - houden view.brussels en de dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation zich bezig met het verband tussen de behoeften van de arbeidsmarkt en het aanbod van Bruxelles Formation met betrekking tot de knelpuntberoepen.

In 2021 werden 74 van de 102 knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners vallen (72,5%) gedekt door één of meer opleidingsproducten. Bovendien houden 63 van de

«In 2021 werden 74 van de 102 knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners vallen (72,5%) gedekt door één of meer opleidingsproducten»

scheidene dienstverlenende beroepen (bv. Medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, consulenten opleidings- en beroepsoriëntatie, arbeidsconsulent, consulent welzijnswerk, schoonheidsadviseur en onderhoudsmedewerker wegennet), commerciële beroepen (vastgoedbemiddelaar en winkelmanager kleinhandel), operatoren en verantwoordelijke die actief zijn binnen de industriële productieketens, technici industriële automatisering, tuinbouwer, farmaceutisch assistent, rijinstructeur en dispatcher personenvervoer over de weg. Deze vaststelling moet de operationele diensten van Bruxelles Formation ertoe aanzetten om aanvullende aanbiedingen te blijven ontwikkelen of acties te lanceren die onder hun verantwoordelijkheid vallen (partnerschap, validering van vaardigheden, opleidingen in het kader van interregionale mobiliteit) en die kunnen bijdragen tot de begeleiding of de inschakeling in deze beroepen. In het kader van de beheeropdracht van Bruxelles Formation moet bij deze beschouwing ook rekening worden gehouden met het algemene aanbod van beroepsonderwijs en -opleiding in het Brussels Gewest en met de banden die moeten worden aangeknoopt of

versterkt om de coherentie ervan te garanderen. De medewerking van de studiediensten aan dit proces (met name via sectorale focussen of opportuniteitsstudies) is een essentiële stap, evenals het overleg met alle betrokken institutionele partners (Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, Observatoire du Qualifiant, Consortium Validation des Compétence en Overheidsdiensten Tewerkstelling enz.).

In het algemeen toont de gedetailleerde analyse van het opleidingsaanbod in relatie tot de knelpuntberoepen 2021 een structurering waarbij alle door Bruxelles Formation beheerde actoren betrokken zijn, hetzij om de meer precieze groepen op te vangen (die de facto onder de verantwoordelijkheid van de actoren voor socioprofessionele integratie vallen), hetzij op een manier die het door de centra van Bruxelles Formation georganiseerde aanbod aanvult

Foto: freepik

(met name door het organiseren van gerichte opleidingen of vooropleidingen die gekoppeld zijn aan de door Bruxelles Formation aangeboden kwalificerende opleidingen). De betrokkenheid van het centrum BF Langues bij het aanbieden van bedrijfsgerichte taalmodules lijkt een groeiend kenmerk te zijn van opleidingen in verband met administratieve, industriële of transport- en logistieke beroepen. Bovendien vult de ontwikkeling van het afstandsonderwijs bij BF Espaces Numériques steeds meer de ter plaatse georganiseerde programma's aan, waardoor de flexibiliteit en de specialisatie van de leerlingen worden bevorderd, met name wat betreft de digitale hulpmiddelen die voor bepaalde beroepen vereist zijn. Ten slotte blijft de ontwikkeling van BF Métiers Urbains sinds haar oprichting in 2020-2021, verantwoordelijk voor opleidingen op het gebied van horeca, veiligheid, onthaal/evenementen en ICT, aanvullende opleidingsoplossingen bieden voor knelpuntberoepen die specifiek zijn voor de stedelijke context van het Brussels Gewest en zijn rand.

De herstructurering van een deel van het opleidingsaanbod binnen de Polen Opleiding-Werk (voorheen BRC), waarmee enkele jaren geleden is begonnen, blijft ook de samenhang en de zichtbaarheid ervan bij alle partners (werkgelegenheid of opleiding) in de betrokken sectoren verbeteren. Daarbinnen moet een beschouwing van de knelpuntberoepen en de te bieden oplossingen worden gesystematiseerd.

6.4. Perspectieven ter verrijking van de analyse

De knelpuntberoepen stonden de afgelopen maanden regelmatig op de politieke en media-agenda en stonden centraal bij regionale sectorale rondetafelgesprekken. De bevindingen van deze studie komen grotendeels overeen met de in deze publicatie gepresenteerde analyse, met de mogelijke uitzondering van enkele inconsistenties die over het algemeen verband houden met het gebrek aan begrip van de nieuwe nomenclatuur bij de verschillende belanghebbenden.

Dit is het eerste verslag over de knelpuntberoepen sinds het einde van de coronacrisis en het herstel van de economische activiteit na de heropening van de sectoren. Niettemin mag niet uit het oog worden verloren dat het jaar 2021 nog voor een deel getuige was van deze crisis, die gevolgen kan hebben voor de knelpuntberoepen in beide richtingen. De gedeeltelijke sluiting van sectoren als gevolg van de crisis kan de vraag naar arbeid daadwerkelijk hebben beperkt, terwijl andere sectoren mogelijk een grotere activiteit hebben gekend die tot een duurzamere vraag naar arbeid heeft geleid. Het einde van de crisis kan vergelijkbare effecten hebben gehad (bijvoorbeeld een stijging van het aantal vacatures in de horeca en een daling van het aantal vacatures voor functies in centra voor contacttracing of voor de ontsmetting van infrastructuur). Net toen men dacht dat er een definitief herstel op komst was, hebben andere gebeurtenissen sindsdien de vooruitzichten vertroebeld en de economische onzekerheid in de meeste sectoren vergroot. We denken hierbij aan de oorlog in Oekraïne begin 2022 of de daaruit voortvloeiende explosie van de energieprijzen. Dit maakt het moeilijk, zo niet onmogelijk, om plannen te maken voor de toekomst van de beroepsbevolking.

Aangezien de analyse deel uitmaakt van een proces van voortdurende verbetering, zullen view.brussels en de dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation het reeds begonnen denkwerk voortzetten. De volgende wegen zullen met de belanghebbenden worden verkend:

- ▶ **het documentaire en sectorale toezicht versterken** om de ontwikkeling van de sectoren en hun beroepen beter te begrijpen en te anticiperen op toekomstige behoeften aan profielen en vaardigheden, teneinde het opleidingsaanbod dienovereenkomstig aan te passen en het ontstaan van nieuwe spanningen op de arbeidsmarkt tot een minimum te beperken. In dit verband moet view.brussels de koppeling met andere institutionele producties voortzetten, of het nu gaat om de sectorale monitoringopdracht van de POW's of de vaststelling van prioritaire beroepen door de Instance Bassin.
- ▶ **het verbeteren en ontwikkelen van databanken en methodologische instrumenten** (waaronder indicatoren voor opleiding/arbeidsovergang) en het overlegproces met sectorale actoren, waaronder werkgeversfederaties en werkgelegenheidsadviseurs, om spanningen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te monitoren. Naast deze indicatoren zouden knelpuntberoepen het voorwerp kunnen uitmaken van een specifieke behandeling in het kader van bij Bruxelles Formation georganiseerde enquêtes met betrekking tot de analyse van de trajecten naar werk van voormalige cursisten. Dit zou het mogelijk maken om op een meer kwalitatieve wijze de mening van de begunstigden van de opleiding te verzamelen over hun plannen om in te stromen in de studierichtingen waarnaar vraag bestaat, alsmede over hun integratie en de kwaliteit van deze integratie in deze studierichtingen.
- ▶ **zorgen voor de samenhang en de onderlinge afstemming van begrippen en gegevens** in verband met werkgelegenheid en opleiding in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe platform Informatie over de ArbeidsMarkt in Brussel (IAM-B). In dit verband, maar ook meer in het algemeen, moet de overgang worden voorbereid van het huidige referentiemodel inzake beroepen (Competent 1.0) naar het nieuwe referentiemodel Competent 2.0 op basis waarvan dit nieuwe instrument zal worden opgezet.
- ▶ **ervoor zorgen dat de resultaten worden verspreid en besproken** met alle actoren die betrokken zijn bij het probleem van de knelpuntberoepen (operationele diensten, Beroepenpunt, de dienst Regie van Bruxelles Formation, Polen Opleiding-Werk, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi enz.) en bij de uit te voeren acties.

Bijlage - Beroepen die rekruteren



Sommige beroepen zijn tegelijk een knelpuntberoep en een beroep met inschakelingsmogelijkheden.



Knelpuntberoepen

De werkgevers hebben het moeilijk om personeel aan te werven.

OORZAKEN

- ▶ Te weinig kandidaten (schaarste)
- ▶ Het profiel van de kandidaten voldoet niet aan de vereisten
- ▶ Moeilijke (of als moeilijk ervaren) werkomstandigheden

Ze worden geïdentificeerd op basis van de statistische analyse van de werkaanbiedingen ontvangen door Actiris en na overleg met deskundigen.

Beroepen waarvoor er een tekort is

Er zijn niet genoeg kandidaten om deze beroepen uit te oefenen.

- ▶ De WZ die deze studies volgen, kunnen onder bepaalde voorwaarden een **vrijstelling** genieten.



Beroepen met inschakelingsmogelijkheden

Beroepen die de kans om werk te vinden lijken te bevorderen.

- ▶ Een klein of middelmatig aantal kandidaten
- ▶ Een relatief grotere uitstroom naar werk

Ze worden geïdentificeerd aan de hand van de statistische analyse van de WZ die (her) ingeschreven zijn bij Actiris.



Sommige beroepen kunnen zowel een beroep met inschakelingsmogelijkheden, als een knelpuntberoep en een toekomstberoep zijn.

Toekomstberoepen

Beroepen die tewerkstellingskansen bieden voor de toekomst.

- ▶ Veelgevraagde beroepen van morgen
- ▶ Nieuwe of opkomende beroepen
- ▶ Bestaande beroepen die een evolutie gaan kennen

Ze worden geïdentificeerd aan de hand van kwalitatieve gegevens, op basis van een prospectieve monitoring en analyse.





**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi