

Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Verslag januari 2024





Januari 2024

Oorspronkelijke Franstalige versie

Inhoudstafel

Inleiding	10
Methodologisch kader	13
2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest	13
2.2. De beperkingen van de methode voor het opsporen van knelpuntberoepen begrijpen	19
Knelpuntberoepen en de relatie	22
3.1. De mismatch tussen aanbod en vraag en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen tussen opleiding en werk	22
3.2. Totstandbrenging van het verband met het beroepsopleidingsaanbod	23
3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen	24
Analyse van de knelpuntberoepen die in 2022 zijn waargenomen in het Brussels Gewest	26
4.1. Analyse van het knelpuntkarakter van de beroepen	33
4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2022 door het aanbod van Bruxelles Formation	35
Knelpuntberoepen in 2022 en verklarende factoren	36
5.1. Administratie en secretariaat	36
Management assistant	36
Technisch-administratief medewerker	37
Human resources manager	37
Opleidingsaanbod in verband met administratie en secretariaat	38
5.2. Handel en verkoop	39
Technisch adviseur klantenondersteuning	39
Vertegenwoordiger	40
Technisch-commercieel afgevaardigde	40
Commercieel verantwoordelijke	41

Departementsverantwoordelijke winkel	42
Rayonverantwoordelijke afdeling voeding	42
Opleidingsaanbod in verband met handel en verkoop	43
5.3. Boekhouding, financiën, verzekeringen, rechten en vastgoed	44
<i>Beroepen in de verzekeringen</i>	45
Verzekeringsadviseur	45
Beheerder verzekeringen	45
<i>Beroepen in boekhouding en financiën</i>	46
Financieel analist	46
Verantwoordelijke boekhouding	47
Boekhouder	47
Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle	48
<i>Beroepen in de vastgoedsector</i>	49
Syndicus	49
Opleidingsaanbod in verband met boekhouding, financiën, verzekeringen, rechten en vastgoed	50
5.4. Bouw	51
<i>Beroepen in ontwerp en werfbeheer</i>	53
Architect	53
Technicus studiebureau bouw	53
Werfleider	54
Conducteur bouw	54
Controleur gebouwen	55
Calculator bouw	56
<i>Beroepen in de ruwbouw</i>	56
Bekister-ijzervlechter	56
Bestuurder van bouwplaatsmachines	57

Dakdekker schuin dak	57
Metselaar	58
Schrijnwerker	58
Wegenwerker	59
<i>Beroepen in verband met de afwerking</i>	60
Industrieel elektrotechnisch installateur	60
Residentieel elektrotechnisch installateur	60
Sanitair installateur	61
Monteur van centraleverwarmingsinstallaties	61
Stukadoor	62
Brandertehnicus	62
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	63
Opleidingsaanbod in verband met de bouw	63
5.5. Onderwijs en opleiding	66
<i>Beroepen in verplicht onderwijs</i>	66
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	66
Leerkracht middelbaar onderwijs	66
<i>Beroepen in opleiding</i>	68
Opleidingscoördinator	68
Opleider volwassenen	69
Rijinstructeur	69
Opleidingsaanbod in verband met onderwijs en opleiding	70
5.6. Horeca: Hotels – restaurants - cafés	71
<i>Beroepen in de zaal</i>	72
Barman	72
Kelner brasserie	72

Kelner restaurant	72
Maître d'hôtel	72
Keukenberoepen	73
Chef-kok	73
Kok	73
Hulpkok	74
<i>Beroepen in grootkeukens</i>	74
Verantwoordelijke grootkeuken	74
Chef-kok grootkeuken	75
Hulpkok grootkeuken	75
<i>Beroepen in hotels</i>	76
Hotelreceptionist	76
Opleidingsaanbod in verband met de horeca	77
5.7. IT en telecommunicatie	78
<i>Beroepen in de analyse</i>	80
Analist communicatie- en informatiesystemen	80
Analist ontwikkelaar ICT	80
Bedrijfsanalist ICT	80
<i>Beroepen in systemen en netwerken</i>	82
Netwerkbeheerder	82
Technicus communicatienetwerken	82
Opleidingsaanbod in verband met IT en telecommunicatie	83
5.8. Techniek en industrie	84
<i>Beroepen in verband met tekenen en ontwerp</i>	85
Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	85

<i>Beroepen in verband met elektriciteit en elektromechanica</i>	86
Bordenbouwer	86
Onderhoudselektricien	86
<i>Kaderberoepen</i>	87
Deskundige veiligheid, gezondheid en milieu	87
Verantwoordelijke planning en productiebeheer	87
Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	87
Verantwoordelijke kwaliteitscontrole	87
Verantwoordelijke industrieel onderhoud	87
<i>Beroepen in verband met mechanica</i>	88
Onderhoudsmecanicien	88
Mecanicien van fietsen en motorrijwielen	89
<i>Technische beroepen</i>	90
Onderhoudstechnicus liften	90
Technicus industriële automatisering	91
Technicus industriële installaties	91
Technicus koeltechniek en klimatisatie	92
Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu	92
Technisch-commercieel adviseur	93
Opleidingsaanbod in verband met techniek en industrie	93
5.9. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	94
<i>Beroepen in persoonsbegeleiding en sociale steun</i>	96
Maatschappelijk werker	96
Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	96
Arbeidsconsulent	96
Consulent welzijnswerk	96
<i>Beroepen in de dagelijkse levenshulp</i>	98

Gezinshelper	98
Kinderverzorger	98
<i>Onderwijsondersteunende beroepen</i>	99
Opvoeder-begeleider	99
Monitor-begeleider in de sociale economie	100
<i>Beroepen in geneeskunde, tandheeskunde en farmacie</i>	100
Arts	100
Apotheker	101
<i>Beroepen in de verpleging en verzorging</i>	102
Zorgkundige	102
Verpleegkundige	103
Hoofdverpleegkundige	103
Sociaal verpleegkundige	103
Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier	103
Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging	103
<i>Beroepen in de paramedische zorg</i>	105
Ergotherapeut	105
Logopedist	105
Technoloog medische beeldvorming	106
Opleidingsaanbod in verband met gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	107
5.10. Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling	109
<i>Beroep in verband met diensten aan personen</i>	109
Schoonmaker bij mensen thuis	109
Kapper	110
Toezichthouder van lokalen en gebouwen	110

<i>Beroepen in verband met beveiliging</i>	111
Bewakingsagent	111
Medewerker openbare veiligheid	112
Medewerker defensie	113
Opleidingsaanbod in verband met de diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling	113
5.11. Transport, logistiek en aankopen	115
<i>Beroepen in verband met de besturing van een voertuig</i>	116
Autocarchauffeur	116
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	116
Bestuurder trekker-oplegger	116
Kraanbestuurder	117
<i>Logistieke en inkoopberoepen</i>	118
Aankoper	118
Magazijnbeheerder	119
Verantwoordelijke aankoopdienst	119
Logistiek verantwoordelijke	120
Opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport, logistiek en aankopen	121
Conclusie	123
Perspectieven ter verrijking van de analyse	126

Inleiding

«Naast de uitdagingen die al voor de crisis bestonden [...], moeten de bedrijven zich aanpassen aan nieuwe fenomenen: de opkomst van telewerk, flexibiliteit, de zoektocht naar zingeving en een groeiend bewustzijn van milieu- en sociale kwesties»

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, in het bijzonder sinds de coronacrisis van 2020 en de opleving van de activiteit in 2021, die bijdroegen tot de spanningen op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt staat voor veel uitdagingen. In Brussel wordt ze bovendien gekenmerkt door een paradoxale situatie: de werkloosheidsgraad is er hoog, ook al ging hij tot dit jaar in dalende lijn, en tegelijk is het moeilijk om mensen aan te werven. De opleving na de coronacrisis heeft dit probleem tijdelijk verergerd, maar de meeste van de moeilijkheden zijn structureel. Naast de uitdagingen die al voor de crisis bestonden, zoals de vergrijzing van de bevolking en de veranderingen in vaardigheden, moeten de bedrijven zich aanpassen aan nieuwe fenomenen:

de opkomst van telewerk, flexibiliteit, de zoektocht naar zingeving en een groeiend bewustzijn van milieu- en sociale kwesties.

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 tewerkstelling en beroepsopleidingen bijeen te brengen, werd beoogd eventuele knelpunten aan te pakken en mogelijke oplossingen te vinden om tot een **reeks operationele aanbevelingen** te komen. De gesprekken leidden tot de ondertekening, in juli 2023, van een gezamenlijk **stappenplan**¹ dat het Brussels Gewest heeft opgesteld met de sectoren bouw, horeca, transport en logistiek, de digitale sector en de technologische industrieën om het probleem van de knelpuntberoepen aan te pakken.

1 Clerfayt B. (2023), [Brussels Gewest heeft stappenplan voor strijd tegen knelpuntberoepen](#), 10 juli 2023.



De jaarlijkse analyse van de knelpuntberoepen, gezamenlijk uitgevoerd door view.brussels en de Dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation, heeft als doel de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt van het afgelopen jaar te objectiveren. Deze analyse is louter informatief. Het doel is werkzoekenden bewust te maken van de beroepen die werkgelegenheid bieden. De analyse is ook bedoeld om de actoren op het gebied van werkgelegenheid en opleiding, waaronder Actiris, Bruxelles Formation en VDAB Brussel, alsook de andere actoren van de sector voor socioprofessionele integratie, te oriënteren bij hun acties om vraag en aanbod beter op elkaar af

te stemmen en zo te trachten de spanningen weg te werken. We denken met name aan acties rond beroepsopleiding of bedrijfsstages die erop gericht zijn de kwalificaties van de arbeidskrachten te verbeteren, of acties rond communicatie of voorlichting over de realiteit van de beroepen en de sectoren om hun imago op te krikken.

«Deze analyse poogt werkzoekenden bewust te maken van de beroepen die werkgelegenheid bieden [...] en om de actoren op het gebied van werkgelegenheid en opleiding [...] alsook de andere actoren van de sector voor socioprofessionele inschakeling, te oriënteren om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en zo te trachten de spanningen weg te werken»

Deze informatie is meer bepaald nuttig voor Bruxelles Formation om zijn opleidingsproducten 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 zijn dienst Studies en Statistiek de vastgestelde functies af op het aanbod dat door Bruxelles Formation wordt beheerd en analyseert het in hoeverre het opleidingsaanbod de

knelpuntberoepen dekt². Daarnaast gaat view.brussels, net als in de eerdere edities³, dieper in op de factoren die aan de grondslag van de aanwervingsproblemen liggen en biedt het op dit punt waardevolle inzichten.

Net als in de vorige editie worden de aanpak van transitie naar werk voor afgestudeerden van beroepsopleidingen in verband met knelpuntberoepen en de begrippen structurele en opkomende knel-

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

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



puntberoepen dit jaar niet in rekening gebracht. Die gegevens zouden voor de volgende editie weer beschikbaar moeten zijn.

Daarnaast gaat view.brussels verder met de vorig jaar ingezette herziening van de jaarlijkse analyse van knelpuntberoepen. view.brussels is zich terdege bewust van het belang van de uitdagingen in verband met de spanningen op de arbeidsmarkt. Daarom heeft het de verandering van het referentiekader aangegrepen om de methodologie en de formulering van de concepten inzake knelpuntberoepen te evalueren en te herzien. Dit jaar is de meer kwalitatieve raadplegingsfase dus vroeger in het jaar gepland, zodat er zoveel mogelijk informatie kan worden verzameld om de consistentie en de nauwkeurigheid van de lijst, die eind juni 2023 wordt gepubliceerd, te verzekeren.

De structuur van dit verslag bleef evenwel ongewijzigd ten opzichte van de vorige editie.

Ten eerste beschrijven we de methodologie voor de identificatie van knelpuntberoepen en verstrekken we de nieuwe lijst voor 2022, met vermelding van de functies die zijn toegevoegd aan of verwijderd van

de lijst van 2021. We staan ook stil bij de methodologische beperkingen.

Ten tweede buigen we ons over de vraag hoe we de mismatch tussen vraag en aanbod en de relatie tussen werk en opleiding kunnen begrijpen. In die context leggen we de link tussen de knelpuntberoepen en het beroepsopleidingsaanbod, om vervolgens de dekking van de knelpuntberoepen door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation te kunnen 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 is de conclusie de ideale gelegenheid om de belangrijkste relevante elementen eigen aan de analyse voor 2022 onder de aandacht te brengen, maar ook - zoals gebruikelijk - om een reeks aanbevelingen te formuleren betreffende de toekomstige werkzaamheden en analyses.

2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

«De lijst van knelpuntberoepen voor 2022 omvat 108 knelpuntberoepen. Actiris ontving 52.792 werkaanbiedingen, waarvan 41,0% verband hield met een knelpuntberoep»

Elk jaar maakt view.brussels een inventaris op van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest, met andere woorden, de beroepen waarvoor Actiris moeite heeft om werkaanbiedingen te vinden. Deze werkaanbiedingen worden gekenmerkt door een langere termijn tot indiensttreding en een lager invullingsniveau dan alle werkaanbiedingen die Actiris ontvangt, ofwel door een spanningsindex lager dan 1,5.

Daarbij wordt ook gezocht naar de oorzaken van de aanwervingsproblemen. **Er werden drie categorieën van oorzaken opgelijst, die in verband moeten worden gebracht met:**

- **kwantitatieve** factoren: er is een tekort aan kandidaten voor een bepaald beroep; dan spreken we over een tekortberoep⁴. Het tekort kan te wijten zijn aan een gebrek aan kennis bij de werkzoekende over de opentoonde functie of aan het imago van de sector, de onderneming of het beroep, waardoor jongeren er geen interesse voor hebben. Het kan ook het gevolg zijn van de gendergebonden aard van bepaalde beroepen. Tot slot moet worden opgemerkt dat alle zogenaamde tekortberoepen kunnen worden beschouwd als een subcategorie van knelpuntberoepen.
- **kwantitatieve** factoren: de kandidaten voldoen niet aan de vereisten inzake opleiding, ervaring, talenkennis, specifieke kennis of vaardigheden, houding of persoonlijkheid. Daarnaast kunnen bepaalde praktijken op het gebied van arbeidsmanagement aan de basis liggen van aanwervingsproblemen van kwalitatieve aard. Wervende bedrijven of organisaties kunnen eisen formuleren die niet altijd hun werkelijke behoeften weerspiegelen. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer ze niet anticiperen op hun behoeften in een context waarin de beroepen veranderen en nieuwe vaardigheden vereisen.
- Factoren in verband met ongunstige of als dusdanig ervaren **werk- of arbeidsomstandigheden**, loon, de werkuren (avond-, weekend-, deeltijds werk enz.), het zelfstandigenstatuut, stresserend, zwaar of gevaarlijk werk of een ander kenmerk.

⁴ Daarnaast produceert view.brussels ook jaarlijks een lijst van studies die voorbereiden op een beroep waarvoor een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten bestaat. Deze lijst is gericht op de hervatting van voltijdse studies in het kader van een vrijstelling van beschikbaarheid. Ze is strikt voorbehouden voor gebruik door de dienst Vrijstellingen van Actiris.

Het is essentieel de oorzaken van de aanwervingsproblemen te achterhalen, want de diverse factoren vereisen elk een andere aanpak. Als het probleem voor commerciële functies bijvoorbeeld met tweetaligheid te maken heeft, zal het antwoord bestaan in de ontwikkeling van taalopleidingen voor mensen die dergelijke functies willen uitoefenen.

Er worden twee methoden gebruikt om de knelpuntberoepen te identificeren: een statistische analyse van de werkaanbiedingen die Actiris in het beschouwde jaar (in dit geval 2022) heeft ontvangen en overleg met sectorspecialisten, zowel binnen als buiten Actiris.

1e fase: Statistisch gezien wordt een beroep als knelpuntberoep aangemerkt als Actiris in de loop van het jaar minstens 20 vacatures voor dit beroep heeft ontvangen en het beroep aan een van de volgende criteria voldoet:

- een invullingsniveau voor vacatures voor het beroep dat lager is dan het voor alle beroepen berekende invullingsniveau en een mediane looptijd die nodig is om vacatures voor dit beroep te sluiten die langer is dan de mediane looptijd van alle vacatures;
- een lage spanningsindex (verhouding tussen de arbeidsreserve en het aantal vacatures) (<1,5). Deze verhouding is een indicator van een tekort aan arbeidskrachten. Beroepen waarvoor de spanningsindex minder dan 1,5 bedraagt, worden beschouwd als beroepen met een tekort, op voorwaarde dat dit tijdens de gesprekken wordt bevestigd.

2e fase: Een beroep kan ook worden toegevoegd op basis van meningen van interne en externe experts. Voor het jaar 2022 gaat het om beroepen in de horeca (met uitzondering van verantwoordelijke grootkeukens), de bouw (met inbegrip van bestuurders van bouwplaatsmachines, dakdekkers schuine daken en stuka-doors), evenals bepaalde beroepen in de gezondheidszorg en sociale dienstverlening (zoals gezinshelpers en zorgkundigen).

1. In eerste instantie **vraagt view.brussels de mening van de adviseurs van de Directie Werkgevers van Actiris om de vaststellingen te bevestigen en de oorsprong van de gesignaleerde moeilijkheden te onderzoeken.** Deze directie is georganiseerd per activiteitssector en opgebouwd rond vier sectorale polen⁵ en vier POW's⁶ (Polen Opleiding Werk). Elke pool bestaat uit aanwervingsadviseurs, werkgeversadviseurs, FPIE-adviseurs (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming) enz. Deze adviseurs, die de werkaanbiedingen beheren, onderhouden regelmatig contacten met de bedrijven, zodat deze de oorzaak/oorzaken van de vastgestelde spanningen kunnen melden en preciseren.

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

6 Namelijk Digitalcity, Logisticity, Technicity en Constructivity.

2. In een tweede fase **legt view.brussels deze geconsolideerde lijst na intern overleg voor aan de vertegenwoordigers van de werkgeversfederaties en de sectorale pijlers van de BRC's/POW's**. Hun kennis over de realiteit op het terrein laat hen toe de resultaten te vervolledigen, te nuanceren of te verrijken. Ze maakt het ook mogelijk om voor elke sector de ondervonden moeilijkheden en voorgestelde oplossingen vast te stellen, alsook de belangrijkste tendensen die hun stempel drukken op de sector en hun gevolgen voor de werkgelegenheid en de kwalificaties. Met het oog op meer consistentie en een zo realistisch mogelijke definitie van de factoren die de moeilijkheden verklaren, wordt hun mening sinds vorig jaar jaarlijks verzameld in de plaats van om de twee jaar, zoals voorheen het geval was.

11 van de 28 gecontacteerde federaties en sectorale organisaties hebben gereageerd: Agoria, Assuralia, Bruxeo, Denuo, Essenscia, Febelfin, Federgon, GIBBIS, BIV, ORI en Volta. Waar nodig worden hun opmerkingen vermeld. De 4 POW's (Construcity, Digitalcity, Logisticity en Technicity) en het BRC Horeca Forma Be Pro werden ook geraadpleegd. We merken op dat de POW Logisticity heeft gediend als interface tussen de sectorcontacten en view.brussels.

Na overleg omvat de lijst van knelpuntberoepen **voor 2022 108 knelpuntberoepen**: 87 zijn gebaseerd op statistieken en 21 werden toegevoegd na raadpleging van deze adviseurs. In 2022 ontving Actiris 52.792 werkaanbiedingen, waarvan 41,0% (21.622 werkaanbiedingen) verband hield met een knelpuntberoep. Het invulningsniveau van de werkaanbiedingen voor de knelpuntberoepen die uitsluitend op statistische basis werden geselecteerd, bedraagt 84,1% (tegenover 86,0% voor alle door Actiris verwerkte aanbiedingen) en de mediane looptijd bedraagt 1,7 maanden, zowel voor de knelpuntberoepen als voor alle werkaanbiedingen.

De lijst met knelpuntberoepen verschilt aanzienlijk van jaar tot jaar (zie hieronder). Zo **tellen we in 2022 26 knelpuntberoepen, die dat in 2021 niet waren**, voornamelijk in de horeca of in de handel en de verkoop, evenals administratieve functies en bepaalde beroepen in de bouw en de industrie. Omgekeerd **verdwijnen in 2022 30 beroepen die in 2021 knelpuntberoepen waren, met name in de bouw, het transport en de logistiek**. Sommige toevoegingen en schrappingen zijn het gevolg van de nieuwe aanpak (jaarlijkse raadpleging van de sectorale vertegenwoordigers van de federaties en raadpleging van documentaire bronnen). De veranderingen kunnen ook te wijten zijn aan andere methodologische factoren, in het bijzonder het al dan niet betrekken van interne en externe experts. Ten slotte kunnen sommige ontwikkelingen het best worden begrepen als een weerspiegeling van veranderingen op de arbeidsmarkt (waaronder digitale transformatie, telewerken en de milieudimensie).

Tabel 1 - Knelpuntberoepen, inclusief beroepen waaraan een tekort is, die op de lijst van 2022 staan

Knelpuntberoepen 2022	
Handel	
▶	Technisch adviseur klantenondersteuning*
▶	Technisch-commercieel afgevaardigde*
▶	Commercieel verantwoordelijke
▶	Departementsverantwoordelijke winkel*
Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht, immobiliën	
▶	Financieel analist*
Bouw	
▶	Architect bouw*
▶	Controleur gebouwen*
▶	Residentieel elektrotechnisch installateur*
Horeca: Hotel, Restaurant, Café	
▶	Chef-kok grootkeuken*
▶	Verantwoordelijke grootkeuken*
▶	Hotelreceptionist
Informatica en telecommunicatie	
▶	Analist communicatie- en informatiesystemen*
▶	Netwerkbeheerder*
▶	Technicus communicatienetwerken*
Administratieve beroepen	
▶	Management assistent*
▶	Technisch-administratief medewerker*
▶	Human resources manager*

Knelpuntberoepen 2022	
Technische en industriële beroepen	
▶	Technisch-commercieel adviseur*
▶	Deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu*
▶	Mecaniciën van motorrijwielen*
▶	Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu*
Gezondheid en maatschappelijk welzijn	
▶	Gezinshelper
Transport, logistiek en aankoop	
▶	Aankoper*
▶	Autocarchauffeur*
▶	Magazijnbeheerder*
▶	Verantwoordelijke aankoopdienst*

Bron: view.brussels

* beroep waarvoor een tekort is

Tabel 2 - Knelpuntberoepen, inclusief beroepen met een tekort, die niet langer op de lijst van 2022 staan

Knelpuntberoepen in 2021 die bestaan niet meer in 2022	
Land- en tuinbouw, natuur en groene ruimten	
▶	Tuinbouwer*
Handel	
▶	Winkelmanager kleinhandel*
Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht, immobiliën	
▶	Medewerker openbare financiën*
▶	Vastgoedbemiddelaar*
▶	Adviseur kredieten

Knelpuntberoepen in 2021 die bestaan niet meer in 2022

Bouw

- ▶ Landschapsarchitect*
- ▶ Vloerder tegelzetter
- ▶ Torenkraanbestuurder*
- ▶ Dakdekker platte daken*
- ▶ Bouwkundig tekenaar*
- ▶ Landmeter*
- ▶ Monteur van interieurinrichtingen*
- ▶ Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen*
- ▶ Schilder - decorateur

Onderwijs en opleiding

- ▶ Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs*
- ▶ Academicus*

Horeca: Hotel, Restaurant, Café

- ▶ Pizzabakker*
- ▶ Afwasser

Informatica en telecommunicatie

- ▶ Computeroperator*

Technische en industriële beroepen

- ▶ Leidinggevende industriële productie*
- ▶ Productieoperator voeding*

Gezondheid en maatschappelijk welzijn

- ▶ Sociocultureel werker
- ▶ Farmaceutisch-technisch assistent*

Knelpuntberoepen in 2021 die bestaan niet meer in 2022

Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling

- ▶ Schoonheidsadviseur
- ▶ Onderhoudsmedewerker wegennet*

Transport, logistiek en aankoop

- ▶ Vrachtwagenchauffeur distributie
- ▶ Autobuschauffeur*
- ▶ Koerier besteller
- ▶ Dispatcher personenvervoer over de weg*
- ▶ Magazijnmedewerker

Bron: view.brussels

* beroep waarvoor een tekort is

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

Statistische onderbreking

De lijst van knelpuntberoepen in 2022 is gebaseerd op het **Competent 1.0-beroepenreferentiemodel**, dat niet overeenstemt met de codering die voor de vorige lijsten werd gebruikt (de beroepscode).

Dat heeft meerdere gevolgen:

- Enerzijds is het niet altijd mogelijk een ondubbelzinnige overeenstemming tussen beide nomenclaturen vast te stellen, omdat de beroepscode soms gedetailleerder zijn dan de codes van Competent 1.0 (het omgekeerde kan eveneens voorkomen). In sommige gevallen maakt Competent 1.0 geen onderscheid meer tussen de verschillende niveaus binnen een beroep, maar wel tussen de vereiste vaardigheden en competenties. Dat zijn allemaal titels die niet meer in de databanken voorkomen en beroepen die misschien niet meer als knelpuntberoep worden aangemerkt, terwijl dat in het verleden misschien wel het geval was.
- In de nieuwe nomenclatuur kunnen de beroepstitels soms verschillen van de voorheen gebruikte titels door hun werkterrein te verruimen of te beperken. Sommige titels zijn zelfs gewoon veranderd en er is geen equivalent te vinden.

Daarom maakt de overgang naar de nieuwe nomenclatuur een vergelijking met voorgaande jaren uiterst moeilijk. Dat geldt des te meer voor de analyse van het structurele of opkomende karakter van de knelpuntberoepen, die daarom is opgeschort tot alle nodige gegevens beschikbaar zijn. Die analyse kan volgend jaar opnieuw worden ingevoerd, aangezien we dan lijsten met knelpuntberoepen van drie opeenvolgende jaren zullen hebben. In de tussentijd zullen we, voor zover de momenteel beschikbare gegevens het mogelijk maken, de vrijheid nemen om bepaalde trends in dit verslag te bevestigen.

Statistische grenzen

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 (minstens 20 ontvangen werkaanbiedingen) en 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. Daardoor kan het zijn dat een beroep dat in het ene jaar als knelpuntberoep wordt beschouwd, in een ander jaar 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 minimumdrempel van 20 werkaanbiedingen niet meer wordt behaald. Bovendien kan het ook zijn dat een eenmalige gebeurtenis, al dan niet in verband met de economische situatie, het aantal werkaanbiedingen doet toenemen of afnemen.
- Het karakter van knelpuntberoep wordt 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 in het aantal door Actiris verzamelde aanbiedingen voor bepaalde gezochte profielen. Anderzijds impliceren bepaalde sectorale en professionele bijzonderheden dat de aanwerving buiten of parallel aan het werkterrein 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 de sectoren aan te halen waar vaak andere kanalen dan de openbare tewerkstellingsdiensten worden ingeschakeld om personeel aan te werven. Dat geldt ook voor bepaalde hoogopgeleide profielen. Het aantal vacatures en het aantal mensen dat bereid is deze in te vullen, worden dan ook onderschat in verhouding tot hun werkelijke aantal.
- We mogen ook niet vergeten dat de door Actiris ontvangen werkaanbiedingen op twee manieren 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. Dat heeft een invloed op de hoeveelheid 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 aanwervingsproblemen.

- In een poging om die beperkingen te overwinnen, herzag view.brussels zijn werkwijze met betrekking tot de raadplegingen en ging het deze vroeger en regelmatig uitvoeren. Zo is het mogelijk de contacten met de woordvoerders uit de sector te verbeteren en aanwervingsproblemen, hun oorzaken en tendensen nauwkeuriger op te sporen.

Knelpuntberoepen en de relatie tussen opleiding en werk

3.1. De mismatch tussen aanbod en vraag en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen

Het tekort aan arbeidskrachten, de **mismatch tussen de vaardigheden van de werkzoekenden en de door de bedrijven verwachte vaardigheden, het gebrek aan aantrekkelijkheid van bepaalde sectoren en beroepen, alsook de problemen om arbeidskrachten te behouden**, zijn de meest genoemde redenen om het bestaan van knelpuntberoepen te verklaren. Het is dan ook een prioriteit werk te maken van de begeleiding van personen naar beroepen waarvoor er een tekort is en te focussen op beroepsopleiding om de arbeidskrachten te helpen zich aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt. 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 werkomsstandigheden 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 in sommige gevallen weliswaar 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 niet als algemene regel worden beschouwd. Voor sommige administratieve beroepen bijvoorbeeld of informaticagerelateerde beroepen 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 toegankelijk na een specifieke professionele loopbaan, ook bij de bedrijven die personeel zoeken.

De aanwervingsmethodes die de werkgevers kiezen, alsook de verwachtingen en de sociale vertegenwoordiging van de werkgevers of de werkzoekenden, geven blijk van de bestaande moeilijkheden om het aanbod van en de vraag naar werk te verenigen.



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 de dienst ze in verband met zijn eigen opleidingsactiviteiten en die van zijn 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 beroepsgericht opleidingsproduct dat in 2022 werd georganiseerd, werd in verband gebracht met de lijst van knelpuntberoepen voor 2022. Voor elk knelpuntberoep (zoals gedefinieerd in de beroe-

penfiches) werden de verschillende opleidingen van Bruxelles Formation en zijn partners met betrekking tot dat beroep geïdentificeerd. Deze overeenkomsten werden vervolgens verfijnd **naargelang of de opleiding rechtstreeks of onrechtstreeks tot een knelpuntberoep leidt**. Deze twee concepten moeten als volgt worden begrepen:

- **rechtstreeks:** de stagiair beschikt aan het einde van de opleiding over de nodige vaardigheden en het vereiste niveau om het beroep uit te oefenen⁷ ;
- **onrechtstreeks:** de stagiair zou een arbeidsplaats kunnen invullen die verwant is aan het beroep en op termijn eventueel toegang kunnen krijgen tot dit beroep omdat hij nu nog niet alle vereiste competenties bezit of omdat de functie slechts kan worden ingevuld in het kader van een loopbaanontwikkeling (door ervaring of perma-

⁷ Voorbeeld: de opleiding 'Metselaar' is rechtstreeks verbonden met het beroep 'Metselaar'.

nente vorming) of via een diploma hoger secundair onderwijs of een diploma hogere studies⁸.

Tot slot is er voor een aantal knelpuntberoepen geen verband vastgesteld, rechtstreeks, noch onrechtstreeks. Het eerste betreft knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van de beroepsopleiding zouden kunnen vallen, maar die in 2022 niet in het opleidingsaanbod voorkwamen. 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 (Directie Productie van de Opleiding) en aan de directeurs/directrices van de opleidingscentra. De analyse van de dekking van de knelpuntberoepen door het aanbod van Bruxelles Formation (zie punt 4.2) betreft enkel de overeenstemming met zogenaamde beroepsgerichte oplei-

dingsproducten, met name kwalificerende opleidingen, specifieke beroepsvaardigheden, een deel van de e-learning-opleidingen, continue opleiding, perfectionering en individuele beroepsopleiding in onderwijsinstellingen. De andere soorten regelingen (vooropleidingen, gerichte kennismakingscursussen) komen in dit verslag soms aan bod om het opleidingsaanbod in verband met de grote domeinen waarin de knelpuntberoepen voorkomen, 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 in 2021 geconditioneerd door de overschakeling op het referentiesysteem Competent 1.0. Aangezien de titels in Competent 1.0 nauwkeuriger of juist minder nauwkeurig kunnen zijn dan de oude beroepscodes, zijn de opleidingsproducten die ermee kunnen worden verbonden en de aard van de (rechtstreekse of onrechtstreekse) banden immers veranderd. 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 jaren vóór 2021.

3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen

«De analyses die worden uitgewerkt zijn bedoeld een globaal overzicht te bieden van de knelpuntberoepen in 2022 en een sleutel aan te reiken om ze 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 2022 en een sleutel aan te reiken om de knelpuntberoepen te begrijpen en te objectiveren.

⁸ Zo staat de opleiding 'Technicus in elektromechanica' bijvoorbeeld onrechtstreeks in verband met het beroep 'Verantwoordelijke industrieel onderhoud', 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 geen architectendiploma als dusdanig aflevert.

Globaal beschouwd is dit verslag bedoeld om bij te dragen aan de doelstellingen van beide instellingen, ongeacht of de bijdrage nu kwantitatief (gegevens die het knelpuntkarakter van een beroep en de dekking van het opleidingsaanbod aangeven) 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. 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 ze om vragen te stellen bij het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en bij alle maatregelen die kunnen bijdragen tot de verbetering, de erkenning en de geschiktheid van de bekwaamheden van zijn begunstigden op de arbeidsmarkt.

Voor het goed begrip is het in het licht van de hierboven aangehaalde elementen ook 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. Dat geldt des te meer nu het beroepenreferentiemodel is gewijzigd, waardoor de lijst van knelpuntberoepen statistisch gezien is onderbroken in 2021;
- ▶ 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 en ook niet automatisch is;
- ▶ de analyse van de knelpuntberoepen in de bredere context van de observatie-opdrachten van view.brussels en de studies van de dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation te plaatsen en ze te beschouwen als een vertrekpunt om de denkoefening te stimuleren.

Analyse van de knelpuntberoepen die in 2022 zijn waargenomen in het Brussels Gewest

De lijst bevat **108 knelpuntberoepen in 2022**. De onderstaande tabel toont voor elk beroep de oorzaak van het knelpuntkarakter (kwantitatief, kwalitatief en/of arbeids- of werkomstandigheden) en het verband met het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation (rechtstreekse of onrechtstreekse dekking, niet gedekt, buiten het opleidingsgebied).

Tabel 3 - Lijst van knelpuntberoepen, met inbegrip van beroepen met een tekort, geïdentificeerd in 2022

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Handel					
▶ Technisch adviseur klantenondersteuning*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Vertegenwoordiger*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technisch-commercieel afgevaardigde*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Commercieel verantwoordelijke		X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Departementsverantwoordelijke winkel*	X	X	X	Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Rayonverantwoordelijke afdeling voeding		X	X	Onrechtstreeks	Statistisch
Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht, immobiëlen					
▶ Financieel analist*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke boekhouding*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Boekhouder		X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verzekeringsadviseur*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en contrôle*	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Beheerder verzekeringen*	X	X		Rechtstreeks	Deskundigen-advies
▶ Syndicus*	X		X	Niet gedekt	Statistisch

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsom- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Bouw					
▶ Architect bouw*	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus studiebureau bouw*	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Werfleider*	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Bekister - ijzervlechter*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Conducateur bouw*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Bestuurder van bouwplaatsmachines*	X			Niet gedekt	Deskundigen- advies
▶ Controleur gebouwen*	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Dakdekker schuine daken*	X		X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Industrieel elektrotechnisch installateur*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Residentieel elektrotechnisch installateur*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Sanitair installateur		X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Metselaar*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Buitenschrijnwerker*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Binnenschrijnwerker*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Calculator bouw*	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Monteur van centrale verwarmingsinstallaties		X		Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Wegenwerker*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Stukadoer		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Brandertchnicus*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties*	X	X		Onrechtstreeks	Deskundigen- advies

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsom- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Onderwijs en opleiding					
▶ Opleidingscoördinator*	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Leerkracht kleuter- of lager onderwijs*	X		X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Leerkracht secundair onderwijs*	X		X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Opleider volwassenen*	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Rijinstructeur*	X			Rechtstreeks	Statistisch
Horeca: Hotel, Restaurant, Café					
▶ Barman			X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Chef-kok			X	Onrechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Chef-kok grootkeuken		X		Onrechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Hulpkok		X	X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Hulpkok grootkeuken		X		Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Keukenmedewerker			X	Onrechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Verantwoordelijke grootkeuken*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Maître d'hôtel			X	Onrechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Hotelreceptionist		X	X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Kelner brasserie			X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Kelner restaurant			X	Rechtstreeks	Deskundigen- advies

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Informatica en telecommunicatie					
▶ Analist communicatie- en informatiesystemen*	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Analist ontwikkelaar ICT*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bedrijfsanalist ICT*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Ontwikkelaar telecomnetwerken*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Netwerkbeheerder*	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus communicatienetwerken*	X			Niet gedekt	Statistisch
Administratieve beroepen					
▶ Management assistent*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technisch-administratief medewerker*	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Human resources manager*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
Technische en industriële beroepen (1/2)					
▶ Technisch-commercieel adviseur*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudselektriciens*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Mecaniciens van motorrijwielen*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudsmecaniciens*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bordenbouwer*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke kwaliteitscontrole*	X			Niet gedekt	Statistisch

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Technische en industriële beroepen (2/2)					
▶ Verantwoordelijke industrieel onderhoud*	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke planning en productiebeheer*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus liften*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële installaties*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële automatisering*	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus koeltechniek en klimatisatie*	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
Gezondheid en maatschappelijk welzijn (1/2)					
▶ Gezinshelper		X	X	Rechtstreeks	Deskundigen-advies
▶ Zorgkundige*	X		X	Rechtstreeks	Deskundigen-advies
▶ Maatschappelijk werker*	X		X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie*	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Arbeidsconsulent*	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Consulent welzijnswerk*	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Opvoeder begeleider*	X	X	X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Ergotherapeut*	X		X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Verpleegkundige*	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Hoofdverpleegkundige*	X		X	Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Sociaal verpleegkundige*	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier*	X		X	Onrechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Gezondheid en maatschappelijk welzijn (2/2)					
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging*	x		x	Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Logopedist*	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Arts*	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Monitor-begeleider in de sociale economie*	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Apotheker*	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Kinderverzorger*	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medisch laboratorium technoloog*	x			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technoloog medische beeldvorming*	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling					
▶ Bewakingsagent*	x	x	x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker openbare veiligheid*	x	x	x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Schoonmaker bij mensen thuis			x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Kapper		x	x	Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker defensie*	x	x	x	Niet gedekt	Statistisch
▶ Toezichthouder van lokalen en gebouwen			x	Niet gedekt	Statistisch
Transport, logistiek en aankoop (1/2)					
▶ Aankoper*	x	x		Niet gedekt	Statistisch
▶ Autocarchauffeur*	x	x	x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Magazijnbeheerder*	x	x		Rechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2022	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2022	Opsporings- wijze 
Transport, logistiek en aankoop (2/2)					
▶ Bestuurder trekker-oplegger*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Kraanbestuurder		X		Onrechtstreeks	Deskundigen- advies
▶ Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen*	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke aankoopdienst*	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Logistiek verantwoordelijke*	X	X		Rechtstreeks	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 arbeidsreserve om te beantwoorden aan de noden van de ondernemingen die personeel zoeken) wordt vermeld voor 87 beroepen die overeenstemmen met de beroepen waarvoor er een tekort is.

Dat is het geval voor de technische beroepen in de bouw of de zogenaamde industriële, digitale en non-profitsectoren, die meestal functies voor middelhoog- tot hogeschoolde werknemers leveren. Het gaat in mindere mate ook om beroepen in het transport en de logistiek, alsook in de handel. Bovendien is het voor 21 van die beroepen waarvoor er een tekort is (alle IT-beroepen en alle pedagogische beroepen, met uitzondering van die in het verplichte onderwijs) de enige factor die de aanwervingsproblemen verklaart.

- Vervolgens wordt de **kwalitatieve oorzaak** (mismatch tussen de behoeften van de werkgevers voor de in te vullen functies en het profiel van de werkzoekenden) vaak aangehaald (59 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.

Het gaat vooral om beroepen in handel en verkoop, transport en logistiek, en technische en industriële beroepen (met uitzondering van de verantwoordelijken kwaliteitscontrole in de industrie en de technici industriële automatisering), alsook om vrijwel alle administratieve en dienstverlenende beroepen. Het verschijnsel doet zich ook elders voor, bijvoorbeeld in de horeca, maar betreft meer in het bijzonder de beroepen in de grootkeuken, of in de boekhouding en de verzekeringen, maar in mindere mate.

Voorts merken we op dat voor de medische, paramedische en verzorgende beroepen (behalve voor gezinshelper en opvoeder-begeleider) en voor de pedagogische beroepen in geen enkel geval een kwalitatieve mismatch wordt opgegeven. Wanneer de kwalitatieve 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 47 functies, hoewel voor 13 van de 47 ook de werk- of arbeidsomstandigheden een rol spelen). Tot slot kunnen voor zeven functies (waaronder de sanitair installateurs en de verwarmingsinstallateurs in de bouw, alsook de chef-koks en de hulpkoks in grootkeukens in de horeca) de aanwervingsproblemen door deze ene oorzaak worden verklaard.

- De daadwerkelijke of als ongunstig ervaren **werk- of arbeidsomstandigheden** (loon, deeltijds werk, onderbroken werkrooster, deeltijds werken, mentale

belasting enz.) verklaren de aanwervingsproblemen van 45 van de 108 knelpuntberoepen in 2022. Dat geldt voor alle beroepsdomeinen, met uitzondering van de beroepen in administratie en secretariaat, alsook de informaticaberoepen.

De verklaring op basis van de werk- of arbeidsomstandigheden varieert echter. Ze wordt aangehaald voor alle knelpuntberoepen in diensten aan personen. Ze is ook vaak te horen in andere sectoren: gezondheidszorg (inclusief alle verpleegkundige specialisaties) en horeca (in de helft van de gevallen is het de enige oorzaak), maar over het algemeen samen met andere verklarende factoren. Deze omstandigheden zouden ook een belemmering vormen voor twee derde van de knelpuntberoepen in handel en verkoop (vertegenwoordigers en bepaalde verantwoordelijken). Bepaalde pedagogische beroepen (in het kleuter-, basis- of secundair onderwijs), beroepen in de bouw (bekister-ijzer-vlechter, dakdekker schuine daken, wegenwerker, stukadoor) of transport en logistiek (beroepen met betrekking tot de besturing van voertuigen) blijven niet gespaard, maar de verklaring omtrent de arbeidsomstandigheden is er minder algemeen verspreid.

Al deze beroepen worden gekenmerkt door ongunstige uurroosters, zwaar werk of statuten die de werkzoekenden niet aanmoedigen om voor die beroepen te kiezen of ze te blijven uitoefenen. Dat kan ook leiden tot inter- of intrasectoraal personeelsverloop, wat de spanningen nog vergroot. Aanwervingsmoeilijkheden in verband met de arbeidsomstandigheden, die 45 knelpuntberoepen betreffen, dragen verder bij tot de schaarste op de

arbeidsmarkt die 32 van die beroepen kenmerkt. Deze laatste omvatten een groot deel van de jobs in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening, maar ook bepaalde jobs in de dienstensector (zoals bewakers), de bouwsector (bekisters-ijzervlechters, dakdekkers schuine daken en wegenwerkers) en transport en logistiek (chauffeurs en bestuurders).

Vergelijking met jaren vóór 2021 is moeilijk, zo niet onmogelijk, vanwege de reeds genoemde veranderingen in de nomenclatuur. Hoewel de periode waarop we kunnen terugblikken voorlopig te kort is om duidelijke trends vast te stellen, bevestigt dit jaar toch de vaststelling van 2021 dat er een verschuiving optreedt in de motiveringen van de adviseurs van Actiris, die vaker verwijzen naar de werkge-

legenheid of de arbeidsomstandigheden om de onder- vonden moeilijkheden te verklaren (meestal in de horeca, zonder dat er sprake is van een tekort). Door de coronacrisis is de devaluatie van bepaalde

beroepen nadrukkelijker geworden. Daardoor zijn de werknemers, in het bijzonder de jongeren, zich meer bewust van de noodzaak om de tijd die ze aan de verschillende aspecten van hun leven besteden, beter te organiseren. Sommige mensen, of ze nu werken of niet, geven steeds meer voorrang aan een betere levenskwaliteit op het werk en verkiezen een beter evenwicht tussen werk en privéleven boven andere dimensies (waaronder hun salaris). Vandaag wordt aan dat evenwicht meer belang gehecht en voor sommige werkzoekenden lijkt het ontegensprekelijk een grote uitdaging. Bedrijven die daarop kunnen reageren, zouden zich in een betere positie bevinden om kandidaten aan te trekken en hun personeel te behouden. Het is goed mogelijk dat die

«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»

nieuwe realiteit de kwalitatieve elementen overscha-duwt en zelfs op de achtergrond doet verdwijnen (de kwalitatieve oorzaak wordt trouwens minder aange-haald dan vóór de crisis). Die elementen bestaan weliswaar nog altijd, maar dreigen onder de radar te verdwijnen.

Tot slot merken we op dat 13 beroepen knelpunt-beroepen zijn, zowel omdat er een tekort is wegens kwalitatieve aspecten (vereiste diploma's, noodza-kelijke ervaring, te beheersen talen, vaardigheden/ attitude) als vanwege als moeilijk beschouwde werk- of arbeidsomstandigheden. Het gaat om de verte-genwoordigers (commercieel en technisch-com-mercieel), rayonverantwoordelijken van winkels,

bekisters-ijzervlechters en wegenwerkers, onder-houdstechnici voor liften, opvoeders-begeleiders, beroepen in de veiligheidssector en beroepen in de transportsector.

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 dan ook zelden de enige verklaring (voor 2022 geldt dit voor slechts één knelpuntberoep op 5) en is dus niet de enige oorzaak van de spanningen op de arbeids-markt.

4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2022 door het aanbod van Bruxelles Formation

Van de 108 knelpuntberoepen die in 2022 werden geïdentificeerd, zijn er zes niet gekoppeld aan een opleiding geregeld door Bruxelles Formation omdat ze niet onder het werkkerrein van de beroepsoplei-ding vallen. Het gaat om de maatschappelijk werkers en bepaalde beroepen in de gezondheidszorg (ergo-therapeuten, logopedisten, artsen, apothekers en technologen medische beeldvorming).

Van de 102 resterende knelpuntberoepen wor-den er 25 niet gedekt door een opleidingsaanbod, terwijl er 77 kunnen worden gekoppeld aan een of meer opleidingen die door Bruxelles Formation of een van zijn partners worden aangeboden, waar-door de dekkingsgraad van de knelpuntberoepen

2022 door het aanbod van Bruxelles Formation op 75,5% wordt vastgesteld (tegenover 72,5% voor de knelpuntberoepen 2021). Van de 77 in 2022 gedekte knelpuntberoepen stellen we vast dat er 58 (75,3%) rechtstreeks gedekt worden door het aanbod van Bruxelles Formation en 19 (24,7%) onrechtstreeks worden gedekt.

Zowel voor de knelpuntberoepen waarvoor geen opleidingsaanbod bestaat bij Bruxelles Formation of zijn 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 2022 en verklarende factoren

5.1. Administratie en secretariaat

Administratieve en secretariaatsfuncties behoorden in het verleden al tot de knelpuntberoepen. Ze verdwenen van de lijst bij de wijziging van het beroepenreferentiemodel (gebruikt voor het beheer van vacatures en dossiers van werkzoekenden). Hun terugkeer op de lijst van 2022 lijkt een zekere terugkeer naar de normaliteit in te luiden. Brussel is een belangrijk administratief centrum, zowel voor de verschillende Belgische en Europese regeringsniveaus die er hun instellingen hebben gevestigd, als voor de grote internationale bedrijven die er hun hoofdkantoren hebben. Het spreekt dus voor zich dat deze beroepen centraal staan in de economische activiteit van het Gewest.

De drie geselecteerde knelpuntberoepen zijn allemaal geselecteerd op basis van de statistieken en gevalideerd door adviseurs van Actiris. In alle drie de gevallen wordt de **kwantitatieve oorzaak** aangehaald, m.a.w. **de aanwervingsmoeilijkheden** zijn deels of volledig te verklaren door een tekort aan arbeidskrachten. Anderzijds kunnen kwalitatieve factoren, die voornamelijk verband houden met **ervaring** of **talenkennis**, bepaalde spanningen verklaren (management- en personeelsassistenten).

Management assistant

De management assistent assisteert een of meer verantwoordelijken (bijvoorbeeld kaderleden of directieleden) om het beheer van hun activiteit te optimaliseren (planningbeheer, organisatie van verplaatsingen, communicatie, voorbereiding van vergaderingen, onthaal enz.). Deze persoon organiseert en coördineert interne en externe informatie, waarvan sommige vertrouwelijk is, met betrekking tot de werking van de structuur en kan verantwoordelijk zijn voor de volledige opvolging van dossiers (onderhoudscontracten voor apparatuur, opvolging van vragen van klanten, administratief beheer van personeel enz.) of van specifieke evenementen (organisatie van seminaries, salons enz.). De management assistent kan ook worden belast met de coördinatie van een team.

De statistische analyse merkt dit beroep aan als knelpuntberoep. Hoewel deze titel gedateerd kan lijken en vandaag de voorkeur uitgaat naar de titel 'office manager', benadrukken de adviseurs van Actiris de aard van het tekort (kwantitatieve oorzaak), dat gepaard gaat met problemen van kwalitatieve aard. De overheidsinstanties en bedrijven die deze profielen aanwerven, eisen doorgaans tweetaligheid (Nederlands-Frans) of zelfs drietaligheid (Engels). Andere wervingsvereisten zijn stevige ervaring en up-to-date IT-vaardigheden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technisch-administratief medewerker

Deze persoon is verantwoordelijk voor het beheer en de administratieve opvolging van technische dossiers (project, opdracht, kwaliteitsaanpak enz.) en de algemene organisatie van de structuur (projectgroep, afdeling, bedrijf enz.). Het kan nodig zijn dat hij of zij een ingenieur helpt bij experimenten of dat hij of zij deelneemt aan werfbezoeken. De technisch-administratief medewerker kan worden belast met de coördinatie van een team.

Dit beroep komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling en wijzen erop dat dit te wijten is aan een tekort (kwantitatieve oorzaak) aan sollicitanten voor deze beroepen. Eigenlijk gaat het om een breder probleem, dat typisch is voor technische profielen. Als belangrijkste oorzaak van de aanwervingsproblemen wordt aangegeven dat de studies niet aantrekkelijk zouden zijn.

Human resources manager


De verantwoordelijke voor deze functie definieert en implementeert het personeelsbeleid en -beheer van de structuur (onder andere aanwerving, beloning, mobiliteit en loopbaanbeheer). De human resources manager staat in voor de opbouw van of het toezicht op het administratieve beheer van het personeel (individuele dossiers, loonlijsten enz.) en ziet erop toe dat de wettelijke en reglementaire verplichtingen inzake arbeidsvoorwaarden en -relaties worden nageleefd. Deze persoon is belast met de organisatie van de sociale dialoog en neemt deel aan de interne communicatieactiviteiten in verband met veranderingen in het bedrijf. De human resources manager kan ook helpen om de strategische oriëntaties van de structuur te bepalen.

Net als de andere administratieve en kantoorberoepen wordt dit beroep als knelpuntberoep beschouwd op basis van de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen dat en wijzen op het lage aantal profielen in hun database, wat bevestigt dat er een tekort is (kwantitatieve oorzaak). Aangezien dit beroep een zekere mate van ervaring en kennis van beide talen van het Gewest vereist, wordt ook de kwalitatieve oorzaak genoemd. Tot slot werd tijdens de raadplegingen de hypothese uitgesproken dat de salarisschalen voor ambtenaren het beroep voor een aantal kandidaten minder aantrekkelijk maken, wat een deel van de aanwervingsproblemen kan verklaren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch 

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch 

Opleidingsaanbod in verband met administratie en secretariaat

Van de drie beroepen in administratie en secretariaat die in 2022 als knelpuntberoepen zijn geïdentificeerd, **worden er twee rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, terwijl er één niet wordt gedekt.**

In het algemeen worden de opleidingen uit het aanbod van Bruxelles Formation in de administratieve en secretariaatssector verzorgd door het centrum BF management voor het hoogst gekwalificeerde publiek en door het centrum BF bureau & services voor het minder hoog gekwalificeerde publiek.

Deze twee centra bieden een opleiding die leidt tot een kwalificatie die rechtstreeks toegang geeft tot de functie van assistent en directieassistent. De opleiding van **BF bureau & services** (drietelig office manager) beantwoordt ook aan de behoeften van de markt, of het nu gaat om taalvaardigheden of technologische ontwikkelingen in het secretariaatswerk (met een aanvullende opleiding 'office suite' waarvan de inhoud evolueert, bijvoorbeeld met kennis over online samenwerkingstools).

Kwalificerende opleidingen worden ook verstrekt door het centrum **BF management** (opleiding tot assistant manager, dat vanaf 2023 is ondergebracht bij BF bureau & services) en in het kader van partnerschappen met **organismen voor socioprofessionele integratie (SPI)** en **het onderwijs voor sociale promotie**.

Wat de functie van human resources manager, betreft, verstrekt het centrum **BF management** meerdere kwalificerende producten met betrekking tot personeelsbeheer (bijvoorbeeld wervings- en selectiebeheer). Deze verschillende opleidingen geven rechtstreeks toegang tot de functie en omvatten ook een op het beroep gerichte taalmodule, verstrekt door **BF langues**, die ook voldoet aan de vereiste om het Nederlands te beheersen om in Brussel te kunnen werken. Voor toegang tot deze opleidingen is echter een bachelor- of masterdiploma vereist.

Werkzoekenden met een achtergrond als administratief medewerker (diploma, opleiding of werkervaring) kunnen ook toegang krijgen tot deze functie via de opleiding administratief medewerker personeelszaken van **BF bureau & services**.

Het knelpuntberoep van technisch en administratief medewerker wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners.

5.2. Handel en verkoop

Naast twee knelpuntberoepen die vorig jaar al op de lijst stonden (vertegenwoordiger en rayonverantwoordelijke afdeling voeding), is de nieuwe lijst uitgebreid met vier nieuwe commerciële en verkoopgerelateerde beroepen (technisch adviseur klantenondersteuning, technisch-commercieel afgevaardigde, commercieel verantwoordelijke en departementsverantwoordelijke winkel). Er kan worden aangevoerd dat dit een weerspiegeling is van **het economische herstel na de coronacrisis**, dat veel bedrijven ertoe kan hebben aangezet om gelijksoortige profielen aan te werven, wat op sommige plaatsen tot 'knelpunten' in de aanwerving heeft geleid en de spanningen met betrekking tot deze profielen heeft verscherpt.

Technisch adviseur klantenondersteuning

De persoon die verantwoordelijk is voor deze functie biedt assistentie en technische ondersteuning aan de klanten van het bedrijf (intern of extern) om technische bedrijfs- en onderhoudsproblemen te voorkomen en op te lossen door vragen te behandelen en technische oplossingen te bieden, in overeenstemming met de kwaliteits- en deadlinevereisten. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.

Uit de statistische analyse blijkt dat dit beroep een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris stellen aanwervingsproblemen vast, waarvan de oorzaken kwantitatief (een tekort aan kandidaten) of kwalitatief kunnen zijn. Zo hebben technische studies niet veel aantrekkingskracht, waardoor weinig jongeren voor deze beroepen kiezen. Bovendien lijkt het erop dat mensen die dit beroep willen uitoefenen en een technisch profiel hebben, de voorkeur geven aan 'dynamische' jobs (buitenshuis of op verplaatsing) boven meer statische jobs die grotendeels uit telefonische contacten bestaan. Bovendien vereist dit beroep, net als elk beroep dat veel contact met de klanten inhoudt, een zeker niveau van taalvaardigheid (vooral Nederlands en in mindere mate Engels), gecombineerd met een technische achtergrond, om de gemelde problemen goed te begrijpen en te identificeren en ze vervolgens op te lossen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Vertegenwoordiger

De persoon die met deze functie belast is, treedt op als vertegenwoordiger. De vertegenwoordiger prospecteert een klantenkring van gebruikers of wederverkopers om producten of diensten voor te stellen en te verkopen, overeenkomstig de commerciële doelstellingen van de onderneming waarvoor hij werkt. Hij staat in voor de commerciële opvolging van de klanten (getrouwheidsacties, tevredenheidsenquêtes enz.). De vertegenwoordiger kan ook worden belast met de coördinatie van de activiteiten van een verkoopteam.

Dit beroep, dat al in 2021 als knelpuntberoep werd beschouwd, is opnieuw opgemerkt door de statistische analyse en bevestigd door de adviseurs van Actiris. De aanwervingsproblemen voor dit beroep kunnen worden verklaard door een combinatie van de drie soorten oorzaken: kwantitatief, kwalitatief en gerelateerd aan de arbeidsvoorwaarden. Het wordt beschouwd als een beroep met een tekort, omdat er niet genoeg mensen zijn die het willen uitoefenen. Mensen die over de nodige commerciële kwaliteiten beschikken, slagen er meestal in om een job te vinden zonder tussenkomst van Actiris. Aangezien het om een vertegenwoordigingsfunctie gaat, geven de bedrijven de voorkeur aan kandidaten die een rijbewijs hebben en zich minstens in het Frans en het Nederlands kunnen uitdrukken, zo niet in het Engels. Vertegenwoordigers moeten immers zowel binnen als buiten Brussel reizen om potentiële klanten te werven. Tot slot spelen ook de arbeidsvoorwaarden een rol. Om de spanningen bij aanwervingen te begrijpen, moeten we rekening houden met het beloningsniveau, dat als onaantrekkelijk kan worden beschouwd omdat het over het algemeen gekoppeld is aan individuele resultaten en commerciële prestaties.

Technisch-commercieel afgevaardigde

De persoon die belast is met deze functie werft professionele klanten, stelt technische oplossingen voor op basis van hun behoeften en vereisten en onderhandelt over de commerciële voorwaarden van de verkoop. Hij kan ook worden belast met de coördinatie van een verkoopteam of het beheer van een netwerk van vertegenwoordigers.

Uit de statistische analyse komt dit beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris melden een gecombineerd effect van de drie oorzaken (kwantitatief, kwalitatief en gerelateerd aan arbeidsvoorwaarden) om de

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



spanningen te verklaren. Aan de ene kant kampt dit beroep met een tekort: er zijn niet genoeg kandidaten om de vacatures in te vullen. Wat het kwalitatieve aspect betreft, denken ze dat de goede profielen erin slagen om zelf werk te vinden zonder tussenkomst van Actiris, zoals het geval is voor de meeste vertegenwoordigings- en verkoopberoepen. Omgekeerd ontbreekt het de verkopers die niet aan het werk zijn meestal aan zeer specifieke kennis van het te vertegenwoordigen product of merk. Sommige bedrijven bieden specifieke training aan nieuwe werknemers om ze vertrouwd te maken met het assortiment van producten of diensten dat ze verkopen. Over het algemeen zijn voor deze vertegenwoordigingsfunctie, die verplaatsingen naar de drie gewesten van het land met zich brengt, kennis van het Nederlands en in mindere mate van het Engels, evenals een rijbewijs vereist. Tot slot moet er ook rekening worden gehouden met de arbeidsvoorwaarden om de spanningen met betrekking tot de aanwervingen te begrijpen. Zoals bij veel beroepen in de verkoop en de vertegenwoordiging is het loon vaak gebaseerd op de resultaten.

Commercieel verantwoordelijke

De commercieel verantwoordelijke definieert en implementeert de commerciële strategie van het bedrijf, in lijn met de doelstellingen inzake economische winstgevendheid. Deze persoon leidt een afdeling en coördineert een team. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor de organisatie en ontwikkeling van commerciële activiteiten in het buitenland of voor e-commerceverkoop.

Op basis van de statistische analyse blijkt het beroep van commercieel verantwoordelijke een knelpuntberoep te zijn. De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen, die hoofdzakelijk aan kwalitatieve factoren te wijten zijn. Zo is drietaligheid een must, net als gedegen ervaring. De job impliceert veel toezicht over en beoordeling van de medewerkers. Over het algemeen vinden bedrijven het moeilijker om leidinggevende posities in te vullen vanwege de vereiste managementvaardigheden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Departementsverantwoordelijke winkel

De persoon in deze functie organiseert en coördineert de activiteiten van een groep rayons in een verkooppriimte in de grootdistributie, in lijn met de commerciële doelstellingen van de structuur. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.

Dit knelpuntberoep duikt voor het eerst op in de statistische analyse in 2022. De aanwervingsproblemen zijn aan drie oorzaken toe te schrijven. Er zijn te weinig mensen die deze vacatures invullen, waardoor er een tekort bestaat (kwantitatieve oorzaak). De juiste profielen solliciteren rechtstreeks bij de merken zelf, terwijl degenen die zich bij Actiris registreren dat meestal als laatste redmiddel zien. De adviseurs van Actiris wijzen ook op kwalitatieve oorzaken. Aangezien dit een functie met verantwoordelijkheid is, zijn ervaring en managementvaardigheden vereist. Ook talenkennis vormt een uitdaging. Het is weliswaar relatief gemakkelijk om kandidaten te vinden die Engels spreken, maar kandidaten die Nederlands spreken, zijn veel moeilijker te vinden. Ook de arbeidsvoorwaarden zouden bijdragen tot de spanningen. Het salarisniveau is immers vaak niet in overeenstemming met het vereiste verantwoordelijkheidsniveau.

Rayonverantwoordelijke 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 verse voedingsproducten (groenten en fruit, vlees, vis, zuivelproducten enz.) of niet-verse voedingsproducten (kruidenierswaren, conserven, vloeistoffen enz.). Dat doet hij in overeenstemming met de handelsvoorschriften, de regels inzake hygiëne en voedselveiligheid en de commerciële strategie van het merk. Andere taken zijn klanten adviseren over producten in de rekken en eventueel verse producten klaarmaken (snijden, schotels bereiden enz.).

Vorig jaar bleek de functie van rayonverantwoordelijke afdeling voeding een knelpuntberoep te zijn. Dat wordt dit jaar bevestigd in de statistische analyse. De adviseurs van Actiris wijzen enerzijds op de kwalitatieve oorzaak. De bedrijven zoeken mensen met een diploma hoger onderwijs of mensen die aan een hogere opleiding zijn begonnen, maar deze niet noodzakelijk hebben afgemaakt.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Ervaring wordt ook gewaardeerd, maar niet systematisch geëist. De rayonverantwoordelijken afdeling voeding moeten ook meerdere taken tegelijk kunnen uitvoeren: bestellingen plaatsen, personeel aansturen, maar zich ook bezighouden met het aanvullen van de rekken.

Anderzijds kunnen ook de arbeidsomstandigheden de aanwervingsproblemen verklaren. Zo staat het salaris niet altijd in verhouding tot de vereiste verantwoordelijkheden of ervaring. Bovendien zijn de meeste vacatures voor bepaalde tijd en/of wordt er gebruik gemaakt van werkgelegenheidssteun.

Opleidingsaanbod in verband met handel en verkoop

Het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners dekt alle knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in de handel en de verkoop, waarvan vier rechtstreeks en twee onrechtstreeks.

Alle knelpuntberoepen in verband met handel worden rechtstreeks gedekt door de centra BF management en BF bureau & services, die zich elk tot een specifiek publiek richten.

De functies van technisch-commercieel afgevaardigde en vertegenwoordiger zijn rechtstreeks gekoppeld aan de kwalificerende opleiding accountmanager van **BF management**. Het centrum biedt ook een specialisatieopleiding in commercieel advies. Vanaf 2023 is ze evenwel vervangen door een opleiding *Sales hunt 2.0*, die aangepast is aan de nieuwe technologieën en meer stagiairs heeft aangetrokken.

Voor het beroep van commercieel verantwoordelijke, kunnen de stagiairs hetzelfde opleidingstraject volgen als de vertegenwoordigers met aanvullende specialisaties op het gebied van aankoop (aankoopspecialist) of digitale marketing (met het oog op het verbeteren van de verkoopstrategie van het bedrijf).

Het centrum **BF bureau & services** is daarentegen gericht op een minder gekwalificeerd publiek (hoger secundair niveau) dan het BF management. Dit centrum biedt met name opleidingen die leiden tot een kwalificatie als klantenserviceadviseur, die op haar beurt rechtstreeks leidt tot het knelpuntberoep van technisch adviseur klantenondersteuning.

De twee knelpuntberoepen met betrekking tot de verkoop, rayonverantwoordelijke afdeling voeding en departementsverantwoordelijke winkel, zijn onrechtstreeks verbonden met de verschillende verkoopopleidingen die worden verstrekt door het centrum **BF métiers urbains** (verkoper biologische voeding en verkoper-aanvuller) en in het kader van de **SPI-partnerschappen en onderwijs voor sociale promotie**. Deze opleidingen bereiden de deelnemers voor op het beroep van verkoper, maar deze twee verantwoordelijke functies zijn pas toegankelijk nadat de betrokkene professionele ervaring heeft opgedaan. Merk op dat het centrum **BF langues** ook taalmodules (Nederlands en Engels) aanbiedt, toegespitst op het beroep van verkoper.

5.3. Boekhouding, financiën, verzekeringen, rechten en vastgoed

De beroepen op dit gebied die dit jaar als knelpuntberoepen zijn aangemerkt, stonden al op de lijst van vorig jaar, met uitzondering van de financieel analist. Het beroep van beheerder verzekeringen is het enige dat is toegevoegd na overleg met de sector. Alle andere zijn opgenomen op basis van statistische analyse en na validatie door de actoren op het terrein. De belangrijkste oorzaken die de aanwervingsproblemen kunnen verklaren, zijn **tekorten of kwaliteitsproblemen**. De zwaarte van de werkomstandigheden, werkelijk of zoals ervaren door de betrokkenen, speelt alleen een rol in het geval van het beroep van syndicus.

Dit vakgebied kan worden onderverdeeld in twee segmenten: **verzekeringsberoepen** en **boekhoudkundige en financiële beroepen**.

Wat het eerste betreft, moet worden opgemerkt dat Assuralia, de spreekbuis van de verzekeringssector in België, zelf een interne oefening uitvoert om aanwervingsproblemen op te sporen. De bevindingen geven een bijzonder duidelijk beeld van de situatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Veel jobs zijn geconcentreerd in Brussel, waar de meeste grote verzekeringsmaatschappijen hun hoofdkantoor hebben.

In de boekhoudkundige en financiële beroepen zorgt het tekort aan kandidaten, vooral de meest ervaren (verantwoordelijke boekhouding en verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle), al heel lang voor spanningen. We kunnen uitgaan van de hypothese dat de studies en beroepen te lijden hebben onder een gebrek aan aantrekkingskracht, dat te maken heeft met de 'cijfer'-dimensie van de richting. We moeten ook benadrukken dat de aanwervingsmoeilijkheden groter zijn bij de overheid (onaantrekkelijke salarisschalen, weinig aanmoedigende carrièrevooruitzichten enz.) dan bij de private bedrijven voor boekhoudkundige diensten, waar de werkzoekenden veel liever solliciteren. We merken op dat ook trustkantoren regelmatig problemen ondervinden bij het vinden van kandidaten voor hun vacatures.

▪ *Beroepen in de verzekeringen*

Verzekeringsadviseur

De verzekeringsadviseur heeft de taak particulieren of bedrijven te informeren en te adviseren over vermogens- en persoonlijke verzekeringen (brand, ongevallen, pensioen, voorzorg enz.). Hij verkoopt producten en diensten overeenkomstig het commerciële beleid van de organisatie, met inachtneming van de voorschriften van de verzekeringssector. Hij kan worden belast met de technische aspecten (ontwerp prijszetting) en administratieve aspecten van contracten, evenals met de promotie van bankproducten en -diensten.

Net als vorig jaar wordt dit beroep op basis van de statistische analyse als een knelpuntberoep beschouwd. De aanwervingsproblemen zijn deels te verklaren door het gebrek aan kandidaten. Het gaat om een beroep met een tekort (kwantitatieve oorzaak). De adviseurs van Actiris benadrukken ook kwalitatieve factoren, zoals kwalificaties en tweetaligheid. Zo wordt minstens een bachelordiploma gevraagd en is het PCP-certificaat (Persoon in Contact met het Publiek) vereist voor contact met verzekeringsklanten. Bovendien zijn bedrijven over het algemeen op zoek naar ervaring.

Beheerder verzekeringen

De persoon die deze functie uitoefent, beheert de opmaak en het beheer (onderschrijving, codificatie enz.) van verzekeringscontracten (auto-, industriële, woningbouwrisico's enz.), waarbij hij zich baseert op vooraf opgestelde contracten of standaardclausules aanpast, overeenkomstig de in de verzekeringssector geldende voorschriften. Hij kan bijdragen opvragen en toezien op de inning ervan, en geschillen en betwistingen beheren.

Het beroep van verzekeringsbeheerder, dat al in 2021 een knelpuntberoep was, is dit jaar niet langer opgenomen in de statistische analyse. Toch kampt dit beroep volgens Assuralia nog steeds met grote aanwervingsproblemen. Aan de ene kant is er het tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn met andere woorden niet voldoende personen met het profiel dat deze jobs vereisen. Aan de andere kant verklaart Assuralia de spanningen door kwalitatieve factoren. De vaardigheden en deskundigheid van de kandidaten beantwoorden niet altijd aan de vereisten van de bedrijven. Tweetaligheid is ook een probleem.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigen advies



Tot slot kan er, afhankelijk van de sector, ook sprake zijn van terughoudendheid met betrekking tot de locatie van de jobs, omdat die soms gepaard gaat met lange of veelvuldige pendeltrajecten.

Actiris en Bruxelles Formation dragen bij aan een opleidings- en werkgelegenheidsproject voor verzekeringsbeheerders. In dit verband merkt een sectorexpert op dat het tekort te wijten is aan een algemeen gebrek aan kennis over de sector. Er heerst ongetwijfeld een gebrek aan bekendheid en aantrekkelijkheid, maar het ontbreekt de kandidaten niet aan interesse of motivatie⁹.

■ *Beroepen in boekhouding en financiën*

Financieel analist

De financieel analist voert financiële analyses en studies uit (van markten, risico's, producten, economische herstructurering enz.) voor de marktoperatoren of de leidende instanties van de ondernemingswereld. Hij werkt in overeenstemming met de commerciële, boekhoudkundige en financiële voorschriften. Er kan hem worden gevraagd om fusie- of overnameoperaties uit te voeren en om tools voor risicomonitoring en -analyse te ontwerpen. In het kader van zijn opdracht kan deze persoon belast zijn met de coördinatie van een team.

Dit beroep is opgenomen in de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling en verklaren de aanwervingsproblemen door een gebrek aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). In feite is er gewoon een tekort aan mensen met een diploma hoger onderwijs in financiën, vooral met een masterdiploma. Over het algemeen vinden deze mensen direct na hun studie een job. Dit geldt des te meer wanneer bedrijven gunstige arbeidsvoorwaarden kunnen bieden om kandidaten aan te trekken. Omgekeerd lijkt het erop dat het salarisniveau bij de overheid niet voldoet om te concurreren met particuliere bedrijven, temeer omdat werken bij de overheid bij bepaalde publieksgroepen een imago probleem heeft. Kennis van het Nederlands, maar ook van het Engels, is vaak vereist.

⁹ Le 12h30 (2023), *Gestionnaire en assurance, un métier en pénurie à Bruxelles*, in BX1, 21/06/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

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 de coördinatie van een team.

Dit beroep werd al als knelpuntberoep gemeld in de statistische analyse 2021. Ook dit jaar bevestigen de adviseurs van Actiris de spanningen en verklaren ze deze door het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). De arbeidsreserve is veel kleiner dan het aantal vacatures dat Actiris ontvangt, hoewel dit nochtans niet het favoriete aanwervingskanaal is. Doorgaans worden headhuntingbedrijven ingezet om deze zeer specifieke profielen te vinden, die specialistische kennis, ervaring, meertaligheid en managementvaardigheden vereisen.

Boekhouder

De persoon die deze functie uitoefent, 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 loonadministratie en personeelsbeheer, het coördineren van de activiteiten van een team of het leiden van een organisatie.

De statistische analyse bevestigt de bevinding van vorig jaar dat het beroep van boekhouder een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris erkennen de aanwervingsproblemen, maar geven een genuanceerd oordeel op basis van kwalitatieve problemen. Sommige werkzoekenden zijn geregistreerd op basis van deze code, maar hun profiel kan de bedrijven niet overtuigen, omdat deze laatste vrezen dat de vaardigheden van mensen die een tijd niet meer hebben gewerkt, niet langer up-to-date zijn. Bovendien vragen de bedrijven ook meestal ervaring. Jongere mensen, die meestal een bachelordiploma boekhouding hebben, hebben het dan ook moeilijk om aan de eisen te voldoen, vooral als kennis van het Nederlands vereist is.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Net als vorig jaar moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de functies van bedrijfsboekhouder en boekhouder in trustkantoren. In het eerste geval is het gemakkelijker om kandidaten te vinden dan in het tweede. Het werk in trustkantoren wordt steeds veeleisender, vooral voor kleinere structuren die met beperktere teams werken.

Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle

Deze persoon voert audits en controles uit van boekhoudkundige en financiële transacties van organisaties. Hij 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 deze persoon inzetten ter 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.

Dit beroep, dat al een knelpuntberoep was in 2021, is dit jaar opnieuw opgenomen in de statistische analyse. De adviseurs van Actiris kunnen deze vaststelling alleen maar bevestigen. Volgens hen zijn de moeilijkheden zowel aan kwantitatieve als aan kwalitatieve factoren te wijten. Er is een duidelijk tekort en het aantal vacatures overtreft ruimschoots de reserve aan arbeidskrachten die bij Actiris zijn ingeschreven. Meer in het algemeen worden er te weinig verantwoordelijken boekhoudkundige en financiële audit en controle opgeleid, hoewel het beroep certificering vereist. Kwalitatieve oorzaken zijn onder andere de kennis van het Nederlands die bedrijven over het algemeen nodig hebben. Bovendien vereist dit beroep regelmatige bijscholing (veranderingen in de wetgeving, omscholing enz.). De kennis en vaardigheden van iemand die niet actief is op de arbeidsmarkt kunnen daarom snel achterhaald zijn en niet voldoen voor een potentiële werkgever, die bovendien de voorkeur zal geven aan een kandidaat met ervaring.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



■ *Beroepen in de vastgoedsector*

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 om het vastgoedpatrimonium in stand te houden of te verbeteren met inachtneming van de van kracht zijnde regelgeving. Dit is een beschermd beroep. Het takenpakket van de syndicus kan ook de coördinatie van een team en de leiding over een structuur omvatten.

Dit beroep werd in 2021 al op basis van statistieken als knelpuntberoep vastgesteld en blijft dat ook dit jaar. Er zijn nog steeds aanwervingsproblemen, die voornamelijk aan twee factoren te wijten zijn. Ten eerste is dit een beroep met een tekort, wat betekent dat er niet genoeg kandidaten zijn om de vacatures in te vullen (kwantitatieve oorzaak). Een van de redenen hiervoor is dat mensen die net hun opleiding hebben afgerond eerder aan de slag gaan als makelaar (vastgoedagent) dan als syndicus. Daarnaast zijn de werkomstandigheden wegens de aard van het beroep weinig aantrekkelijk. De syndicus moet immers een groot deel van de tijd beschikbaar zijn en talrijke klachten en verzoeken behandelen. Hoewel dit beroep niet als knelpuntberoep wordt beschouwd om kwalitatieve redenen, merken we wel op dat meestal een rijbewijs nodig is om van de ene site naar de andere te gaan. Het beroep vereist ook een zekere mate van nascholing, aangezien de syndicus op de hoogte moet blijven van technische ontwikkelingen en veranderingen in de wetgeving.

Om de analyse af te ronden, merken we op dat het BIV maatregelen heeft getroffen om het tekort aan syndici aan te pakken. Als uitgangspunt¹⁰ stelde de sectororganisatie dat het onevenwicht tussen privé- en beroepsleven en het negatieve beeld dat naar het grote publiek werd uitgedragen, schadelijk waren voor het imago van het beroep. In zijn jaarverslag van 2022 en naar aanleiding van een universitair onderzoek komt het BIV tot het besluit dat de spanningen drie belangrijke oorzaken hebben: stress, een gebrek aan kennis en erkenning vanwege de mede-eigenaren en een zware mentale werkbelasting. De verhalen van de voornaamste actoren in het beroep bevestigen deze vaststelling. Ze voegen eraan toe dat ze regelmatig worden gevraagd om zich

¹⁰ Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (2022), [Jaarverslag](#).

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



te wijden aan onderwerpen die niet binnen hun vakgebied vallen. De syndici benadrukken de emotionele belasting die hun beroep met zich brengt. Nog vóór ze een vaak dringend of complex probleem aanpakken, moeten ze al grote menselijke kwaliteiten aan de dag leggen, waaronder luisterbereidheid ten overstaan van mede-eigenaars of huurders, die soms die boos, gefrustreerd of gestresseerd kunnen zijn¹¹.

Opleidingsaanbod in verband met boekhouding, financiën, verzekeringen, rechten en vastgoed

Van de zeven knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd op dit gebied, **worden er zes gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan vijf rechtstreeks en één onrechtstreeks**. De resterende functie wordt niet gedekt.

Het aanbod inzake boekhouding en financieel beheer van Bruxelles Formation draagt bij tot het opleiden tot de beroepen van boekhouder en verantwoordelijke boekhouding (naargelang het profiel) en onrechtstreeks tot die van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle, waarvoor beroepservaring vereist is. Dit aanbod valt vooral onder de verantwoordelijk van de centra BF bureau & services en BF management.

De kwalificerende opleidingen in boekhouding van **BF management** zijn gericht op een hoger opgeleid publiek en bieden toegang tot de functie van bedrijfsboekhouder. Als antwoord op de vraag uit de sector is er ook een specifieke kwalificatie voor de audiovisuele sector (productiebeheerder) uitgewerkt.

Het aanbod aan opleidingen in boekhouding van het centrum **BF bureau et services** richt zich meer op administratieve functies op een boekhoudafdeling en omvat modules met betrekking tot boekhoudkundige kantoorhulpmiddelen.

In dat verband is het belangrijk op te merken dat het hele aanbod van boekhoudopleidingen momenteel wordt bijgewerkt als reactie op de veranderingen in de boekhoudberoepen van de afgelopen jaren. Met de opkomst van de nieuwe technologieën en de daaruit voortvloeiende digitalisering van het bedrijf laten coderingen en berekeningen nu meer ruimte voor advies en interpretatie. Sinds 2023 zijn er aanvullende opleidingen over boekhoudsoftware beschikbaar. Daarnaast loopt momenteel een project voor een platform voor boekhoudkundige beroepen, dat vanaf 2024 in voege zou moeten treden.

Accountants die in het verleden zijn opgeleid, konden in 2022 bijscholingscursussen volgen, aangeboden door **BF espaces numériques**, om hun vaardigheden te vernieuwen en aan te passen aan de behoeften van vandaag. Deze cursussen zijn vanaf 2023 stopgezet in het kader van de reorganisatie van het bovengenoemde cursusaanbod.

¹¹ P. Leonardi (2023). *Trouver des syndics à tout prix*, in Le Soir, 07/06/2023.

Een andere beperking die samenhangt met het beroep van boekhouder of verantwoordelijke boekhouding in Brussel is talenkennis. Het centrum **BF langues** biedt daarom een module Engels, gericht op de boekhoudkundige beroepen.

Tot slot bieden de **SPI-partnerschappen en het onderwijs voor sociale promotie** eveneens opleidingen in boekhouding, met de mogelijkheid van toegang tot een bachelordiploma in boekhouding (via een aanvullende algemene opleiding met de toekenning van een diploma hoger secundair onderwijs). Er is ook toegang mogelijk tot de Belgische Kamer van Accountants voor stagiairs die willen deelnemen aan het toelatingsexamen voor de Ordre des experts-comptables.

Het beroep van financieel analist is rechtstreeks toegankelijk via de kwalificerende opleiding in financieel beheer die wordt aangeboden door **BF management**.

Voor de beroepen van verzekeringsadviseur en beheerder verzekeringen is er ook een kwalificerende opleiding in verzekeringsbeheer bij **BF management**, die het mogelijk maakt rechtstreeks een van deze twee beroepen uit te voeren bij een vastgoedmakelaar of bij een verzekeringsmaatschappij.

Het beroep van syndicus wordt daarentegen niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in het kader van zijn beheeropdracht. Niettemin biedt het EFP opleidingsproducten aan voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders in de vastgoedsector, zodat ze aan de slag kunnen als syndicus.

5.4. Bouw

De bouwsector heeft al enkele jaren bijzonder hard te lijden onder aanwervingsproblemen, zoals blijkt uit de organisatie in 2022 van een gewestelijke rondetafelconferentie over de tekorten in de sector. De aanwervingsproblemen doen zich voor in diverse beroepen met betrekking tot ontwerp, maar ook in de ruwbouw en de afwerking. De meeste knelpuntberoepen in 2022 waren dit voorheen ook al. We zien echter drie nieuwe knelpuntberoepen opduiken. Dat zijn de architect (in tegenstelling tot de landschapsarchitect, vorig jaar nog een knelpuntberoep, maar niet meer in 2022), evenals de controleur gebouwen en de residentieel elektrotechnisch installateur.

Met uitzondering van de sanitair installateur, de monteur van centraleverwarmingsinstallaties en de stukadoor vallen alle knelpuntberoepen in de bouwsector te verklaren door een gebrek aan kandidaten en dus een tekort aan arbeidskrachten. Over het algemeen studeren er in de bouwsector, net als in andere technische beroepen, elk jaar te weinig studenten af aan technische scholen.

Onder de kwalitatieve factoren die van invloed zijn op een aantal functies op dit gebied is het vermeldenswaardig dat een rijbewijs een essentiële rol speelt voor alle beroepen waarbij veelvuldig van en naar klanten moet

worden gereisd (voornamelijk installatie en onderhoud), maar ook voor ruwbouw, waar carpooling kan worden georganiseerd. Dit is meestal een must voor bedrijven. Aan de andere kant is kennis van het Nederlands over het algemeen niet vereist, ondanks het contact met klanten.

Hoewel slechts vier knelpuntberoepen (bekister-ijzervlechter, dakdekker, wegenwerker en stukadoor) verklaard kunnen worden door de zware aard van het werk (vooral buitenwerk, uit te voeren in weer en wind), en meer in het bijzonder door de veiligheidsrisico's, zoals werken op hoogte of op straat, kunnen we ervan uitgaan dat het imago van de sector niet aantrekkelijk genoeg is. Het is precies dat gebrek aan aantrekkingskracht dat de vertegenwoordigers van de sector willen verhelpen, in het bijzonder door nauwer samen te werken met de scholen¹². Daarnaast benadrukte de sectorale pijler van de POW Constructivity.brussels tijdens de raadplegingen voor dit verslag ook de kwalitatieve factoren die een rol spelen bij aanwervingsproblemen in de bouwsector. Tot slot merken de specialisten in de sector op dat, hoewel het aanbod van bouwgerelateerde opleidingen in Brussel niet zo uitgebreid is als elders in het land, er in Brussel zeer weinig vraag is naar dergelijke opleidingen vanwege kandidaten.

Er moet ook worden opgemerkt dat een klein deel van de werkaanbiedingen in de ruwbouw, vooral als metselaar, sociale clausules bevat¹³. Bij de gunning van overheidsopdrachten (in dit geval bouwplaatsen) worden bepaalde jobs gereserveerd voor specifieke doelgroepen, in het bijzonder werkzoekenden die minstens 12 maanden werkloos zijn of die nog maar net aan het werk zijn. Het doel is om bij te dragen aan de opleiding of sociaal-professionele integratie van deze doelgroepen en om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Tot slot zijn in de bouwsector¹⁴ nog altijd overheersend mannen actief, zeker in de arbeidersberoepen, hoewel er tekenen van verandering zijn, vooral dankzij de ontwikkeling van technologieën die het op langere termijn mogelijk moeten maken om de fysieke werklast te verlichten. Vooroordelen en mentale voorstellingen van beroepen kunnen tienermeisjes en vrouwen ontmoedigen om zich te scholen voor een beroep in de sector. Sommige werkgevers vrezen ook dat vrouwen minder goed zullen passen in bedrijven waar de meeste werknemers mannen zijn, temeer omdat het bepaalde aanpassingen kan vereisen (bijvoorbeeld kleedkamers). Toch is de sector zich bewust van het probleem en ontwikkelt hij initiatieven, gericht op dit publiek¹⁵. Het aantrekken van vrouwen naar de sector zou immers een oplossing kunnen bieden voor de aanwervingsproblemen.

12 M. Delrue (2023), *Niko Demeester: "Si la tendance actuelle se poursuit, on ira vers une crise profonde dans la construction"*, in L'Écho, 25/09/2023.

13 Actiris (2023), *Sociale clausules*.

14 Le 12h30 (2023), *En cinq ans, les femmes sont près d'un quart de plus dans le secteur de la construction*, in BX1, 06/06/2023.

15 Zie bijvoorbeeld <http://www.femmesdemetier.be/fr>

■ *Beroepen in ontwerp en werfbeheer*

Architect

De architect staat in voor het ontwerp en de studie van ontwikkelings- of bouwprojecten met respect voor het milieu en de regelgeving. Hij legt de configuratie van een structuur of ruimte vast (schetsen, tekeningen enz.) en definieert de gepaste technische mogelijkheden. De architect is belast met de coördinatie, houdt toezicht op de bouwfases en voert marktonderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten uit. Ook het coördineren van een team of het leiden van een structuur kunnen tot de verantwoordelijkheden behoren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van architect een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen en stellen dat deze verband houden met een tekort, met andere woorden er zijn niet voldoende kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Er moet echter op worden gewezen dat particuliere bedrijven zelden een beroep doen op Actiris om architecten te werven. De overgrote meerderheid van de ontvangen vacatures komt van overheidsinstanties (met name gemeenten en federale overheidsdiensten) of parastatale instellingen, zoals sociale huisvestingsmaatschappijen. Het lijkt erop dat de beloning als ambtenaar niet aantrekkelijk genoeg is voor architecten, die eerder kiezen voor zelfstandig ondernemerschap. Meer in het bijzonder blijkt dat jonge architecten hun carrière niet willen starten als werknemer van een overheidsinstantie.

Technicus studiebureau bouw

Een persoon met dit beroep werkt in een studiebureau. 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. Dit is een leidinggevend beroep. De technicus studiebureau bouw kan een team of een project coördineren.

Net als vorig jaar wordt dit beroep in de statistische analyse als knelpuntberoep vermeld. De adviseurs van Actiris wijzen op kwantitatieve en kwalitatieve oorzaken. Het is een beroep met een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Bovendien hebben de aanwervingsproblemen ook kwalitatieve oorzaken.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Zo bevat de arbeidsreserve een aanzienlijk aantal mensen met een in het buitenland behaald diploma, dat in België niet wordt erkend. Daarnaast zijn de leidinggevende functies minder gemakkelijk in te vullen, omdat ze praktijkervaring vereisen, evenals taalvaardigheden en vaardigheden op het gebied van team- en/of projectmanagement.

Werfleider

De werfleider bereidt dagelijks de activiteiten van een of meer werven voor, organiseert ze en volgt ze op. Hij moet toezien op de naleving van de veiligheidsnormen en van de opgelegde termijnen. De werfleider is ook verantwoordelijk voor de coördinatie van het werk van interne en externe teams.

Dit beroep was al een knelpuntberoep in de vorige editie van het verslag. Ook dit jaar zijn de aanwervingsproblemen volgens de adviseurs van Actiris toe te schrijven aan zowel kwantitatieve (tekort) als kwalitatieve oorzaken. De bouwsector staat bijzonder onder druk en dat is voelbaar op elk niveau van de beroepspiramide. Aangezien er al een tekort is aan arbeidersberoepen, zoals die in de ruwbouw, en er ook kwalitatieve factoren meespelen, zijn beroepen die werfervaring en coördinatietaken vereisen, zoals dat van werfleider, volgens de sectorexperits automatisch ook knelpuntberoepen. Dat geldt des te meer omdat de bouwsector een traditie heeft van permanente vorming en sociale ladder. Aannemer wordt men niet zomaar. Er is veel ervaring in het vakgebied voor nodig en voor de helft van de ontvangen aanbiedingen is het nodig dat de kandidaat Nederlands spreekt. Ook een rijbewijs is vaak vereist. Volgens Construcity is het niet zozeer een specifiek probleem van leidinggevende beroepen, maar een teken van een wereldwijd tekort.

Conducteur bouw

Dit is een leidinggevend beroep. De conducteur bouw organiseert de technische middelen, coördineert de teams (interne of externe medewerkers) en beheert de financiële middelen die nodig zijn voor de voltooiing van een bouwwerf. Hij is betrokken vanaf de uitwerking van het project, tijdens de uitvoering en tot de oplevering en ziet ook toe op de naleving van deadlines en veiligheidsregels. De conducteur bouw is de persoon die onderhandelt met de bouwheer.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Net als vorig jaar wordt dit beroep in de statistische analyse als knelpuntberoep aangemerkt. De adviseurs van Actiris en de geraadpleegde contactpersonen uit de sector benadrukken het gebrek aan kandidaten (tekort), maar ook de kwalitatieve dimensie van de aanwervingsproblemen. Als de meeste arbeidersberoepen in de bouw knelpuntberoepen zijn, kunnen we zeggen dat de toezichthoudende functies automatisch te kampen hebben met een gebrek aan personeel dat geschikt is voor toezichthoudende taken. Om conducteur bouw te worden, is minstens vijf jaar ervaring in het veld nodig. De oplossing ligt eerder in permanente vorming dan in de beroepsopleiding of het onderwijs. De meest voor de hand liggende manier om in dit beroep te stappen is dan ook op een werf te werken en op te klimmen langs de sociale ladder. Maar sectorspecialisten wijzen erop dat het moeilijk is om mensen op te leiden die al in beroepen met een tekort werken, want dat kost tijd die ze niet aan hun primaire taken kunnen besteden.

Controleur gebouwen

De controleur gebouwen inspecteert gebouwen of lokalen en voert technische diagnoses (elektriciteit, deugdelijkheid van het gebouw, veiligheid enz.) of gezondheidsdiagnoses (asbest, lood, parasieten, gas enz.) uit in overeenstemming met de voorschriften. Hij kan oppervlakteberekeningen uitvoeren en instaan voor de coördinatie van een team.

Dit beroep is opgenomen in de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen, die in de eerste plaats verband houden met een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Daarnaast spelen er ook kwalitatieve factoren mee. Er is een mismatch tussen het profiel van de werkzoekenden en de eisen van bedrijven. De werkzoekenden hebben vaak een diploma en/of ervaring in het buitenland waarmee de aanwervingsmanagers geen rekening houden. Een andere verklaring van sectorexperts is een meer algemene mismatch. Volgens hen zijn er op de arbeidsmarkt veel laaggeschoolden en anderen met een diploma hoger onderwijs, maar de problemen zijn vooral acuut voor intermediaire profielen, die minder vaak voorkomen en waar nochtans vraag naar is.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Calculator bouw

De calculator bouw verricht metingen en stelt bestekken en kostenramingen voor bouwprojecten op. Hij moet ook de dossiers voor de uitvoering van de werken opstellen en toezicht houden op de werven.

Dit beroep werd in de analyse van 2021, op advies van experts, al als knelpuntberoep aangemerkt en is dat nu opnieuw, maar deze keer rechtstreeks via statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling en wijten de aanwervingsproblemen aan het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Weinig mensen die bij Actiris ingeschreven zijn, solliciteren voor deze job. De sectorspecialisten bevestigen het tekort en benadrukken dat het een potentieel toekomstig kwaliteitsprobleem verbergt. Er is immers geen enkele richting in het Brusselse schoolsysteem die de studenten op dit beroep voorbereidt, met uitzondering van één school die een alternerende opleiding aanbiedt.

■ *Beroepen in de ruwbouw*

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. Deze persoon maakt de bekistingen, monteert de geprefabriceerde betonelementen en versterkt het beton met metalen structuren en armaturen. Deze persoon kan aan het hoofd van een klein team staan.

Vorig jaar werd dit beroep aan de lijst van knelpuntberoepen toegevoegd op basis van het advies van de deskundigen. In 2022 blijken de aanwervingsmoeilijkheden ook duidelijk uit de statistische analyse. Op basis van de uitgevoerde raadplegingen kan dit aan drie soorten factoren te wijten zijn. Ten eerste is er een heel duidelijk tekort aan geschoolde arbeidskrachten (kwantitatieve oorzaak). Ten tweede is het complex werk dat niet alleen een zekere mate van knowhow vereist, maar ook de bekwaamheid om montagetekeningen te lezen. Dit is niet gemakkelijk aan te leren. Bedrijven zoeken over het algemeen kandidaten met de juiste opleiding en meerdere jaren ervaring. Ook vragen ze vaak een rijbewijs. Tot slot worden de arbeidsomstandigheden vaak als zwaar beschouwd. Bouws-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



pecialisten wijzen er ook op dat er een echt gebrek aan kennis is over het beroep, ondanks het feit dat de mensen die dit beroep uitoefenen er tevreden over zijn. In tegenstelling tot andere beroepen is dit een job waar de werknemers geen carrièreswitch overwegen.

Bestuurder van bouwplaatsmachines

Bestuurders van bouwplaatsmachines besturen en bedienen zware bouwplaatsmachines voor graafwerk, grondverzet en extractie. Ze leven daarbij de geldende veiligheidsvoorschriften na. In het kader van hun activiteiten kunnen ze materialen, ertsen of werfpuin moeten vervoeren. Het kan ook dat ze de machine naar de werf moeten vervoeren met een draagvoertuig.

Net als in 2021 staat dit beroep op de lijst van knelpuntberoepen op basis van het advies van specialisten in de sector. Uit overleg blijkt dat de aanwervingsproblemen verband houden met een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Zo zien we slechts een beperkt aantal mensen dat een opleiding heeft gevolgd, vooral in Brussel. Geen enkele school in Brussel biedt dit soort opleiding aan. Wat beroepsopleidingen betreft, zijn de enige aanbiedingen voor geïnteresseerde Franstaligen te vinden in Wallonië.

Dakdekker schuin dak

De dakdekker bereidt de dakbedekkingselementen van verschillende materialen (leisteek, dakpannen, plaatstaal, riet enz.) voor en installeert ze, 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.).

Net als vorig jaar beschouwen de experts van de sector dit beroep als een knelpuntberoep. Voor velen is dat te wijten aan een bijzonder schrijnend tekort (in termen van kwantiteit), op een moment dat er een grote vraag naar deze profielen is omwille van de vele renovaties om de EPB-certificering te behalen. Ten gevolge van diverse regelgevingen en de stijging van de energiekosten, maar ook door verbeteringen in bouwtechnieken, is er steeds meer aandacht voor de prestaties van isolatie en technische installaties. De vraag zal normaal gezien dus niet afzwakken. Bovendien kunnen ook de mogelijk zware en/of gevaarlijke arbeidsomstan-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



digheden een rol spelen in de aanwervingsproblemen. Dakdekken betekent immers op hoogte kunnen werken en geen last hebben van hoogtevrees, maar ook werken in alle weersomstandigheden en blootgesteld worden aan de grillen van het klimaat.

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 ook speciale constructies bouwen, zoals zwembaden en gedenktekens. Tot slot zorgt hij ook voor de opslag, de schoonmaak en het onderhoud van het terrein. Hij kan de leiding krijgen over een klein team.

Net als in de vorige editie wordt het beroep van metselaar op basis van de statistische analyse als knelpuntberoep beschouwd. De adviseurs van Actiris en de deskundigen uit de sector benadrukken het tekort aan arbeidskrachten (kwantitatieve oorzaak). Het is uiterst moeilijk om gekwalificeerde kandidaten te vinden. Als ze al zonder werk komen te vallen, vinden ze gemakkelijk weer een plaats op de arbeidsmarkt en nieuwkomers met kwalificaties hebben een uitstekende integratiegraad. Bovendien ontbreken de kandidaten niet alleen op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt immers voor de opleidingen. De inschrijvingslijsten voor de opleidingen blijven leeg en sommige opleidingen moeten zelfs worden geannuleerd.

Schrijnwerker

Binnen- en buitenschrijnwerkers staan in voor de voorbereiding en installatie van alle binnen- en buitenafsluitingen (deuren, ramen, luiken, roosters, muren, jaloezieën, hekken, garagedeuren enz.), of ze nu van hout, metaal, aluminium of pvc zijn, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Ze kunnen automatische sluitsystemen installeren en afstellen, alsook geplaatste elementen en hun sluitsystemen onderhouden, repareren en vervangen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Net als in 2021 worden beide beroepen (binnenschrijnwerker en buitenschrijnwerker) in de statistische analyse tot de knelpuntberoepen gerekend. De oorzaken blijven dezelfde. Enerzijds gaat het om beroepen met een tekort (kwantitatieve oorzaak), en anderzijds worden er kwalitatieve redenen aangevoerd. In het secundair onderwijs wordt de richting schrijnwerk samen met meubelmaken georganiseerd. Veel mensen die deze opleidingen volgen, worden aangetrokken door de artistieke dimensie van meubelmaken en verwaarlozen de technische dimensie van schrijnwerk, die lijdt onder een gebrek aan aantrekkingskracht. Het beroep vereist echter een aantal technische en digitale bekwaamheden, onder andere voor het bedienen van de CNC-machine (digitaal bestuurd werktuigmachine). Daarnaast is er vaak ook een rijbewijs vereist, vooral voor binnenschrijnwerk.

Wegenwerker

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

De statistische analyse van 2022 bevestigt het verzoek van de deskundigen in 2021 om dit beroep op te nemen in de lijst van knelpuntberoepen. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan een combinatie van drie factoren. Ten eerste is er een gebrek aan kandidaten (tekort). Ten tweede lijdt het beroep, net als de sector, aan een gebrek aan aantrekkelijkheid. Bovendien denken de adviseurs van Actiris dat er een tekort is aan geschoolde arbeidskrachten. Ze hebben weinig cv's om voor te leggen aan bedrijven die kandidaten zoeken met ervaring en een rijbewijs. Sommige stellen een dienstvoertuig ter beschikking. Tot slot zijn de arbeidsomstandigheden zwaarder dan in de meeste andere beroepen in de sector. Het werk wordt buiten uitgevoerd, in weer en wind, en soms 's nachts. Er moet echter worden opgemerkt dat in de bouwsector zwaar werk wordt gecompenseerd door een reeks bonussen, wat het loon aantrekkelijker maakt.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



■ *Beroepen in verband met de afwerking*

Industrieel elektrotechnisch installateur

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

Net als in 2021 blijkt uit de statistische analyse dat dit beroep een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris benadrukken het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) en beschouwen dit beroep als een van de meest gevraagde in de sector. Volgens de arbeids- en sectorspecialisten van Technicity is de vraag momenteel groot en zal dat naar verwachting zo blijven, onder andere voor de installatie van elektriciteitskasten en de implementatie van automatiseringssystemen. De aanwervingsproblemen hebben ook een kwalitatieve oorzaak. De bedrijven zoeken gekwalificeerde kandidaten met ervaring. De beroepsopleiding tot industrieel elektrotechnisch installateur biedt toegang tot aanvullende opleidingen die leiden tot een reeks subspecialisaties, wat de kandidaten mogelijk van het kernvak kan afleiden.

Residentieel elektrotechnisch installateur

De residentieel elektrotechnisch installateur voert elektrische installaties uit in residentiële gebouwen en stelt ze in bedrijf volgens de veiligheidsvoorschriften. Deze persoon kan ook andere activiteiten uitvoeren, zoals het bedraden en aansluiten van installaties met heel lage spanning (telefonie, informatica, alarmen enz.), of reparatie- en onderhoudswerkzaamheden.

Op basis van de statistische analyse staat dit beroep in de lijst van knelpuntberoepen. De adviseurs van Actiris wijten de aanwervingsproblemen aan het tekort aan arbeidskrachten (kwantitatieve oorzaak), maar er zijn ook kwalitatieve oorzaken. In feite geven ze aan dat veel mensen bereid zijn om dit beroep uit te voeren, maar dat hun kennis en vaardigheden in de praktijk niet meer up-to-date zijn. Die discrepantie werd bevestigd in een gesprek met de sectororganisatie Volta. Aangezien dit een zeer technisch beroep is, is het essentieel op de hoogte te blijven van alle technische en technologische ontwikkelingen. De vaardigheden raken snel verouderd, wat de opleiding bemoeilijkt, ook voor de docenten. Tot slot is er vaak een rijbewijs vereist. Iemand die instaat voor residentiële installaties moet zich immers kunnen verplaatsen tot bij de klanten.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Sanitair installateur

De sanitair installateur bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsinstallaties (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en plaatst ze overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt de installaties af, stelt ze in dienst en voert hun onderhoud uit. Indien nodig voert hij depannages of herstellingen uit.

Hoewel dit beroep in de statistische analyse als knelpuntberoep wordt aangemerkt, is het een van de weinige beroepen in de bouwsector waarvan de specialisten, zowel de adviseurs van Actiris als de geraadpleegde sectorvertegenwoordigers, niet vinden dat er een tekort aan is. Daartegenover voeren ze kwalitatieve redenen aan om de aanwervingsproblemen te verklaren. Er is geen tekort aan sanitair installateurs, wel aan vaardigheden en ervaring. De nieuwkomers zijn meestal leidingleggers die niet over de nodige kwalificaties beschikken om complexere werken uit te voeren. Bovendien gaan de meeste gediplomeerden na dezelfde opleiding verder als monteur van verwarmingsinstallaties. Tot slot moet worden opgemerkt dat er meestal een rijbewijs vereist is, omdat sanitairinstallateurs zich naar hun klanten moeten verplaatsen.

Monteur van centraleverwarmingsinstallaties

De monteur van centraleverwarmingsinstallaties bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert ze overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt de installaties af, stelt ze in dienst en voert ook depannages en herstellingen uit. Ook de installatie van ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik kan tot zijn taken behoren.

In 2021 bleek uit de statistische analyse dat dit een knelpuntberoep was. Dit jaar zijn het de adviseurs van Actiris die het als zodanig identificeren. Het ontbreekt niet aan kandidaten (een van de weinige beroepen in de bouwsector waar er geen tekort is), maar er zouden kwalitatieve factoren zijn die de aanwervingsproblemen verklaren. De beschikbare arbeidskrachten missen de (erkende) kwalificaties en ervaring die de bedrijven vragen. Bovendien vereisen de meeste vacatures een rijbewijs.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



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 restauratiewerken uitvoeren. Ook de coördinatie van een team en de leiding over een dienst of structuur kunnen onder zijn verantwoordelijkheden vallen.

Net als in 2021 hebben de adviseurs van Actiris dit beroep als een knelpuntberoep aangemerkt. Als oorzaken van de aanwervingsproblemen vermelden ze kwalitatieve factoren en de arbeidsomstandigheden. Volgens de sectorpijler van Constructivity zijn bedrijven vooral op zoek naar gevelzetters, dat wil zeggen, ervaren stukadoors met aanvullende kwalificaties die hen in staat stellen buiten te stukadoren en gevels te isoleren. Op dit moment is dit een van de sleutelactiviteiten in de renovatiestrategie van gebouwen. Met de nieuwe opgelegde EPB-normen zal de vraag naar dit beroep aanhouden. Daarnaast is het fysiek veeleisend werk, dat ook werk op hoogte en in ongemakkelijke houdingen met zich brengt, wat kandidaten kan afschrikken.

Brandertehnicus

De brandertehnicus bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert ze overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt de installaties in, stelt ze in bedrijf en voert ook deparnages en herstellingen uit. Ook de installatie van ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik kan deel uitmaken van zijn taken.

Net als vorig jaar beschouwen de adviseurs van Actiris dit beroep als een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen zijn zowel te wijten aan een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) als aan kwalitatieve factoren. De bedrijven zoeken mensen die, in overeenstemming met de Brusselse verwarmingsregelgeving, een erkenning als EPB-keteltechnicus (GI, GII en/of L) en ervaring hebben. Een rijbewijs is ook een must, aangezien de technicus zich van de ene locatie naar de andere moet verplaatsen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties

De onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties voert de inbedrijfstelling en de depannage van verwarmingsinstallaties uit (verwarmingsetels in gebouwen, stoom- of warmwaterproductie in industriële omgevingen, industriële ovens, apparatuur voor warmtekrachtkoppeling enz.) met inachtneming van de veiligheidsregels en de regelgeving. Hij kan installatiewerken verrichten, maar ook toezicht houden op de installatie van verwarmingssystemen of herstellingen van koel- of airconditioninginstallaties uitvoeren.

De statistische analyse bevestigt het knelpuntkarakter van dit beroep, dat al in 2021 werd opgemerkt. De adviseurs van Actiris noemen het tekort aan kandidaten als belangrijkste oorzaak van de aanwervingsproblemen (kwantitatieve oorzaak). Ten tweede voeren ze ook kwalitatieve redenen aan. Het kennisniveau van de nieuwe technologieën en nieuwe machines wordt namelijk te laag geacht ten overstaan van de door de bedrijven gezochte profielen – waarbij doorgaans ook om ervaring en een rijbewijs wordt gevraagd.

Opleidingsaanbod in verband met de bouw

Van de 20 knelpuntberoepen die in 2022 werden vastgesteld in de bouw, **worden er 18 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, waarvan 12 rechtstreeks en 6 onrechtstreeks, en zijn er 2 niet gedekt.**

De knelpuntberoepen die rechtstreeks onder het aanbod van Bruxelles Formation vallen, zijn voornamelijk die van gespecialiseerde arbeiders, zowel in de ruwbouw als in de afwerking, de speciale technieken en de wegenwerken. Het aanbod binnen deze knelpuntberoepen wordt voornamelijk verzorgd door het centrum **BF construction**. Elk van die beroepen wordt toegankelijk gemaakt voor laaggeschoolde werkzoekenden via volledige opleidingstrajecten, gaande van vooropleiding tot kwalificerende opleiding, met inbegrip van specifieke modules voor beroepsvaardigheden en FPIE's. De **SPI-partnerschappen** zijn gekoppeld aan het aanbod van BF construction (met name wat de vooropleiding betreft) of vullen dit aan.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Wat de ruwbouw betreft:

- Het beroep van dakdekker schuine daken wordt rechtstreeks gedekt door een kwalificerende opleiding, verstrekt door **BF construction**.
- Voor het beroep van metselaar is het mogelijk een kwalificerende opleiding te volgen bij **BF construction** of bij een van de **partenaires ISP**.
- Het beroep van bekister-ijzervlechter wordt tot slot eveneens rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van **BF construction** en **SPI-partners**. Het aanbod omvat zowel de traditionele als de meer moderne bekistingstechnieken.

Wat de afwerking betreft:

- Het beroep van schrijnwerker (zowel binnen als buiten) wordt rechtstreeks gedekt door **BF construction** 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 die opleidingen hebben ook betrekking op de installatie van scheidingswanden en valse plafonds.

Wat de speciale technieken betreft:

- Het beroep van residentieel elektrotechnisch installateur wordt rechtstreeks gedekt door de verschillende kwalificerende opleidingen die worden geleverd door **BF construction** en de **SPI-partners**, terwijl de opleiding tot het beroep van industriële elektrotechnisch installateur wordt verzorgd door het centrum **BF technics**. Dat laatste is immers verantwoordelijk voor het verstrekken van opleidingen tot technische en industriële beroepen.
- De twee beroepen van sanitair installateur en monteur van centraleverwarmingsinstallaties vallen rechtstreeks onder de kwalificerende opleiding tot monteur verwarming en sanitair van **BF construction**. Die opleiding is ook onrechtstreeks gerelateerd aan het beroep van onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties, waarvoor in 2022 geen rechtstreeks gerelateerde opleiding bestond. In 2023 was dat echter wel zo met een aanvullende opleiding, voorgesteld door BF construction (verwarmingstechnicus).
- De functie van brandertehnicus wordt rechtstreeks gedekt door een specifieke opleiding (branders L+G1), eveneens bij **BF construction**. Bij voltooiing verkrijgen de stagiairs de nodige attesten voor zowel gas- als stookolie-installaties.

Wat de wegenwerken betreft:

- Het beroep van wegenwerker wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding tot werfwegenwerker, georganiseerd in het kader van de **SPI-partnerschappen**.

Ondanks het uitgebreide en gestructureerde karakter van het opleidingsaanbod voor gespecialiseerde arbeiders, verschilt de belangstelling van de werkzoekenden sterk van de ene richting tot de andere: opleidingen in speciale technieken trekken veel kandidaten, wat soms leidt tot wachtlijsten, terwijl opleidingen in de ruwbouw elk jaar weer moeite hebben om stagiairs te werven.

De knelpuntberoepen die verband houden met het ontwerp en de technische studies van gebouwen worden onrechtstreeks 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 stagiairs over voldoende vaardigheden beschikken om de meest moderne en efficiënte methoden voor het ontwerpen van gebouwen te begrijpen en te beheersen. Naast dit aanbod van **BF construction** is het ook mogelijk om een opleiding industrieel ontwerp en HVAC-ontwerp te volgen bij **BF technics**. De knelpuntberoepen van architect, technicus studiebureau bouw en controleur gebouwen kunnen weliswaar in verband worden gebracht met het aanbod inzake technisch tekenen, maar vereisen te hoge initiële kwalificaties om een rechtstreeks verband te leggen.

De knelpuntberoepen in verband met werfbeheer worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in 2022.

- Het centrum **BF construction** biedt opleidingen ter voorbereiding van bouwwerven (specifiek voor uitvoering of meetstaten en ramingen), die onrechtstreeks tot de beroepen van werfleider en calculator bouw leiden. De stagiairs konden ook een FPIE in werfbeheer volgen. Dergelijke verantwoordelijkheidsfuncties zijn echter alleen toegankelijk voor mensen met voldoende werkervaring.
- Het derde knelpuntberoep met betrekking tot werfbeheer (conducteur bouw) wordt echter niet gedekt.

Ook het beroep van bestuurder van bouwplaatsmachines wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

5.5. Onderwijs en opleiding

In de non-profitsector vinden we een groot aantal knelpuntberoepen in de onderwijs- en opleidingsberoepen. Wat het personeel in het verplichte onderwijs betreft, baseert view.brussels zich sinds 2021 op de lijst van beroepen met een tekort, opgesteld door de regering van de Franse Gemeenschap¹⁶, aangevuld met een kwalitatieve analyse. Ook aan Nederlandstalige kant zijn de aanwervingsproblemen bijzonder acuut. Ze zijn eveneens in deze analyse opgenomen. We moeten er wel op wijzen dat Actiris niet het voorkeurskanaal is voor de verspreiding van werkaanbiedingen van scholen. Het zijn echter niet de enige knelpuntberoepen in het onderwijs. Het **tekort aan arbeidskrachten** is immers ook van toepassing op andere beroepen op dit gebied. Bij het onderwijzend personeel in scholen zijn de spanningen ook te wijten aan de verslechterde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

- *Beroepen in verplicht onderwijs*
- ▶ **Leerkracht kleuter- of lager onderwijs**
- ▶ **Leerkracht middelbaar onderwijs**

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

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

Net als vorig jaar vermeldt het decreet van de regering van de Franse Gemeenschap dat er een tekort is aan deze twee beroepen in het verplicht onderwijs (kwantitatieve oorzaak). Het gebrek aan kandidaten is echter niet de enige verklaring voor de aanwervingsproblemen. Ook de arbeidsvoorwaarden worden regelmatig genoemd. Het gevolg is dat veel Franstalige scholen personeel in dienst hebben dat niet over de vereiste kwalificaties beschikt, dat

¹⁶ **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, met aparte vermelding van de beroepen waarvoor er een ernstig tekort bestaat, 25 augustus 2022.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigen-advies



daarom een lager loon krijgt, een tijdelijk contract heeft en dus waarschijnlijk zijn functie zal moeten opgeven wanneer iemand met het vereiste diploma verschijnt. Vóór hun definitieve aanstelling werken leerkrachten soms lange tijd onder achtereenvolgende contracten van bepaalde duur¹⁷, vaak deeltijds of in meerdere scholen tegelijk. Degenen die het afgelopen schooljaar geen volledig uurrooster hadden, worden tijdens de zomermaanden als werkloos geregistreerd. De meeste vacatures voor scholen in de Franstalige Gemeenschap worden gepubliceerd op het platform Primoweb, maar er zijn er ook andere, waardoor kandidaten die de overstap naar lesgeven vanuit een ander beroep willen maken, niet altijd weten waar ze moeten zoeken en solliciteren.

Daarnaast spelen ook de arbeidsomstandigheden een rol in de spanningen rond de aanwerving, evenals een zeker verloop, doordat de jongste werknemers aan het begin van hun carrière uit het beroep stappen¹⁸. In dat opzicht zou de hervorming van de initiële opleiding enkele oplossingen kunnen bieden door leerkrachten in het kleuteronderwijs, het lager onderwijs en het lager secundair onderwijs opleidingen en tools m.b.t. pedagogie en didactiek aan te bieden om hen in staat te stellen om te gaan met de heterogeniteit van hun klassen en de specifieke problemen van hun leerlingen¹⁹. Deze hervorming verlengt de opleiding evenwel tot vier jaar (in plaats van een driejarige bacheloropleiding), wat de intrede van een cohort jongeren op de arbeidsmarkt zal vertragen en waarschijnlijk nieuwe spanningen zal veroorzaken. Daarnaast zijn er gesprekken gaande om coaching te ontwikkelen zodra het personeel in dienst is.

Een gelijksoortige situatie merken we aan Nederlandstalige kant. Het probleem is dus niet eigen aan Brussel, ook al wordt het er ongetwijfeld scherper gevoeld dan in Vlaanderen, want lesgeven in de hoofdstad brengt meestal een dagelijkse verplaatsing met zich. De Vlaamse Gemeenschap heeft initiatieven genomen die vergelijkbaar zijn met die van de Franse Gemeenschap. Zo staat ze de aanwerving van 'gastleraren' toe, die alvast in het begin niet noodzakelijk over pedagogische kwalificaties moeten beschikken²⁰. Naast hun werk in de

17 D. Brichard (2023), *Laurence, une institutrice intérimaire : "En 25 ans, j'ai fait 37 écoles"*, in RTBF, 28/08/2023.

18 E. De Houck (2022), *Entre instabilité et manque d'écolage, les jeunes enseignants sont nombreux à abandonner en début de carrière*, in RTBF, 10/02/2022.

19 Belga (2023), *Tout comprendre à la réforme de la formation initiale des enseignants*, in La Libre Belgique, 25/01/2023.

20 Belga (2023), *'Gastleraren' en werknemers uit bedrijven moeten lerarentekort oplossen*, in Bruzz, 21/03/2023.

klas moeten deze leerkrachten, die oorspronkelijk een ander beroep hebben, een lerarenopleiding volgen. Actiris neemt ook deel aan de aanwervingsdagen 'Word leerkracht in Brussel!' met de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

Dergelijke initiatieven bestaan ook aan Franstalige kant. Actiris organiseert 'Job Days' in het Beroepenpunt met de medewerking van bepaalde organiserende instanties. Daarnaast kon Actiris tijdens het schooljaar 2022-2023 12 leerkrachten plaatsen in vakken met een tekort in het kader van het project 'Prof demain', dat wordt uitgevoerd in samenwerking met de Stad Brussel. Het doel is optimaal gebruik te maken van de kennis en ervaring van mensen die oorspronkelijk een loopbaan buiten het onderwijs hadden, maar ervaring hebben met de betreffende gebieden of op pedagogisch gebied. Dankzij dit project, dat vergelijkbaar is met wat er in Vlaanderen wordt gedaan, kunnen ze worden opgeleid in de vaardigheden die ze missen en deeltijds lesgeven voor de duur van hun opleiding.

Tot slot willen we benadrukken dat het tekort niet alle vakken betreft die op school worden onderwezen, maar de bevindingen zijn opnieuw vrij gelijklopend in beide Gemeenschappen. Zoals elk jaar is er een tekort aan gekwalificeerde leraren Nederlands, wetenschappen en wiskunde. De problemen worden nog groter in de loop van het jaar, wanneer er vervangend personeel moet worden gevonden.

■ *Beroepen in opleiding*

Opleidingscoördinator

De persoon die deze functie uitoefent, 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.

Net als vorig jaar komt dit beroep uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling en onderstrepen het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). De werkaanbiedingen die Actiris ontvangt, komen meestal van overheidsinstellingen (FOD's, gemeenten enz.) of verenigingen zonder winstoogmerk (bijvoorbeeld vzw's of

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



plaatselijke arbeidsbureaus). Hun aantal is groter dan het aantal mensen dat bij Actiris ingeschreven staat als kandidaat voor dit beroep.

Opleider volwassenen

De opleider volwassenen brengt kennis en vaardigheden over aan volwassenen in het kader van voortgezette opleidingen 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 het uitbesteden van opleidingsactiviteiten of voor de coördinatie van een team.

Vorig jaar merkten Actiris-adviseurs dit beroep als knelpuntberoep aan. Ook dit jaar komt het beroep uit de statistische analyse naar voor als knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris dringen aan op de kwantitatieve oorzaak. Er is een duidelijk tekort aan kandidaten, vooral voor de horeca en de technische beroepen, maar ook voor alfabetisering.

Typisch is dat mensen met een zwaar beroep of een beroep dat te belastend is geworden voor hen, als opleider aan de slag gaan om het einde van hun carrière te verlichten, maar er is nog steeds een aanzienlijke rekruteringsdruk voor deze soms hyperspecialistische profielen. Daarom dienen sommige vzw's die opleidingen verstrekken verzoeken tot afwijking in om niet-Brussels personeel aan te werven voor gesubsidieerde jobs die traditioneel voorbehouden zijn aan Brusselaars.

Rijninstructeur

De rijinstructeur instrueert kandidaten of leerlingen op het gebied van veiligheid op de weg en in het besturen van motorvoertuigen of hefwerktuigen met het oog op een goede beheersing van een voertuig of om een specifiek rijbewijs te halen volgens de geldende voorschriften. Hij kan de controle van rijexamens (theoretisch, praktisch), de administratieve en pedagogische controle van autorijscholen, maar ook de toegangsexamens tot het beroep van instructeur uitvoeren. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren of een organisatie te leiden en het budget ervan te beheren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Net als in 2021 wijst de statistische analyse uit dat dit een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris kunnen alleen maar bevestigen dat er inderdaad aanwervingsproblemen zijn, die ze aan een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) wijten. Het aantal mensen dat ingeschreven staat bij Actiris en naar dit beroep solliciteert, is lager dan het aantal ontvangen vacatures.

De bevindingen van vorig jaar blijven geldig. Als gevolg hiervan is het slaagpercentage voor de examens die tot het instructeursbrevet leiden erg laag, omdat de in te studeren onderwerpen (met name automechanica) niet duidelijk worden overgebracht. Het afgelopen jaar maakte Actiris een voorselectie van stagiairs voor Bruxelles Formation. Na drie maanden stage zijn negen mensen aangenomen in het kader van een opleidings- en integratieplan (OIP), anderen gaan als zelfstandige verder.

Opleidingsaanbod in verband met onderwijs en opleiding

Van de vijf knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd in de sector van onderwijs en opleiding, **worden er drie rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in het kader van zijn beheercontract en worden er twee niet gedekt.**

De beroepen van leerkracht in het kleuter- of lager onderwijs en van leerkracht in het secundair onderwijs worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Dit wordt georganiseerd in het kader van het systeem van de individuele beroepsopleiding 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).

Het knelpuntberoep van rijinstructeur wordt rechtstreeks ondersteund door een opleiding ter voorbereiding op het rijinstructeursdiploma, beschikbaar sinds 2022 via het centrum **BF métiers urbains**.

De beroepen van opleider volwassenen en opleidingscoördinator worden niet gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation.

5.6. Horeca: Hotels – restaurants - cafés

De horecasector is bijzonder hard getroffen door de **aanwervingsproblemen sinds het einde van de coronacrisis**. De steun voor indienstneming van personeel is nu vaker onmisbaar voor bedrijven om de kosten te drukken. De bedrijven zijn niet verplicht systematisch via Actiris te gaan om personeel aan te werven met een Activa-contract, wat de zichtbaarheid van de werkelijke behoeften van de sector beperkt. Actiris is dus niet het kanaal bij uitstek voor de aanwerving van personeel in de horeca, hoewel de sector erop wijst dat onder andere de hotelsector steeds vaker gebruik maakt van de Brusselse openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

Met uitzondering van de verantwoordelijke grootkeuken wordt geen enkel knelpuntberoep in de horeca beschouwd als een beroep dat met een tekort kampt (kwantitatieve oorzaak). Het is overigens het enige knelpuntberoep dat door de statistische analyse werd opgemerkt. In 2021 merkte de analyse nog enkele beroepen in de zaal aan, waarvan sommige als beroepen met een tekort werden beschouwd. Vandaag beschikken alle knelpuntberoepen in de horeca, op één uitzondering na, dus over een reserve aan arbeidskrachten die geacht wordt groot genoeg te zijn om vacatures te vervullen. Deze vaststelling is zowel bij Actiris als bij de sector (CDR Horeca Be Pro) te horen. In werkelijkheid willen veel mensen die bij Actiris ingeschreven staan voor een job in de horeca daar niet (meer) werken. De tien andere knelpuntberoepen in de sector werden als zodanig gemeld tijdens de raadplegingen. De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden verklaren de aanwervingsmoeilijkheden in acht gevallen, waaronder alle beroepen in de zaal en sommige keukenberoepen. Voor sommige mensen zijn het feit 's avonds en in het weekend te moeten werken en de moeilijkheid om werk en gezinsleven te combineren doorslaggevende factoren in hun beslissing voor een carrièreswitch. Tot slot speelt in vijf gevallen (keuken- en hotelberoepen) de kwestie van het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod van kwalificaties (kwalitatieve oorzaak) een rol.

De economische situatie in de horeca is van die aard dat de Federatie Horeca Brussel begin 2023 zelf aankondigde dat aanwervingen geen probleem meer waren, de uitbaters hebben de aanwervingen moeten beperken en moeten rekenen op hun bestaand personeel²¹, ook al vallen er soms nog altijd gevallen te betreuren van personeel dat door een andere horecaonderneming wordt weggevoerd. Behalve de kwestie van de lonen en de indexering ervan, wilde de sectorfederatie ook werken aan de aantrekkelijkheid van de sector door meer te communiceren over de positieve aspecten van de arbeidsomstandigheden in plaats van over het feit dat ze als moeilijk worden ervaren²².

21 J. Bosseler (2023), *Ludivine de Magnanville: «L'horeca a trop de valeur pour faire pitié»*, in Le Soir, 30/01/2023.

22 P. Leprince (2023), *Bruxelles : les restaurants sous haute tension*, in Le Soir, 23/07/2023.

■ *Beroepen in de zaal*

- ▶ Barman
- ▶ Kelner brasserie
- ▶ Kelner restaurant
- ▶ Maître d'hôtel

De barman of de kelner in een brasserie serveert warme of koude dranken aan de toog, in de zaal of op het terras, overeenkomstig de wetgeving. Deze personen onderhouden de glazen, de baruitrusting en de lokalen en respecteren hierbij de hygiëneregels en de regelgeving voor horecazaken. Ze kunnen aanvullende producten verkopen.

De kelner in een restaurant verricht diverse handelingen om gerechten te serveren (tafels dekken, klanten onthalen, bestellingen opnemen enz.) in een restaurant, met inachtneming van de kwaliteitseisen van de zaak en de regels inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan eenvoudige gerechten bereiden.

De maître d'hôtel onthaalt de klanten van een restaurant, begeleidt ze naar hun tafel en adviseert ze. Hij is verantwoordelijk voor het toezicht op de bediening in de zaal (organisatie, teamcoördinatie enz.), met inachtneming van de kwaliteitseisen van de vestiging en de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan de wijnen serveren en de gerechten afwerken.

Dit jaar worden deze vier beroepen in de zaal als knelpuntberoepen beschouwd op basis van feedback van de adviseurs van Actiris. Ze kunnen immers niet als dusdanig worden geïdentificeerd op basis van de statistische analyse. Daarnaast zijn de aanwervingsproblemen uitsluitend te wijten aan de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, variëren de behoeften van de horecavestigingen in de loop van de dag. Flexibele werktijden of zelfs onderbroken uurroosters (afhankelijk van de tijdstippen van de maaltijden) komen vaak voor. Ook moet het personeel 's avonds en in het weekend werken, waardoor het moeilijk is een evenwicht te vinden tussen hun privé- en beroepsleven. Bovendien compenseert het loonniveau niet altijd de flexibiliteit die van de werknemers wordt gevraagd. Het gebruik van de zwarte doos (en dus de aangifte van alle prestaties van het personeel) is nog niet systematisch, ook al is dit nu wijdverspreid²³. Een andere factor is het frequente gebruik van

²³ J. Bosseler (2023), Ludivine de Magnanville: «L'horeca a trop de valeur pour faire pitié», in Le Soir, 30/01/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigen-advies



werkgelegenheidssteun, wat leidt tot een groot personeelsverloop. Terwijl het verwachte voordeel is dat de kosten voor de verantwoordelijken voor de horecavestiging worden beperkt, heeft het mechanisme het nefaste effect dat de werknemers kwetsbaarder worden, in die mate dat sommige werkzoekenden een aanbod weigeren als er een Activa-kaart vereist is. Wat tot slot de arbeidsonstandigheden betreft, merken we de stress op, veroorzaakt door de zware services met een vaak beperkt aantal personeelsleden, van wie steeds meer flexibiliteit wordt verwacht.

In werkelijkheid is dat te wijten aan het algemene gebrek aan aantrekkelijkheid van de sector, de opleiding inbegrepen. Werkzoekenden aarzelen om een beroepsopleiding te volgen in de sector en het is moeilijk voor personeel, dat al schaars is, om een opleiding te volgen tijdens de werkuren. Op het terrein constateren specialisten veel concurrentie tussen de horecazaken onderling. Ze gaan ervan uit dat er in Brussel een te groot aanbod aan restaurants is. Vaak hebben deze zaken al een reputatie en de kandidaten aarzelen niet om te weigeren om te solliciteren als deze reputatie niet bevredigend is. Het is een les die ze hebben geleerd uit de coronacrisis. Globaal gesteld is het zaalpersoneel al vertrokken of vertrekt het naar andere sectoren. Hun vaardigheden kunnen elders immers goed van pas komen, vooral in de verkoop.

■ *Keukenberoepen*

▶ Chef-kok

▶ Kok

De chef-kok bepaalt, implementeert en houdt toezicht op de culinaire productie (opstellen 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. De persoon werkt in overeenstemming met de kwaliteitseisen van de zaak en de budgettaire eisen. De chef-kok controleert en coördineert de activiteiten van een team en kan culinaire recepten creëren.

De kok bereidt voedsel volgens een culinair productieproces, maar ook volgens de regels voor voedselhygiëne en -veiligheid en de kwaliteitsvereisten van de zaak. De kok kan een bepaalde soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsonstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigen-advies



Net als vorig jaar merken de adviseurs van Actiris deze twee keukenberoepen als knelpuntberoepen aan. De aanwervingsproblemen zijn voornamelijk te wijten aan de arbeidsvoorwaarden. Volgens de sector was de aantrekkingskracht al eerder aan het tanen, maar had de coronacrisis een elektroshockeffect op de werknemers. Ondanks de werkloosheidsregeling die werd ingesteld toen de sector moest sluiten, kozen velen van hen om van loopbaan te veranderen. Roeping alleen volstaat niet meer. Arbeidsvoorwaarden die vroeger werden getolereerd, zijn onaanvaardbaar geworden (avond- en weekendwerk, contracten van bepaalde duur, deeltijds werk, tewerkstellingssteun enz.).

Hulpkok

De hulpkok bereidt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor voedselhygiëne en -veiligheid en de kwaliteitseisen van de zaak. Hij kan een bepaalde soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Alle keukenberoepen die als knelpuntberoep worden vermeld, worden als dusdanig beschouwd op basis van de mening van de adviseurs van Actiris. Voor deze functie worden, behalve de arbeidsvoorwaarden die al werden vermeld voor de andere beroepen in de horeca, ook kwalitatieve factoren aangevoerd. Zaakvoerders zijn op zoek naar gemotiveerde en betrouwbare mensen. Ze zeggen dat ze bereid zijn te investeren in opleiding, maar het moet gezegd worden dat die ontoereikend is en dat keukenhulpen vaak aan hun lot worden overgelaten zonder dat ze de basiskennis hebben.

■ *Beroepen in grootkeukens*

Verantwoordelijke grootkeuken

Deze persoon houdt toezicht op en controleert de productie en werking (keuken, bediening, aankopen enz.) van een of meer grootkeukens (in scholen, ziekenhuizen, bedrijven enz.), met inachtneming van de voorschriften inzake voedselhygiëne en -veiligheid en de kwaliteitseisen van de vestiging. Hij kan personeel aanwerven, maar ook deelnemen aan de culinaire productie.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Het is een nieuw knelpuntberoep dit jaar en tegelijk het enige horecaberoep dat in de statistische analyse voorkomt. De adviseurs van Actiris bevestigen dat de aanwervingsproblemen zowel aan kwantitatieve als aan kwalitatieve factoren te wijten zijn. Het aantal mensen dat is ingeschreven bij Actiris, is veel lager dan het aantal vacatures dat wordt ontvangen. Er zijn dus niet genoeg kandidaten. Aangezien het om een verantwoordelijkheidsfunctie gaat, zijn de vereisten voor het profiel bovendien hoog: het gevraagde personeel moet een diploma hebben, alsook eerdere ervaring in de sector. In de meeste gevallen moeten ze ook Nederlands en Engels spreken.

Chef-kok grootkeuken

De chef-kok bepaalt, implementeert en houdt toezicht op de culinaire productie (uitwerken van de menu's, voorbereiding en dressereren van de borden, bestelling van producten enz.) in een restaurant, met inachtneming van de kwaliteitseisen van de zaak, de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid en de budgettaire vereisten. Hij controleert en coördineert de activiteiten van een team en kan ook culinaire recepten creëren.

Dit beroep wordt als knelpuntberoep beschouwd op advies van de adviseurs van Actiris, die te maken hebben met een groot aantal aanwervingen in de sector. In werkelijkheid zijn deze nieuwe aanwervingen bedoeld om het gat te dichten dat is ontstaan door de coronacrisis, die grootkeukenbedrijven tot massale ontslagen had gedwongen. De huidige spanningen hebben te maken met kwalitatieve factoren. De vereisten voor de vacatures zijn immers gestegen, zowel wat vaardigheden en talenkennis als wat veelzijdigheid betreft. Het grootkeukenmodel is in volle transformatie, zowel wat betreft de te gebruiken producten (duurzamer, ontwikkeling van take away-diensten) als de te beheersen processen (afval beperken, lokale producten promoten enz.).

Hulpkok grootkeuken

De hulpkok grootkeuken bereidt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor voedselhygiëne en -veiligheid en de kwaliteitseisen van de zaak. Hij kan een bepaalde soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken. Net als vorig jaar wordt het beroep van hulpkok grootkeuken als knelpuntberoep beschouwd op basis van de mening van de adviseurs van Actiris. De aanwervingsproblemen kunnen aan kwalitatieve

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



factoren liggen. Zo vindt bij aanwervingen doorgaans een voorafgaande test in de keuken plaats en blijkt dat veel kandidaten geen kwalificaties hebben en de basisbeginselen niet onder de knie hebben.

■ *Beroepen in hotels*

Hotelreceptionist

De hotelreceptionist onthaalt de gasten en informeert hen over de verblijfsvoorwaarden, formaliteiten, prijzen en receptiefaciliteiten van een hotel of een toeristische accommodatie, in overeenstemming met de kwaliteitseisen en het commerciële beleid van de vestiging. Deze persoon voert administratieve taken (reserveringen, planning, postverwerking enz.) en boekhoudkundige taken (facturering, inning enz.) in verband met de klantendossiers uit. De hotelreceptionist kan toezicht houden op de activiteiten van het receptiepersoneel en deze ook coördineren, en daarnaast het hotel of de toeristische accommodatie promoten (informatiebrieven, klantenwerving, prijsstrategie enz.).

De adviseurs van Actiris beschouwen dit beroep als een knelpuntberoep, zowel om kwalitatieve redenen als door de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Meer in het algemeen zijn specialisten in de hotelbranche het erover eens dat de beroepen veranderd zijn. Hotelmanagers eisen steeds meer veelzijdigheid van hun medewerkers. Het is bijvoorbeeld gebruikelijk geworden dat receptionisten die 's nachts werken, het ontbijt klaarmaken. Dit specifieke profiel van nachtreceptionist (of een profiel met roterende roosters met nachtwerk) is een knelpuntberoep, terwijl bedrijven geen problemen hebben om dagreceptionisten te vinden. De vereiste vaardigheden zijn daarom geëvolueerd naar meer flexibiliteit, naast de ervaring die nog steeds vereist is. Talenkennis (vooral van het Engels) blijft een prioriteit om buitenlandse klanten te onthalen. Hoewel de hotelsector als een voorbeeld wordt beschouwd wanneer het op contracten en salarissen aankomt, blijft het een feit dat werken als hotelreceptionist betekent dat de werknemer ook 's nachts en in het weekend moet werken, waardoor het moeilijker is om werk en gezinsleven te combineren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigen-advies



Opleidingsaanbod in verband met de horeca

Van de 11 knelpuntberoepen die in 2022 onder de horecaberoepen zijn geïdentificeerd, worden er **10 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan zeven rechtstreeks en drie onrechtstreeks. Eén ervan wordt niet gedekt.**

De keukenberoepen worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van het centrum **BF métiers urbains** en de opleidingen in het kader van de **SPI-partnerschappen**.

- Voor de beroepen van hulpkok en hulpkok grootkeuken is er inderdaad een compleet opleidingstraject, aangeboden door de eerder genoemde operators, variërend van vooropleidingen tot kwalificerende opleidingen, gerichte kennismakingscursussen en specifieke beroepsopleidingen. **BF langues** organiseerde ook taalmodules Nederlands en Engels, gericht op mensen die in de keuken staan.
- Het beroep van kok is rechtstreeks verbonden met de kwalificerende opleiding tot koks die alleen werken, aangeboden door **BF métiers urbains**.
- Zowel voor dit beroep als voor dat van hulpkok bieden de **SPI-partnerschappen** een opleiding aan waarin kooktechnieken worden gecombineerd met bediening in de zaal, in antwoord op de vraag naar bepaalde vaardigheden vanuit de moderne restaurants die sinds enkele jaren de deuren openen in Brussel. Er is immers een nieuw type restaurantorganisatie in opmars, waarbij de werknemers hybride functies bekleeden en de functies die in meer traditionele restaurants afzonderlijk worden uitgevoerd, onderling verweven zijn.
- De verantwoordelijkheidsberoepen in de keuken (chef-kok en chef-kok grootkeuken) zijn onrechtstreeks verbonden met de bovengenoemde opleidingen. Dit zijn beroepen op hoog niveau die over het algemeen toegankelijk zijn voor mensen met een opleiding aan een hotelschool, maar ook voor mensen met een opleiding tot kok of hulpkok en een aantal jaren beroepservaring.

Voor de beroepen met betrekking tot bediening in de zaal:

- De knelpuntberoepen van kelner restaurant en kelner brasserie worden ook gedekt door het aanbod van het centrum **BF métiers urbains** en de opleidingen in het kader van de **SPI-partnerschappen**.
- Voor het beroep van maitre d'hôtel is de logica dezelfde als voor de andere verantwoordelijkheidsfuncties: een opleiding in een hotelschool is nog altijd de meest courante toegangsweg, maar het knelpuntberoep blijft ook toegankelijk door beroepservaring na een initiële opleiding tot kelner. Er is dus een onrechtstreeks verband met de beschikbare opleiding tot kelner.

- In 2022 bood het centrum **BF métiers urbains** ook een specifieke opleiding in bartechnieken aan voor mensen met horeca-ervaring, zodat ze rechtstreeks konden worden opgeleid tot barman. Deze opleiding werd in 2023 echter niet verdergezet.

Tot slot valt het beroep van verantwoordelijke grootkeuken niet onder het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation.

5.7. IT en telecommunicatie

Omdat ze in diverse sectoren worden uitgeoefend, **zijn IT- en digitaal gerelateerde beroepen al lang knelpuntberoepen**, hoewel ze in het verleden soms verschillende namen hadden, naargelang het gebruikte beroepenreferentiemodel. **De beroepen die hier aan bod komen, zijn ook te vinden in de industrie en andere sectoren, wat de vraag nog doet toenemen.** Bovendien heeft de coronacrisis de digitale transformatie van organisaties versneld en de vraag naar dergelijke profielen doen toenemen. Er is een grote behoefte aan digitale experts in verschillende specialismen.

Alle knelpuntberoepen in verband met informatie zijn gedetecteerd door statistische analyse. Dit jaar zijn er drie nieuwkomers in de lijst: analist communicatie- en informatiesystemen, netwerkbeheerder en technicus communicatienetwerken, terwijl het beroep van computeroperator uit de lijst verdwijnt. Volgens de adviseurs van Actiris en de sectorunit van Digitalcity is de verklaring voor de wervingsproblemen heel eenvoudig: ze zijn in wezen te wijten aan een tekort aan kandidaten, omdat er niet genoeg afstuderen, noch aan een school, noch aan de universiteit.

Er zijn drie grote categorieën van beroepen met een tekort (kwantitatieve oorzaak) in de informaticasector: technici, analisten en ingenieurs. Er zijn echter nog andere beroepen die niet op de lijst staan, maar waar ook veel vraag naar is. Hieronder vallen beroepen in verband met cyberbeveiliging (netwerk/consultancy, ontwikkeling en risicobeheer), waarnaar veel vraag is om de wettelijke ontwikkelingen bij te houden, waaronder die van de AVG. Andere beroepen betreffen gegevensverzameling, databasebeheer, gegevensverwerking en -correlatie, gegevensvisualisatie en besluitvorming op basis van gegevensanalyse. Volgens de experts van Agoria²⁴ moeten we ook anticipatie integreren op basis van modellen die zijn opgesteld met behulp van gegevens en kunstmatige intelligentie (met name preventief onderhoud).

De sectorale pijler van POW Digitalcity werkt aan bewustmaking om de interesse van meer jongeren voor deze beroepen aan te wakkeren en de aanwervingen te bevorderen. De **aantrekkelijkheid van de beroepen** wordt vanuit verschillende invalshoeken aangepakt. De IT-beroepen lijden vooral onder clichés over wiskunde en het beeld van de nerd die op zijn eentje zit te werken zonder ooit iemand te zien. In werkelijkheid hebben deze

24 Overleg met Agoria, maar zie ook: Agoria (2023), *Be the Change, niets is wat het lijkt*.

beroepen niets te maken met de activiteiten van hackers of programmeurs. Digitalcity hoopt de boodschap al van op school te kunnen overbrengen om de studies en de sector een aantrekkelijker imago te geven. Aan de andere kant moeten bedrijven ervan overtuigd worden dat ze moeten afstappen van het traditionele kader dat gebaseerd is op een specifiek diploma of een vooraf bepaald aantal jaren ervaring. Het is de enige manier waarop IT-specialisten de wervingsdruk kunnen verlichten.

Bovendien worden jobs in deze sector vaak **gezien als mannenwerk**, wat tienermeisjes en vrouwen ervan kan weerhouden om voor informatica of, in bredere zin, voor STEM-richtingen te kiezen, ook al biedt de sector heel wat schaarse jobs. Er worden nu initiatieven uitgewerkt, soms lokaal, soms globaler, om de stereotypen te doorbreken en vrouwen aan te trekken²⁵.

Naast deze inspanningen om het imago van de sector te verbeteren, blijkt het ook nuttig het opleidingsaanbod uit te bouwen in samenwerking met de bedrijfswereld, in het bijzonder met betrekking tot opleidingen op maat, wat goed werkt op POW-niveau. **De bedrijven wenden zich tot Digitalcity** om een programma op te stellen. De POW selecteert de kandidaten, die vervolgens aan de slag kunnen bij de bedrijven. Het belangrijkste voordeel van deze sessies is dat de bedrijven up-to-date zijn met hun eigen tools. De opleiding die ze aanbieden, is dan ook echt afgestemd op hun behoeften inzake werknemers. Dit type partnerschap maakt het mogelijk om de tools en behoeften van beide partijen op elkaar af te stemmen. Het nadeel van de Brusselse ondernemersstructuur is evenwel dat ze grotendeels gebaseerd is op kmo's of zeer kleine bedrijven, die niet over de opleidings- en rekruteringsmiddelen van grote multinationals beschikken.

²⁵ Zie Digitalcity, [De rol van de vrouw in de IT](#).

■ *Beroepen in de analyse*

- ▶ **Analist communicatie- en informatiesystemen**
- ▶ **Analist ontwikkelaar ICT**
- ▶ **Bedrijfsanalist ICT**

De persoon die belast is met de analyse van communicatiesystemen bewaakt, implementeert en beveiligt informatie- en communicatiesystemen en verwerkt informatie, afkomstig van gegevens en informatiesensoren in overeenstemming met de regels van de organisatie. Hij kan een team aansturen.

De analist ontwikkelaar ICT ontwerpt, ontwikkelt en verfijnt projecten voor computerapps, van de studiefase tot de integratie. Hij is verantwoordelijk voor het ontwerp van de architectuur van computerapps en -systemen (software, websites, databases) voor een klant of bedrijf, afhankelijk van de functionele behoeften en de 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), de gebruikers of de klanten. Hij ziet toe op de naleving van de kwaliteits- en veiligheidsnormen en -procedures. Hij kan rechtstreeks tussenkomen in een project of in een deel ervan dat onder zijn expertise-domein valt.

Er is een tekort aan elk van deze drie beroepen (kwantitatieve oorzaak). De beroepen van analist ontwikkelaar ICT en bedrijfsanalist ICT stonden vorig jaar al op de lijst, dat van analist communicatie- en informatiesystemen is er nu bijgekomen. Eén ding is zeker voor de specialisten in de sector: de komende jaren zal de vraag naar deze beroepen verder aanhouden. Dit zijn drie analysefuncties, elk met een andere digitale invalshoek. De analist communicatie- en informatiesystemen kan worden gezien als een bedrijfsanalist met een focus op telecommunicatie of netwerken. De analist ontwik-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



kelaar beantwoordt aan een specifiek profiel van ontwikkelaar die ook over analytische vaardigheden beschikt. Dit beroep is typisch voor communicatieoperatoren in het algemeen en heeft zich sterk ontwikkeld met de coronacrisis. Tot slot worden bedrijfsanalisten gezocht door bedrijven die hun processen willen verbeteren. Hun rol is de metadata en de context van het proces te analyseren om (bijvoorbeeld productie- of marketing-) processen te optimaliseren. Volgens Essenscia zal dit de komende vijf jaar het meest gevraagde beroep zijn in de farmaceutische, biotechnologische en chemische sector²⁶, wat bewijst dat er op veel gebieden en in veel sectoren vraag naar is.

Voor deze beroepen is regelmatig kennis van het Engels vereist, Nederlands in mindere mate.

Ontwikkelaar telecomnetwerken

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. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team of project.

Net als vorig jaar wijst de statistische analyse op een tekort aan ontwikkelaars telecomnetwerken. Deze mensen beantwoorden volgens de klassieke modellen aan het profiel van een ingenieur met een strategische visie. De sectorale pijler van de POW probeert bedrijven te helpen af te stappen van de *traditionele matching* 'diploma-job' en hun eisen te herzien. Bedrijven kunnen ook op zoek zijn naar houders van andere diploma's die al werkervaring hebben.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



²⁶ Essenscia Wallonie-Bruxelles (2022), [Le nombre d'opportunités d'emploi dans le secteur pharma, biotech et chimique atteint des records](#), in Enquête emploi, 01/06/2022.

■ *Beroepen in systemen en netwerken*

▶ **Netwerkbeheerder**

▶ **Technicus communicatienetwerken**

De persoon die verantwoordelijk is voor het netwerkbeheer beheert en verzekert de werking van een of meer hardware- of software-elementen (tools, netwerken, databases, berichtendiensten enz.) in een bedrijf of organisatie. Hij ziet toe op de coherentie, toegankelijkheid en beveiliging van de informatie. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.

Technici communicatienetwerken onderhouden, herstellen, monteren en installeren telecommunicatie- en laagspanningsapparatuur (inbraakalarmen, brandalarmen, toegangscontrole, intercomsystemen, videobewaking enz.) in overeenstemming met de regelgeving en de veiligheidsvoorschriften. Ze werken aan hardware (telefooncentrales enz.), configuratiesoftware en communicatienetwerken. Ze kunnen gebruikers adviseren, opleiden en bijstaan ter plaatse, door onderhoud op afstand of assistentie op afstand.

Uit de statistische analyse komen beide beroepen als knelpuntberoep naar voren. Over het algemeen zijn bedrijven eerder op zoek naar algemene dan naar gespecialiseerde technici. Ze moeten een beetje van alles kunnen, van de pc tot het netwerk. Zoals bij alle IT-beroepen, zelfs die van technici, zijn de aanwervingsproblemen te wijten aan een tekort aan kandidaten. Volgens specialisten in de sector is het tekort in deze beroepen echter minder nijpend, omdat het gemakkelijker is om werkzoekenden met een diploma hoger secundair onderwijs aan te trekken, op te leiden en hen in een bedrijf te werk te stellen waar loopbaanontwikkeling mogelijk is. Het is het vermelden waard dat vacatures voor netwerkbeheerders meestal drietaligheid vereisen.

Oorzaken van spanningen

▶ **Tekort**

Opsporing

▶ **Statistisch**



Opleidingsaanbod in verband met IT en telecommunicatie

Van de zes knelpuntberoepen die in 2022 geïdentificeerd werden in de sector IT en telecommunicatie, worden er **vier rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in het kader van zijn beheeropdracht en worden er twee niet gedekt.**

Over het algemeen is het aanbod van Bruxelles Formation op het gebied van IT zodanig gestructureerd dat het zich richt tot een breed publiek (gekwalificeerd of minder gekwalificeerd), afhankelijk van de verschillende opleidingscentra of partners die het aanbieden. Het wil ook de aantrekkelijkheid van de beroepen bevorderen via modules, gewijd aan de ontdekking en de grondslagen van technologieën die in deze sector van nut zijn;

Het knelpuntberoep van analist ontwikkelaar ICT houdt verband met tal van beroepsgerichte opleidingen die in 2022 zijn georganiseerd bij Bruxelles Formation of zijn partners.

- Afhankelijk van de doelgroep of de leermethoden worden ze aangeboden door de centra **BF digital**, **BF métiers urbains** of **BF espaces numériques** of in het kader van **SPI-partnerschappen** of **partnerschappen met het onderwijs voor sociale promotie**.
- De meeste van deze beroepsgerichte opleidingen houden rechtstreeks verband met het beroep van analist ontwikkelaar ICT. Ze bestrijken diverse technologieën (PHP, .NET, Java, Python) en/of meerdere specialismen in verband met ontwikkeling of software (front-end, full stack, mobiele apps, webontwikkelaar, cybersecurity, *data science*, AI).
- Andere opleidingen houden onrechtstreeks verband met het beroep van analist ontwikkelaar ICT. Het gaat om opleidingen die bedoeld zijn om mensen warm te maken door de grondbeginselen van een programmeertaal of een technologie aan te leren. Ze zijn bedoeld om de aantrekkelijkheid van het beroep en de voortzetting van de opleiding te ontwikkelen.

Het knelpuntberoep van bedrijfsanalist ICT houdt verband met verschillende beroepsgerichte opleidingen die in 2022 bij Bruxelles Formation en zijn partners georganiseerd werden. Het wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding tot bedrijfsanalist, verstrekt door **BF management**. Het is geen specifieke kwalificerende opleiding voor de ICT-sector, maar toegang tot dit knelpuntberoep blijft volledig mogelijk, afhankelijk van het traject en de affiniteiten van de cursisten die deze opleiding hebben gevolgd. Ook hier organiseren **BF management** en **BF digital** opleidingen die onrechtstreeks verband houden met het beroep en mensen warm moeten maken door de grondbeginselen van het beroep of verwante technologieën en methoden (business intelligence, AI, SCRUM en AGILE) aan te leren.

Het knelpuntberoep van ontwikkelaar telecommunicatienetwerken wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding tot netwerkbeheerder, verstrekt door **BF digital**, en de opleiding tot technicus pc- en netwerkcon-

dersteuning, aangeboden in het kader van de **SPI-partnerschappen**. Elk van die kwalificerende opleidingen is gekoppeld aan een vooropleiding of een opleiding, gewijd aan de grondbeginselen van het onderwerp, die de stagiairs vooraf kunnen volgen.

Het beroep van netwerkbeheerder wordt rechtstreeks gedekt door meerdere kwalificerende opleidingen, verstrekt door **BF digital** (met verschillende specialismen zoals Linux, MS systems enz.) en **BF métiers urbains** (gericht op cyberbeveiliging), en in het kader van de **SPI-partnerschappen** (opleiding tot technicus pc-ondersteuning, gecombineerd met een bijbehorende vooropleiding en een aanvullende module, specifiek voor netwerken).

De beroepen van technicus communicatienetwerken en analist communicatie- en informatiesystemen behoren niet tot het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners in 2022.

5.8. Techniek en industrie

Volgens mensen uit de sector kampen alle beroepen die in de statistische analyse als knelpuntberoepen worden aangemerkt, met een tekort. De kwantitatieve problemen hebben gevolgen op elk niveau van de functiepiramide, van uitvoerende tot leidinggevende functies. Dat komt omdat elk hoger niveau in de hiërarchie naast de vaardigheden die bij de kernactiviteiten horen, ook ervaring vereist.

Op twee uitzonderingen na (verantwoordelijke kwaliteitscontrole en technicus industriële automatisering) kunnen aanwervingsproblemen worden verklaard door kwalitatieve factoren. Sommige mensen die we in de sector spraken, wezen erop dat er een algemene wanverhouding is tussen de behoeften van de bedrijven en het profiel van de werkzoekenden. Dat heeft deels te maken met de vaardigheden die bij het beroep horen en de eerdere ervaring die meestal vereist is, maar stageplaatsen zijn moeilijk te vinden. Grote bedrijven, vooral overheidsbedrijven zoals de MIVB en de NMBS, hebben opleidingsprogramma's ontwikkeld omdat ze daar de middelen voor hebben, maar dat leidt tot duidelijke concurrentie met kleinere bedrijven of organisaties.

Volgens de experts van Volta is een andere hinderpaal het generatieverschil tussen de bedrijfsmanagers en jonge mensen die de arbeidsmarkt betreden. Een contactpersoon uit de sector wijst bijvoorbeeld op het gebrek aan zachte vaardigheden (bijvoorbeeld stiptheid en beleefdheid), vooral bij technici die contact hebben met klanten. Sommige managers hebben de indruk dat ze de hele tijd 'sociale diensten' moeten leveren, met onder meer de afhandeling van (soms herhaaldelijke) ongevallen met bedrijfswagens. Dat culturele verschil wordt ook gekenmerkt door een gebrek aan soft skills aan werkgeverszijde, vooral als het gaat om mentorschap.

Bovendien impliceren de meeste beroepen die als knelpuntberoep zijn aangemerkt verplaatsingen tussen industriële sites of naar klanten. Er wordt dan ook meestal een rijbewijs vereist, net als kennis van het Neder-

lands. Bovendien is tweetaligheid of zelfs drietaligheid systematisch vereist voor managementfuncties.

Tot slot hebben technische en industriële beroepen, net als in andere sectoren, een sterke mannelijke connotatie, waardoor jonge meisjes en vrouwen vaak afzien van technische studies en opleidingen. Als we de helft van de potentiële arbeidskrachten aan de zijlijn laten staan, verscherpen we automatisch de tekorten. De sector is zich bewust van dat probleem en stelt dan ook dat de plaats van de vrouwen in de technologie-industrie een evidentie moet worden in plaats van een uitzondering²⁷.

■ *Beroepen in verband met tekenen en ontwerp*

Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica

De tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica voert het fysieke ontwerp uit van printplaten, elektronische of elektrische producten en formaliseert ze 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.

Zoals alle teken- en ontwerpberoepen wordt deze functie uitgevoerd in een studie bureau. Bedrijven zoeken afgestudeerden die over het algemeen al ervaring hebben en bovendien bepaalde specifieke programma's onder de knie hebben. Dit beroep zal onvermijdelijk evolueren, onder andere door de implementatie van nieuwe software. De bedrijven verwachten dan ook van de tekenaars-ontwerpers elektriciteit en elektronica dat ze met hun tijd meegaan en in staat zijn om gelijke tred te houden met de digitale ontwikkelingen.

²⁷ Agoria (2021), *De ontmoeting tussen vrouwen en technische beroepen, een evidentie*, 08/03/2021.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



■ *Beroepen in verband met elektriciteit en elektromechanica*

Bordenbouwer

De bordenbouwer monteert elektrische of elektromechanische elementen in kasten, apparatuur, materialen of op diverse dragers (frames, panelen enz.). Hij sluit ze aan volgens de veiligheidsregels en voorschriften. Hij kan een onderdeel in een elektrisch apparaat steken en de montage ervan voltooien of een geheel (kast, apparaat enz.) bij de klant installeren. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.

Zoals alle beroepen waarvoor een opleiding in elektromechanica of elektriciteit nodig is, kampt dit beroep met zo'n groot tekort dat bedrijven bereid lijken om mensen met een opleiding in residentiële elektriciteit in dienst te nemen en op te leiden. Bij de werving gaat de voorkeur echter uit naar mensen met een diploma in elektromechanica en ervaring. Het beroep vereist verplaatsingen, onder andere in Brussel en Vlaanderen, wat verklaart waarom Nederlands en een rijbewijs regelmatig worden gevraagd in de jobaanbiedingen.

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 modificatiewerken verrichten aan elektrische apparatuur. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.


Het gaat om een beroep in industrieel onderhoud dat relatieve veelzijdigheid en kennis van elektriciteit en mechanica vereist²⁸. Bovendien zoeken de bedrijven vooral kandidaten met ervaring. De persoon die verantwoordelijk is voor deze functie werkt vaak op verschillende industriële locaties, ongeacht de sector waarin hij actief is, waar hij verantwoordelijk is voor onderhoud, maar ook voor het oplossen van problemen of het optimaliseren van apparatuur. Meestal is dus een rijbewijs vereist en soms is kennis van het Nederlands gewenst.

²⁸ Service Francophone des Métiers et des Formations (2021), *Électricien – électricienne de maintenance industrielle*.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief


Opsporing

- ▶ Statistisch 

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch 

■ Kaderberoepen

Beroepen	Oorzaken van spanningen	Opsporing
▶ Deskundige veiligheid, gezondheid en milieu	▶ Tekort ▶ Kwalitatief	▶ Statistisch
▶ Verantwoordelijke planning en productiebeheer	▶ Tekort ▶ Kwalitatief	▶ Statistisch
▶ Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	▶ Tekort ▶ Kwalitatief	▶ Statistisch
▶ Verantwoordelijke kwaliteitscontrole	▶ Tekort	▶ Statistisch
▶ Verantwoordelijke industrieel onderhoud	▶ Tekort ▶ Kwalitatief	▶ Statistisch

De deskundige veiligheid, gezondheid en milieu definieert het veiligheidsbeleid (veiligheid op het werk, arbeidssomstandigheden en milieubescherming), voert het uit en controleert het, in overeenstemming met de relevante normen en voorschriften. Hij kan een team coördineren of een dienst leiden.

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. Ook de leiding over een team en het beheer van een budget kunnen tot zijn takenpakket behoren.

De verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie ontwerpt, optimaliseert en organiseert alle technische oplossingen (haalbaarheid, capaciteit, betrouwbaarheid, rentabiliteit) en productie- of fabricagemethodes voor goederen of producten, in overeenstemming met de productiviteits- en kwaliteitsvereisten. 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 bijbehorende budgetbeheer.

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 methodes en instrumenten waarover de afdelingen van het bedrijf beschikken om de kwaliteit te handhaven en bij te sturen. Hij moet ook optreden bij het vrijkomen van producten die een risico vormen voor personen en goederen (voedsel, chemische producten, luchtvaartproducten enz.) en de aanpak op het gebied van hygiëne, veiligheid en milieu coördineren. Hij kan worden belast met de omkadering van een team of een dienst en het bijbehorende budgetbeheer.

De verantwoordelijke industrieel onderhoud organiseert en controleert de onderhoudsactiviteiten en -interventies van een of meerdere afdelingen om de betrouwbaarheid van de productiemiddelen en -werktuigen

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

Er is een tekort aan deze vijf kaderberoepen (uitsluitend voor de verantwoordelijke kwaliteitscontrole, in combinatie met kwalitatieve factoren voor de andere beroepen), omdat ze meestal gericht zijn op mensen met een masterdiploma, idealiter ingenieurs. Dit zijn toezichthoudende functies die een scala aan verantwoordelijkheden en vaardigheden met zich brengen (interpersoonlijke relaties, management enz.), naast de kennis die voortvloeit uit het diploma. Ervaring alleen volstaat niet, ook al is dit meestal wel vereist. De persoon moet bijvoorbeeld ook kunnen omgaan met conflicten of afwezigheden. Het zijn beroepen waar aanwervingsproblemen bijzonder acuut zijn, in alle sectoren. Essenscia wijst in het bijzonder op de specifieke moeilijkheden om mensen te vinden die zijn opgeleid in kwaliteit en veiligheid, omdat deze gebieden niet voldoende bekend zijn of vaak worden genegeerd in universitaire curricula. En net zoals in alle functies die leiding over een team impliceren, is kennis van het Nederlands in Brussel een pluspunt, terwijl Engels ook een vereiste is.

■ *Beroepen in verband met mechanica*

Onderhoudsmecaniciën

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

Net als de onderhoudselektriciën is dit een beroep in industrieel onderhoud dat relatieve veelzijdigheid en kennis van elektriciteit en mechanica vereist²⁹. Eerdere ervaring is niet noodzakelijk vereist. De onderhoudsmecaniciën werkt waarschijnlijk op diverse industriële locaties, ongeacht de sector waarin hij actief is, waar hij verantwoordelijk is voor het onderhoud,

²⁹ Service Francophone des Métiers et des Formations (2021), *Électricien – électricienne de maintenance industrielle*.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



de herstelling en de optimalisering van apparatuur. Daarom is er meestal een rijbewijs vereist.

Mecaniciën van fietsen en motorrijwielen

De persoon die dit beroep uitoefent, onderhoudt of herstelt motoren, onderdelen en apparatuur van fietsen, motorfietsen, park- en tuinvoertuigen en andere apparatuur en materieel met twee- of viertaktmotor, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en -regels. Ook de verkoop van voertuigen of materiaal kan tot zijn taken behoren.

Dit beroep duikt voor het eerst op als knelpuntberoep. Er is immers veel vraag naar sinds de introductie van een reeks initiatieven op het gebied van fietsonderhoud en -herstelling, onder andere door verenigingen die het gebruik van de fiets promoten. Sommige daarvan bieden inschakelingsbanen aan in de sociale economie, wat betekent dat ze toegankelijk zijn voor mensen zonder diploma lager secundair onderwijs of voor NEET's, naast andere criteria³⁰.

De vraag naar mecaniciën van fietsen en motorrijwielen zal naar verwachting blijven stijgen met de toename van de actieve mobiliteit, waardoor het tekort waarschijnlijk nog zal toenemen (kwantitatieve oorzaak). De adviseurs van Actiris geloven evenwel dat er ook een kwalitatieve oorzaak meespeelt bij de aanwervingsproblemen. Het profiel van de kandidaten beantwoordt namelijk niet aan de verwachtingen van de verenigingen en bedrijven die op zoek zijn naar veelzijdige mensen met technische vaardigheden, naast inschakelingscontracten.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



30 Actiris, [Inschakelingsbaan in de sociale economie](#).

■ Technische beroepen

Onderhoudstechnicus liften

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

De problemen bij het werven van onderhoudstechnici voor liften kunnen worden verklaard door een combinatie van drie oorzaken. Zoals voor alle technische en industriële beroepen zijn er niet voldoende mensen met dit profiel voor deze vacatures. Er zijn overigens geen erkende studies van lifttechnicus in het secundair onderwijs. Gezien het tekort aan kwalificaties zijn bedrijven vaak verplicht om kandidaten met een initiële opleiding in elektromechanica zelf op te leiden. Voor kleine bedrijven introduceert de POW Technicity stagiairs als onderdeel van een FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise, NL: Individuele Beroepsopleiding in een Bedrijf), terwijl grotere bedrijven meer opleidingsmogelijkheden kunnen aanbieden. Vroeger was het afsnoepen van werknemers bij andere bedrijven schering en inslag. Tegenwoordig zijn het de kandidaten die de bedrijven met elkaar doen concurreren.

Het beroep vereist een hoge mate van stressbestendigheid en uitstekende interpersoonlijke vaardigheden. Deze technici staan in rechtstreeks contact met de klanten, die zelden blij en geduldig zijn wanneer de lift buiten werking is. Werkgevers eisen een hoge mate van discipline. De werknemers zijn immers als het ware ambassadeurs van hun werkgever, want ze dragen een uniform en rijden rond in een wagen met de kleuren van het bedrijf. Meestal is een rijbewijs vereist. Kennis van het Nederlands is een pluspunt. Tot slot mag de onderhoudstechnicus liften geen last hebben van hoogtevrees, want hij moet vaak op hoogte werken.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus industriële automatisering

De technicus industriële automatisering is belast met de installatie en afstelling en het preventieve en curatieve onderhoud van autonome geautomatiseerde apparatuur of geautomatiseerde industriële systemen in overeenkomst met de veiligheidsvoorschriften. Hij kan een team coördineren.

Dit is een van de twee technische en industriële beroepen waarbij aanwerkingsproblemen uitsluitend te wijten zijn aan een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Er zijn niet genoeg jonge mensen met een diploma of die net een opleiding hebben gevolgd. De technicus in industriële automatisering moet eerst een opleiding in elektromechanica hebben gevolgd voordat hij zich kan specialiseren in automatisering. Kennis van het Nederlands en het Engels is over het algemeen vereist.

Technicus industriële installaties

De technicus industriële installaties onderhoudt, herstelt, controleert en installeert industriële of multitechnologische apparatuur en materieel. Hij kan verantwoordelijk zijn voor de planning van onderhouds- of installatiewerken of voor de coördinatie van een team.

Er wordt van hem verwacht dat hij relatief veelzijdig is en kennis heeft van elektriciteit en mechanica³¹. Daarnaast moet hij problemen kunnen analyseren en de aanpassing van apparatuur kunnen inschatten (manuele vaardigheden)³². De bedrijven verkiezen doorgaans mensen met ervaring. Net als in andere technische en industriële beroepen moet deze persoon op diverse industriële locaties werken, in welke sector dan ook (waaronder de voedingsmiddelenindustrie), waar hij verantwoordelijk is voor het onderhoud, maar ook voor de herstelling of de optimalisering van apparatuur. Daarom is er meestal een rijbewijs vereist. Ook kan kennis van het Nederlands tot de vereisten behoren met het oog op de omgang met Nederlandstalige klanten.

Essenscia benadrukt ook het cruciale belang van onderhoud, vooral in de context van digitalisering.

31 Service Francophone des Métiers et des Formations (2021), *Électricien – électricienne de maintenance industrielle*.

32 Idem.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus koeltechniek en klimatisatie

De technicus koeltechniek en klimatisatie zorgt voor de installatie, 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 herstellingen uitvoeren aan verwarmingsinstallaties.

De technicus koeltechniek en klimatisatie kan werken voor technische servicebedrijven of bij de technische dienst van grote bedrijven die niet noodzakelijk actief zijn in de industriële sector. Dit beroep vereist een reeks erkenningen (koeltechnieken, VCA-certificaat), die regelmatig moeten worden vernieuwd. Voor de meeste vacatures die Actiris ontvangt, is ervaring vereist. Daarnaast is een rijbewijs vereist, naast vaardigheden op het gebied van klantencontact, aangezien de technicus koeltechniek ook in contact zal komen met de klanten. Dat betekent ook dat hij Nederlands moet spreken

Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu

De technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu volgt en controleert de toepassing van hygiëne-, veiligheids- en milieuregels bij teams en faciliteiten, in overeenstemming met de geldende regels en normen. Hij volgt de ontwikkelingen op het gebied van risicopreventie (instructies, methodes, beschermingsmiddelen enz.) en houdt toezicht op de uitvoering ervan met het oog op bescherming en om de gevolgen en risico's van industriële activiteiten voor mensen, eigendommen en het milieu te beperken. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team.

Dit beroep dook in 2022 op in de lijst van knelpuntberoepen. Technici veiligheid, hygiëne en leefmilieu kunnen werken voor technische dienstverleners of in de technische afdelingen van grote bedrijven, meestal in de industriële sector. Met de milieutransitie zal de vraag naar deze beroepen waarschijnlijk groot blijven. De bedrijven zoeken mensen met ervaring. Omdat de technici zich moeten verplaatsen naar klanten of tussen verschillende locaties, is een rijbewijs meestal een vereiste. Ook kennis van het Nederlands is een troef.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technisch-commercieel adviseur

Dit beroep omvat het opzetten, beheren en monitoren van zaken met een grote technische en financiële waarde (producten, apparatuur, installaties, diensten en oplossingen). De technisch-commercieel adviseur treedt op als interface tussen de klant en de afdelingen van het bedrijf en neemt de commerciële, technische en financiële aspecten voor zijn rekening, in overeenstemming met de voorschriften en met de deadlines, kosten en kwaliteitseisen. Hij kan toezicht houden op een team van ingenieurs, industriële projectmanagers of een projectteam.

Dit beroep staat in 2022 op de lijst van knelpuntberoepen, wat het jaar voordien nog niet het geval was. Bedrijven zoeken mensen die beschikken over commerciële vaardigheden van hoog niveau (met een diploma hoger onderwijs) en een stevige technische achtergrond. Zoals bij alle beroepen in de verkoop of de vertegenwoordiging moet de technisch-commercieel adviseur zich vaak verplaatsen, wat betekent dat hij een rijbewijs moet hebben. Kennis van het Nederlands en het Engels is eveneens een troef.

Opleidingsaanbod in verband met techniek en industrie

Van de 16 knelpuntberoepen die onder de industriële beroepen werden vastgesteld in 2022, worden er **8 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan 4 rechtstreeks en 4 onrechtstreeks. Acht van de in deze sector vastgestelde knelpuntberoepen worden niet gedekt.**

De acht gedekte beroepen houden verband met industriële elektromechanica. Het centrum **BF technics** neemt deze tak voor zijn rekening met een uitgebreid opleidingsprogramma rond een gemeenschappelijke kern, waaraan verschillende modules en specialismen worden toegevoegd. Stagiairs in dit programma hebben de mogelijkheid om in verschillende fasen ervan door te stromen naar een job.

De basismodule, 'Industrieel elektrotechnisch installateur', stemt overeen met het gelijknamige beroep, dat aan bod komt in het deel 'Beroepen in de bouwsector' in dit verslag.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



De tweede module, 'Elektromechanisch technicus', geeft rechtstreeks toegang tot het beroep van bordenbouwer. Doordat deze module mechanische elementen meegeeft, biedt ze ook deels een voorbereiding op de beroepen van bordenbouwer en technicus industriële installaties, zodat er een onrechtstreeks verband met die beroepen is. Er wordt ook een onrechtstreeks verband gelegd met het beroep van verantwoordelijke industrieel onderhoud, omdat de toegang tot een functie met verantwoordelijkheid beroepservaring vereist.

De stagiairs kunnen dan kiezen uit twee specialisatiemodules:

- De specialisatie tot onderhoudsmedewerker HVAC, die rechtstreeks tot de beroepen van onderhoudselektriciën en technicus koeltechniek en klimatisatie leidt.
- De specialisatie tot lifttechnicus, die rechtstreeks tot het beroep van onderhoudstechnicus liften leidt.
- Vanaf 2023 zal een bijkomende specialisatiemodule in industriële automatisering rechtstreekse toegang bieden tot het knelpuntberoep van technicus industriële automatisering. Het verband tussen dit opleidingstraject en dit knelpuntberoep blijft dus onrechtstreeks voor het jaar 2022.

De andere vastgestelde knelpuntberoepen³³ worden in 2022 niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation of zijn partners. Vanaf 2023 zal het centrum BF technics echter opleidingen aanbieden die rechtstreeks verband houden met het knelpuntberoep van mecaniciën fietsen en motorrijwielen. Het is ook mogelijk dat sommige cursisten die de opleiding automechanica hebben afgerond vóór 2023 zijn doorgestroomd naar de opleiding tot mecaniciën fietsen en motorrijwielen, hoewel dat niet het hoofddoel van de opleiding is.

5.9. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening

Met uitzondering van één nieuwkomer (gezinshelper) stonden alle beroepen vorig jaar al op de lijst van knelpuntberoepen. Hoewel het beroepenreferentiemodel vorig jaar is gewijzigd en het niet mogelijk is om een rechtstreekse vergelijking te maken met de lijsten van voorgaande jaren, **hebben meerdere beroepen in de gezondheidszorg zoals we weten te kampen met structurele aanwervingsproblemen, waaronder die van verpleegkundige, arts en ergotherapeut.**

Er is een hoge mate van consistentie in de manier waarop knelpuntberoepen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening worden geïdentificeerd. Alleen gezinshelpers en zorgkundigen zijn toegevoegd op basis van het advies van deskundigen. De 18 andere knelpuntberoepen kwamen naar voren in de statistische analyse.

³³ Het betreft de beroepen van deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu; technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu; verantwoordelijke kwaliteitscontrole; verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie; verantwoordelijke planning en productiebeheer; tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica; technisch-commercieel; en mecaniciën fietsen en motorrijwielen.

De voornaamste verklaring voor de aanwervingsproblemen is het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). Voor geen van de knelpuntberoepen in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, met uitzondering van de gezinshelper, zijn er voldoende kandidaten beschikbaar om de vacatures in te vullen. Er is veel vraag naar personeel in de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de kinderopvang, en dat zal in de toekomst waarschijnlijk zo blijven. Er studeren niet genoeg jongeren af aan de scholen om alle vacatures in te vullen. Bovendien lijdt de sector, ondanks het feit dat hij zinvolle beroepen biedt, onder zijn imago (slecht betaalde jobs in moeilijke omstandigheden³⁴). De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden verklaren de moeilijkheden in alle beroepen in de sector, behalve die van apotheker, technoloog medisch laboratorium en technoloog medische beeldvorming. Tot slot speelt de kwalitatieve oorzaak slechts een zeer kleine rol in de verklaringen, aangezien ze alleen werd genoemd met betrekking tot de gezinshelper en de opvoeder-begeleider.

De **economische crisis** heeft zich sterk laten voelen in de sector van de maatschappelijke dienstverlening en de gezondheidszorg, die nog steeds afhankelijk is van de financiële gezondheid van de overheid. Als gevolg van de verschillende crisissen investeert de overheid in andere zaken dan maatschappelijke dienstverlening en gezondheidszorg, ook al worden de noden in deze gebieden steeds nijpender. Terwijl de sector meer werknemers nodig heeft, zit hij vast in steeds moeilijkere financiële onderhandelingen. De werkgroep Bruxeo betreurt dat we vandaag nauwelijks dezelfde financiering krijgen als voor de crisis, maar zonder indexering, terwijl de salarissen moeten worden geïndexeerd, om nog maar te zwijgen van de andere kosten die stijgen. De energiecrisis heeft de middenklasse getroffen, maar de non-profitsector werkt met doelgroepen in extreem preciaire situaties, voor wie de problemen zich opstapelen, waardoor de kloof nog groter wordt dan voorheen. Vandaag moeten werknemers in de maatschappelijke dienstverlening nog verder trekken om hun doelgroepen te vinden, zonder dat ze hen uit hun kwetsbare positie kunnen halen. Deze emotionele belasting komt bovenop de vermoeidheid van het personeel, wat hen ertoe kan aanzetten de sector te verlaten voor 'zinvolle' jobs in de ambtenarij of de privésector. Dat maakt het moeilijker om mensen met de juiste vaardigheden en motivatie te vinden en aan te werven.

34 M. Arnoldussen, et al. (2023), *Manifestation du non-marchand : la pénibilité et la revalorisation des salaires au cœur des revendications*, in BX1, 31/01/2023.

■ *Beroepen in persoonsbegeleiding en sociale steun*

- ▶ Maatschappelijk werker
- ▶ Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie
- ▶ Arbeidsconsulent
- ▶ Consulent welzijnswerk

De maatschappelijk werker voert socialebijstandsregelingen uit om de sociale integratie te bevorderen of de uitsluiting te voorkomen van personen die in het algemeen in moeilijkheden verkeren. Deze persoon kan gezinnen educatieve begeleiding bieden bij de aanpak van het dagelijks leven.

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

De arbeidsconsulent adviseert en biedt professionele begeleiding en oriëntatie aan. Het doel is de werkgelegenheid en de inschakeling van mensen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Als aanvullende activiteit kan de arbeidsconsulent diensten en prestaties aan bedrijven verkopen (uitzendwerk, outplacement enz.).

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 permanentie aan de telefoon verzorgen en instaan voor de coördinatie van de activiteiten van een team.

Er is een tekort aan mensen die beroepsoriëntatie, advies over werkgelegenheid en informatie over maatschappelijke dienstverlening verstrekken (kwantitatieve redenen). Het aantal mensen dat bij Actiris is ingeschreven en naar deze jobs solliciteert, volstaat niet om de vacatures in te vullen. Voorts worden ook de arbeidsomstandigheden en het gebrek aan waardering voor het beroep genoemd als een mogelijke reden voor aanwervingsproblemen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



De adviseurs van Actiris stellen dat de vraag naar maatschappelijk werkers zo groot is dat sollicitanten keuze te over hebben uit meerdere beschikbare vacatures en dus gemakkelijk hun keuze kunnen maken op basis van hun voorkeuren (doelgroep, te werken uren enz.). Bovendien gebeurt het vaak dat maatschappelijk werkers jobs bij de OCMW's weigeren, waar het werk te bureaucratisch zou zijn en veel intensiever is geworden door de coronacrisis, de daaropvolgende energiecrisis en vervolgens de toestroom van Oekraïense vluchtelingen³⁵. De arbeidsomstandigheden worden dus regelmatig onder de aandacht gebracht. Het is niet zozeer een kwestie van salaris dan wel van het werktempo, dat des te intensiever is gezien de explosie van het aantal dossiers sinds het einde van de coronacrisis³⁶. Zoals benadrukt tijdens de raadpleging van de werkgroep Bruxeo, vereist het werken met een kwetsbaar publiek bovendien een persoonlijke betrokkenheid, wat een aanzienlijke emotionele belasting kan betekenen.

Meer in het algemeen voegt de sector er via de WG Bruxeo aan toe dat aanwervingsproblemen voor deze beroepen ook verband houden met de manier waarop de non-profitsector wordt gefinancierd. Financiering is steeds meer gebaseerd op projectoproepen, waardoor het niet mogelijk is om personeel aan te nemen op structurele basis. Bovendien richt deze financiering zich meestal op de frontoffice (klantenservice), zonder rekening te houden met de behoefte aan een transversaal ondersteunend team stroomopwaarts. Aspecten met betrekking tot het secretariaat, administratieve taken of financiën, die essentieel zijn voor het in stand houden van een structuur, zijn de blinde vlek van de financiering. Ze worden slecht of helemaal niet gefinancierd. De mensen die worden aangeworven, moeten een beetje van alles kunnen. Dat verklaart het 'Zwitsers zakmes'-profiel dat werkgevers zoeken. Dat alles kadert in een meer algemene reflectie over het nut van de maatschappelijke dienstverlening. De nieuwe generaties zijn minder geneigd om te aanvaarden wat de oudere generatie tolereerde uit strijd lust (permanente vermindering van financiële middelen, werklust, overuren enz.).

35 Le Guide social (2022), [Les CPAS bruxellois face à une pénurie alarmante d'assistants sociaux](#), 23/06/2022.

36 J.-C. Pesesse, et al. (2023), [Les services du CPAS saturés par l'explosion des dossiers](#), in BX1, 19/04/2023.

■ *Beroepen in de dagelijkse levenshulp*

Gezinshelper

De gezinshelper helpt zorgbehoevenden die tot verschillende doelgroepen behoren, evenals hun familie en vrienden, met verzorging, dagelijkse activiteiten (opstaan, wassen enz.) en huishoudelijk werk (koken, schoonmaken, boodschappen doen enz.) om hun zelfstandigheid te behouden. Deze persoon biedt psychosociale ondersteuning en maakt deel uit van een (multidisciplinair) team.

Dit beroep wordt als knelpuntberoep aangemerkt op basis van de mening van de adviseurs van Actiris. Dit is het enige knelpuntberoep op dit gebied dat niet kan worden verklaard door een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn voldoende kandidaten om de voorgestelde vacatures in te vullen. Er kunnen echter kwalitatieve factoren zijn. Bijvoorbeeld, wie als gezinshelper wil werken in Brussel, moet een inschrijvingsbewijs halen bij de gemeenschapsdiensten, wat de mismatch tussen het profiel van de werkzoekenden en de verwachtingen van de aanwervingsorganisaties zou kunnen verklaren. Tot slot spelen de arbeidsomstandigheden, en meer bepaald de beperkingen van het beroep (fysieke en psychologische belasting, problemen met de organisatie van het werk, de noodzaak om grenzen te stellen enz.), ook een rol in de aanwervingsproblemen³⁷. Ook het feit dat dit een beroep is waarbij veel gebruik wordt gemaakt van tewerkstellingssubsidies, kan een effect hebben doordat het een groot verloop van werknemers veroorzaakt.

Kinderverzorger

De kinderverzorger zorgt voor jonge kinderen vanaf de geboorte tot de leeftijd van 16 jaar en helpt hen bij hun dagelijkse routine. De persoon verstrekt hen hygiëne- en comfortzorgen en draagt bij tot hun welzijn en ontwikkeling. Hij werkt in een (multidisciplinair) team.

De kinderopvangsector lijdt onder een dubbel tekort. Enerzijds is er een tekort aan plaatsen in kinderopvangfaciliteiten en anderzijds is er een tekort aan kinderverzorgers om de plekken in te vullen die al zijn gecreëerd of in

³⁷ L. Briquet (2023), « Il y a une pénurie et des difficultés de recrutement... » : de moins en moins de candidats pour le métier d'aide familial en Belgique !, in SudInfo, 25/08/2023. Mais aussi Carte blanche collective (2023), L'urgence d'un réinvestissement dans le secteur de l'aide à domicile, in Le Soir, 17/07/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



de nabije toekomst zullen worden gecreëerd. Bovendien lijdt het beroep onder een gebrek aan aantrekkingskracht, wat voor een groot deel, maar niet uitsluitend, te wijten is aan een gebrek aan waardering en erkenning³⁸. Dat is in het bijzonder het geval aan Franstalige kant na de 'MILAC'-hervorming, die een aantal organisaties in moeilijkheden heeft gebracht en hen heeft gedwongen om professionele vzw's te worden³⁹. De hervorming leidde tot een aantal wijzigingen in de initiële opleiding van werknemers in de sector, waaronder wijzigingen in de kwalificaties die door de regelgeving worden erkend⁴⁰. Bovendien wordt het werk als zwaar beschouwd, met lange werktijden (crèches hebben verlengde openingstijden) en meestal deeltijdse contracten. Bovendien zijn de meeste vacatures voor gesubsidieerde posities, wat doorgaans een groot personeelsverloop veroorzaakt. Daarbij komt nog de fysieke en mentale belasting van werk met kinderen en het brede scala aan taken die een kinderverzorger naast de zorg voor de kinderen moet uitvoeren.

■ *Onderwijsondersteunende beroepen*

Opvoeder-begeleider

De opvoeder-begeleider organiseert het dagelijkse leven en initieert sociaal-educatieve acties voor een publiek in een problematische welzijns-situatie (kinderen, volwassenen, mensen met een beperking enz.). Het doel is de sociale integratie of re-integratie te bevorderen van de mensen die hij begeleidt. Zijn tussenkomst kan plaatsvinden binnen het kader van gerechtelijke maatregelen. De opvoeder-begeleider kan worden verzocht de activiteiten van een team te coördineren.

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. Naast de kwantitatieve moeilijkheden zijn er ook kwalitatieve oorzaken. De adviseurs van Actiris wijzen erop dat werkgevers voor functies van het niveau van secundair of niet-universitair hoger onderwijs gespecialiseerde profielen afhankelijk van

38 BX1 (2023), "On a énormément de difficultés à recruter du personnel" regrette le secteur de la petite enfance, 10/10/2023.

39 G. Joinau (2023), Milac, la réforme qui complique le travail des puéricultrices, in BX1, 09/10/2023.

40 BX1 (2023), "On a énormément de difficultés à recruter du personnel" regrette le secteur de la petite enfance, 10/10/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



het doelpubliek of mensen met ervaring in een functie met verantwoordelijkheid zoeken.

Voorts worden ook de arbeidsomstandigheden en het gebrek aan waardering voor het beroep genoemd als een mogelijke reden voor aanwervingsproblemen. Met name de uurroosters kunnen lastig 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.

Monitor-begeleider in de sociale economie

De monitor-begeleider in de sociale economie organiseert een productieactiviteit en begeleidt mensen met een beperking of 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.

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. Daarnaast worden ook de arbeidsomstandigheden (personen in moeilijkheden begeleiden is een zware taak) en het gebrek aan waardering van het beroep aangevoerd als verklaring voor de aanwervingsproblemen. Volgens de adviseurs van Actiris beantwoorden veel werkzoekenden aan de vereisten om dit beroep uit te oefenen, maar willen ze niet meer in de non-profitsector werken.

■ *Beroepen in geneeskunde, tandheelkunde en farmacie*

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 de verzameling en verwerking van medische informatie regelen. Hij kan verantwoordelijk zijn voor opleidings- of onderwijsactiviteiten. Tot slot kan een arts ook een team coördineren of een praktijk of een ziekenhuisafdeling leiden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



De vaststelling dat er een tekort is aan artsen (kwantitatieve oorzaak) wordt unaniem gedeeld, zeker als het om huisartsen gaat. De deskundigen uit de sector willen het niet bij deze vaststelling houden en willen in samenwerking met het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad de algemene geneeskunde in kaart brengen om inzicht te krijgen in de profielen en praktijken van deze professionals⁴¹ in Brussel. Het zijn niet allemaal fulltime huisartsen. Integendeel, het is niet ongewoon dat ze een of meer dagen per week in een andere organisatie dan hun eigen praktijk werken. In het specifieke geval van Brussel is het tekort aan beoefenaars die Nederlandstalige patiënten kunnen ontvangen nog nijpender⁴².

De aanwervingsproblemen zijn ook te wijten aan de arbeidsomstandigheden. Huisartsen zeggen dat ze overwerkt zijn en schatten dat ze een kwart van hun werktijd besteden aan andere taken dan patiëntenzorg⁴³. In de toekomst zouden praktijkassistenten de artsen moeten kunnen ontlasten van een deel van deze logistieke en administratieve overbelasting⁴⁴, zodat ze meer tijd aan zorg kunnen besteden⁴⁵.

Apotheker

De apotheker verstrekt farmaceutische producten en maakt magistrale bereidingen voor zorgbehoevende mensen en voor dieren volgens medisch voorschrift of op individueel verzoek. Hij geeft advies over de verstrekking van het geneesmiddel. Hij neemt de verantwoordelijkheid voor de farmaceutische handelingen die hij verricht of waarop hij toeziet, waaronder farmaceutische (na)zorg, advies en voorlichting. Hij neemt ook de verantwoordelijkheid die op hem rust betreffende de naleving en de kwaliteit van wat hij levert en bereidt. Daarnaast kan hij andere producten (gezondheids- en verzorgingsproducten, medische apparatuur, orthopedische apparatuur enz.) verstrekken, adviseerende gesprekken voeren of medicatiebalansen opmaken. Tot slot kan hij

41 J. Andris (2023), *Pénurie de MG à Bruxelles ? Une nouvelle cartographie va être dressée*, in *Le Spécialiste*, 13/04/2023.

42 L. Terryn (2023), *Brusselse huisarts opent nieuwe praktijk voor Nederlandstalige patiënten: "Mensen kwamen van ver omdat ik Nederlands spreek"*, in *VRT*, 21/08/2023.

43 N. Bamps, *Les généralistes débordés par les tâches administratives*, in *L'Écho*, 17/04/2023.

44 Rédaction (2023), *Les assistants de pratique, une nouvelle profession de santé pour soutenir les médecins*, in *RTBF*, 04/09/2023.

45 I. Huysen (2023), *Les médecins bientôt soutenus par des assistants de pratique, un soulagement pour votre docteur ?*, in *RTBF*, 04/09/2023.

Oorzaken van spanningen

▶ Tekort

Opsporing

▶ Statistisch



betrokken zijn bij opleidingsactiviteiten, verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team of de leiding hebben over een apotheek of een dienst.

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak) in een bepaald subsegment, met name dat van de ziekenhuisapotheken. Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. Apothekers verkiezen doorgaans de vrije uitoefening van hun beroep in een privéapotheek, waar ze meer verdienen dan in overheidsdienst en rechtstreeks contact hebben met het publiek.

■ *Beroepen in de verpleging en verzorging*

Zorgkundige

De zorgkundige ziet, onder toezicht van een verpleegkundige, toe op de gezondheidstoestand van patiënten. Deze persoon begeleidt hen bij de activiteiten van het dagelijks leven en biedt lichaamsverzorging, comfort, gezondheidszorg en logistieke bijstand. De zorgkundige werkt volgens de aanwijzingen van de verpleegkundige en maakt deel uit van een gestructureerd team.

Net als vorig jaar wordt dit beroep als knelpuntberoep gemeld door de adviseurs van Actiris, die erop wijzen dat het moeilijk is personeel te vinden. Volgens hen is er een tekort aan zorgkundigen (kwantitatieve oorzaak), wat de vaststellingen sinds de coronacrisis bevestigt. Bovendien wordt verwacht dat de vraag in de toekomst groot zal blijven, met name 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 verklaring voor de aanwervingsproblemen in dit beroep. Het beroep is weliswaar zinvol, maar ook zwaar (fysieke belasting, mentale belasting, werktijden enz.). Om de tekorten op te vangen, worden er nu bovendien meer taken van verplegend personeel gedelegeerd aan zorgkundigen⁴⁶.

⁴⁶ H. Vinale, et al. (2023), *Les hôpitaux abusent-ils des étudiants face à la pénurie de personnel? "On n'apprend pas notre futur métier!"*, in RTL, 13/06/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



- ▶ Verpleegkundige
- ▶ Hoofdverpleegkundige
- ▶ Sociaal verpleegkundige
- ▶ Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier
- ▶ Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging

Het verplegend personeel verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor hygiëne- en comfortzorg. Hij handelt volgens het medisch protocol en de regels 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 meerdere 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 diverse publieksgroepen (studenten, werknemers enz.) en doet aan screening en gezondheidsvoorlichting, 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 verpleegkundige kinderverzorging verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor de hygiëne- en comfortzorg 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.

Net als vorig jaar en de jaren daarvoor is er een tekort aan verpleegkundigen (kwantitatieve oorzaak). Er zijn niet genoeg kandidaten om de vaca-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



tures in te vullen. Dat komt door de groeiende vraag naar deze profielen, maar ook door het gebrek aan nieuwe roeping. Bovendien kunnen ook de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden de aanwervingsproblemen verklaren. In ziekenhuizen en verpleeghuizen werken de faciliteiten 24 uur per dag. Er zijn dus nacht- en weekenddiensten. Het werk is fysiek en mentaal zwaar, temeer omdat de toezichtsnormen in België strenger zijn dan de internationale norm. Als gevolg daarvan moet het verplegend personeel in ziekenhuizen dus meer patiënten bijstaan. Die buitensporige werkdruk is ook het gevolg van meer ziekteverzuim dan in andere sectoren. Om er niet aan ten onder te gaan, is het niet ongewoon dat verpleegkundigen overstappen naar deeltijds werk of het beroep voortijdig verlaten⁴⁷. Daarom stelt de RVA een flexibelere regeling voor aan het einde van de loopbaan voor verzorgend en verplegend personeel, zware beroepen waar er tekorten heersen, net zoals zorgkundigen, ergotherapeuten en fysiotherapeuten⁴⁸.

De geraadpleegde vertegenwoordigers van de sector zijn het erover eens dat de aantrekkelijkheid en het imago van de sector, die zwaar beschadigd is door de coronacrisis, moeten verbeteren. Vandaag is de vraag zo groot dat kandidaten de instellingen met elkaar doen concurreren, afhankelijk van de aangeboden voordelen. Om de stijging van de brandstofprijzen te compenseren, is het bovendien niet ongewoon dat verplegend personeel dat buiten Brussel woont, in een andere vestiging gaat werken om dichterbij huis te zijn en zo de kosten te drukken⁴⁹.

Er liggen mogelijke oplossingen op tafel. Een daarvan is de hervorming van het beroep die de federale minister van Volksgezondheid in 2023 heeft voorgesteld. Het doel is om het beroep op te waarderen en aantrekkelijker te maken. Het zou de taken die verpleegkundigen mogen uitvoeren, beperken tot taken met toegevoegde waarde⁵⁰. Om hun autonomie te vergroten, zouden ze ook de mogelijkheid krijgen om zelf medicijnen toe te dienen waarvoor geen voorschrift vereist is. Verder zouden taken zoals schoonmaken of het bijhouden van administratieve documenten kunnen worden uitgevoerd door logistiek assistenten, zodat de verpleegkundigen zich op hun kerntaken kunnen concentreren. We staan immers voor een cascade-effect, waarbij

47 N. Bamps (2023), [Les cinq raisons de la colère des infirmiers](#), in L'Écho, 13/06/2023.

48 RVA (2019), [Het tijdskrediet eindloopbaan](#).

49 Opmerkingen gerapporteerd tijdens de raadplegingen.

50 J. Montay (2023), [À quoi ressemblera le métier d'infirmier de demain ? La réforme de la profession se profile](#), in RTBF, 24/04/2023.

technisch en paramedisch personeel het verplegend personeel ontlast van bepaalde taken, wat verklaart waarom er een aanhoudende vraag is naar die beroepen en waarom er ook aanwervingsmoeilijkheden zijn.

■ *Beroepen in de paramedische zorg*

Ergotherapeut

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

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. Veel jonge afgestudeerden kiezen ervoor om een activiteit uit te oefenen onder een zelfstandig statuut en zijn dus niet ingeschreven bij Actiris. Het tekort gaat gepaard met een gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep. De huidige werkomstandigheden staan ergotherapeuten niet toe de nodige tijd te nemen voor elke patiënt. Toch wordt er verwacht dat de vraag groot zal blijven, gezien de vergrijzing en de specifieke behoeften van ouderen.

Logopedist

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

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten beschikbaar voor de aangeboden vacatures, temeer omdat er logopedisten zijn die het beroep verlaten of liever als zelfstandige werken

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



omdat hun honoraria niet voldoende worden verhoogd⁵¹. Voorts worden ook de arbeidsomstandigheden en het gebrek aan waardering voor het beroep genoemd als een mogelijke reden voor aanwervingsproblemen.

Technoloog medisch laboratorium

De technoloog medisch laboratorium neemt biologische monsters af en verwerkt ze 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.).

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. De paramedische sector is een van de sectoren die door de coronacrisis op de voorgrond is getreden. Twee jaar later blijft de vraag naar dergelijke profielen groot, vooral in Brusselse klinieken en ziekenhuizen. Dit is een gereguleerd beroep en is alleen toegankelijk voor personen met een bachelordiploma van medisch laboratorium technoloog, een erkenning en een visum. Kennis van het Engels is een pluspunt.

Technoloog medische beeldvorming

De technoloog medische beeldvorming verricht medische beeldvorming (conventionele radiologie, MRI, CT enz.), hetzij voor diagnose, hetzij voor opsporing van een pathologie, volgens het medisch voorschrift. Hij kan betrokken zijn bij de uitvoering van therapeutische behandelingen. Het kan dat hij dosimetrische berekeningen moet uitvoeren onder toezicht en verantwoordelijkheid van een door het FANC erkende deskundige op het gebied van de medische radiofysica.

Net als bij veel andere beroepen in de gezondheidszorg is er een tekort aan technologen medische beeldvorming (kwantitatieve oorzaak). Er studeren elk

⁵¹ P. Buchkremer, et al. (2022), *Augmentation du prix des consultations chez les logopèdes à partir de ce 1er août*, in RTBF, 01/08/2022.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort

Opsporing

- ▶ Statistisch



jaar te weinig mensen af⁵². Het tekort is zo groot dat afdelingen voor medische beeldvorming in sommige ziekenhuizen hun deuren moeten sluiten⁵³.

Opleidingsaanbod in verband met gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening

Van de 20 knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening worden er **10 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan 7 rechtstreeks en 3 onrechtstreeks. 4 ervan worden niet gedekt. 6 beroepen in deze sector vallen buiten het actieterrain van Bruxelles Formation**, gelet op de hoge (hogere of universitaire) kwalificaties die zij vereisen of het feit dat zij gereguleerd zijn.

Wat de knelpuntberoepen in verband met gezondheidszorg betreft:

- Hoewel ze gepaard gaan met een diploma hoger onderwijs, houden de beroepen van verpleegkundige en sociaal verpleegkundige rechtstreeks verband met het aanbod van Bruxelles Formation via het **systeem van individuele beroepsopleiding 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).
- De andere verpleegkundige beroepen (hoofdverpleegkundige, gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier en gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging) worden onrechtstreeks door dit opleidingsaanbod gedekt omdat ze toegankelijk blijven, hetzij door professionele ontwikkeling, hetzij door specialisatie.
- Het knelpuntberoep van zorgkundige wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van beroepsopleidingen, georganiseerd in het kader van **partnerschappen met het onderwijs voor sociale promotie**. Het centrum **BF tremplin** biedt ook vooropleidingen in beroepen met betrekking tot persoonlijke hulpverlening en er worden gerichte kennismakingscursussen georganiseerd in het kader van de **SPI-partnerschappen**. Het is ook mogelijk om zorgkundige te worden na het succesvol afronden van het eerste jaar studie of opleiding in de verpleegkunde, waarvan het door Bruxelles Formation georganiseerde aanbod in detail wordt beschreven in de vorige paragraaf.
- Het knelpuntberoep van medisch laboratorium technoloog wordt rechtstreeks gedekt door een beroepsgerichte opleiding, verstrekt door het centrum **BF management** (biotechnologische laboratoriumtechnieken). Deze opleiding stond in 2023 niet meer op het programma. Er zijn echter gesprekken gaande om ze in 2024 te hernemen.

52 M.-N. Dinant, et al. (2022), *Les hôpitaux manquent de technologues : focus sur ce métier de l'ombre*, in Bx1, 17/10/2022.

53 P. Van Lil (2023), *Technologue en imagerie médicale : un métier largement méconnu*, in *Références*, 08/05/2023.

- Alle andere knelpuntberoepen in de gezondheidszorg (technoloog medische beeldvorming, ergotherapeut, logopedist, arts en apotheker) vallen buiten het werkterrein van Bruxelles Formation en zijn partners.

Wat de beroepen in verband met maatschappelijke dienstverlening betreft:

- Het beroep van kinderverzorger wordt rechtstreeks gedekt door het volledige traject van de opleiding tot kinderverzorger, aangeboden via de **SPI-partnerschappen** en het **onderwijs voor sociale promotie** (hoewel alleen dit laatste is vernieuwd in 2023). Er zijn ook gerichte vooropleidingen en kennismakingscursussen, verstrekt door de **SPI-partners** en het centrum **BF tremplin**. Let op: normaal is een diploma hoger secundair onderwijs vereist om met kinderen van 0 tot 3 jaar te werken, maar deze regel is opgeschort tot 2026. Werkzoekenden die geen diploma hoger secundair onderwijs hebben, hebben dus de mogelijkheid om een opleiding te volgen en een loopbaan in dit vakgebied te beginnen, hoewel ze hun vaardigheden zullen moeten bijspijkeren en hun diploma hoger secundair onderwijs op een later tijdstip zullen moeten behalen als ze dit beroep na 2026 willen blijven uitoefenen.
- Het beroep van gezinshelper wordt rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding tot gezinshelper, verstrekt in het kader van de **SPI-partnerschappen** en het **onderwijs voor sociale promotie**. Deze opleiding omvat alle vereiste vaardigheden en biedt de mogelijkheid het inschrijvingsattest te behalen dat nodig is om dit beroep uit te oefenen. Merk op dat de opleiding tot gezinshelper, aangeboden door het centrum **BF construction** dit beroep gedeeltelijk dekt, maar zonder er rechtstreekse toegang toe te geven. Er worden ook vooropleidingen, ontdekkingsworkshops en gerichte kennismakingscursussen aangeboden door **BF tremplin** en de **SPI-partners**.
- Het knelpuntberoep van monitor-begeleider in de sociale economie wordt rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod, georganiseerd in het kader van de **SPI-partnerschappen**. Dankzij de verscheidenheid aan kwalificerende opleidingen kunnen werkzoekenden een loopbaan kiezen als buitenschoolse, sociaal-culturele, multimedia- of sportbegeleider. De beroepsgerichte opleiding in dit domein wordt stroomopwaarts aangevuld door gerichte kennismakingscursussen en vooropleidingen.
- De andere knelpuntberoepen op het gebied van maatschappelijke dienstverlening (opvoeder-begeleider, consulent opleidings- en beroepsoriëntatie, arbeidsconsulent en consulent welzijnswerk) vallen niet onder het aanbod van Bruxelles Formation in 2022. In het bijzonder valt het beroep van maatschappelijk werker buiten het actiegebied.

5.10. Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling

Dit gebied omvat een groot aantal beroepen die ook in 2021 al op de lijst stonden. Dit jaar zijn ze allemaal vastgesteld door statistische analyse, wat vorig jaar niet noodzakelijk het geval was. In alle gevallen **spelen de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden een rol in de aanwervingsmoeilijkheden, soms volledig (schoonmaker bij mensen thuis en toezichthouder van lokalen en gebouwen) en soms gedeeltelijk.**

Vooraf voor beroepen in verband met beveiliging (inclusief bewaking en defensie) worden alle drie de oorzaken genoemd als mogelijke verklaringen voor de aanwervingsproblemen. Het zijn beroepen waar de werkomstandigheden moeilijk kunnen zijn, waar er een tekort is (kwantitatieve oorzaak) en waar er een mismatch is tussen het profiel van de werkzoekenden en het profiel dat gezocht wordt door de wervende bedrijven en organisaties.

■ *Beroep in verband met diensten aan personen*

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 opdrachten in het kader van een grote schoonmaak verrichten, dienstverlenende en begeleidende activiteiten bij specifieke publieksgroepen (kinderen, ouderen enz.) uitvoeren of de activiteiten van het huishoudpersoneel coördineren.

Net als vorig jaar wordt dit beroep als een knelpuntberoep beschouwd. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, want een tekort aan kandidaten is er niet. Meestal gaat het erom zich te schikken naar de eisen van de particulieren in de dienstensector. Bovendien verslechteren de arbeidsvoorwaarden, met name omdat de verplaatsingskosten toenemen. Bovendien moet de persoon van het ene huishouden of gezin naar het andere verhuizen, maar de duur van de verplaatsingen maakt het moeilijk om voltijds te werken, als iemand dat zou willen. Ook het feit dat het fysiek een zwaar beroep is, speelt een rol.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Het werk kan leiden tot aandoeningen aan het bewegingsapparaat. De Brusselse regering is zich hier bewust van en daarom stelde ze dit jaar een reeks maatregelen voor om de gezondheidsproblemen beter op te vangen en om het einde van de loopbaan aan te passen. Ook een betere opleiding en begeleiding van de werknemers zijn gepland⁵⁴.

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 modetrends, de gelaatstreken en de smaak van de klant. Hij kan tijdelijke of permanente kleuringen aanbrengen. Hij ontvangt de klanten en verkoopt hen ook producten (kappersbenodigdheden, haarbehandelingsproducten, schoonheidsproducten enz.). Hij kan een team coördineren of een kapsalon leiden.

Dit beroep heeft al lange tijd te kampen met aanwervingsmoeilijkheden, deels om kwalitatieve redenen. Gebrek aan werkervaring behoort immers tot een van de belangrijkste belemmeringen om werk te vinden. Gebrek aan praktijk kan ertoe leiden dat de kandidaat niet mee is met de modetrends. Anderzijds wijzen de adviseurs van Actiris op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden om de spanningen te verklaren. Zo is het aantal kandidaten beperkt doordat de activiteiten vaak worden uitgevoerd als zelfstandige in bijberoep of, in sommige gevallen, door zwartwerk. Ook de kenmerken van het beroep kunnen ongeschikt zijn en sommige kandidaten afschrikken: een weinig aantrekkelijk loon, variabele uren, late werkuren of werken op zaterdag, veel deeltijdse jobs en zwaar werk (voortdurend rechtstaan en contact met giftige en/of allergene producten).

Toezichthouder van lokalen en gebouwen

De toezichthouder van lokalen en gebouwen onthaalt en informeert bezoekers of gebruikers van ruimten (gebouwen, lokalen, bedrijven, zalen enz.). Hij bewaakt de ingangen, de onmiddellijke omgeving en de bezoekerss-

⁵⁴ BELGA (2023), *Fin de carrières, abus... de nouvelles mesures pour améliorer les conditions de travail des aide-ménagères*, in BX1, 19/07/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



troom. Hij voert zijn werk 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 van onderhouds- en technische medewerkers.

Vorig jaar werd dit beroep aan de lijst van knelpuntberoepen toegevoegd op advies van de adviseurs van Actiris, dit jaar is dat op statistische basis. De voornaamste verklaring voor de aanwervingsproblemen zijn de arbeidsomstandigheden. Bedrijven die een toezichthouder van lokalen en gebouwen aanwerven, eisen vaak dat deze ter plaatse verblijft. Bovendien maakt de vereiste flexibiliteit het moeilijk om werk en gezin te combineren, wat kandidaten ook kan afschrikken.

■ *Beroepen in verband met beveiliging*

Bewakingsagent

De bewakingsagent bewaakt en beschermt plaatsen en goederen, en voorkomt kwaadwillige handelingen en verstoring van de rust in lokalen en van personen, overeenkomstig de regelgeving inzake beveiliging. Hij kan een team coördineren.

Dit beroep kampt met een tekort (kwantitatieve oorzaak). Net als vorig jaar volstaat het aantal mensen dat is ingeschreven bij Actiris en voor deze functies solliciteert niet om de vacatures in te vullen. Bovendien is een deel van deze arbeidsreserve niet langer inzetbaar (kwalitatieve oorzaak). Veel van de kandidaten in opleiding (attest Wet Jambon) slagen namelijk niet voor de veiligheidscontrole, uitgevoerd door de FOD Binnenlandse Zaken. Anderzijds is de kans op werk veel groter voor mensen die een opleiding van Bruxelles Formation volgen. De bewakingsbedrijven eisen deze profielen. De adviseurs van Actiris zijn van mening dat ze vacatures kunnen invullen via het traject opleiding-werk. Een andere kwalitatieve factor die de aanwervingsmoeilijkheden kan verklaren, heeft te maken met de basiskennis van het Nederlands, maar deze module maakt deel uit van de opleiding die door Bruxelles Formation wordt aangeboden.

Tot slot worden ook de arbeidsomstandigheden genoemd, aangezien het beroep als zwaar kan worden beschouwd. De activiteit van de bewaking-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



sagent kan heel routinematig zijn en houdt nachtwerk of werk in moeilijke omstandigheden in. Bovendien bestaat een deel van zijn activiteit eruit van wacht te zijn, wat een zekere flexibiliteit vereist.

Medewerker openbare veiligheid

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

Ook dit jaar benadrukken de adviseurs van Actiris het knelpuntkarakter van dit beroep en het feit dat er een tekort aan is (kwantitatieve redenen). Er zijn te weinig kandidaten om de aangeboden vacatures in te vullen. Het beroep heeft een vrij algemene titel en omvat verschillende realiteiten. Als gevolg daarvan hebben de vacatures, die divers en gevarieerd zijn, afwisselend succes bij de werkzoekenden. Bij wijze van voorbeeld vertellen de adviseurs van Actiris dat het eenvoudig is bewakers te vinden voor de nieuwe gevangenis in Haren, maar dat het veel moeilijker blijkt om kandidaten voor het politiekorps te vinden.

De aantrekkelijkheid van het beroep is niet de enige factor die de spanningen verklaart. Kwalitatieve factoren spelen ook een rol, zeker als het gaat om het aanwerven van politieagenten. Het gezochte profiel moet niet or een diploma beschikken, maar het percentage van kandidaten die de selectietests niet halen ligt bijzonder hoog.

Tot slot kunnen de arbeidsomstandigheden worden gezien als een bijkomende oorzaak van de aanwervingsproblemen. De beroepen van politieagenten, gevangenisbewaker en veiligheidsmedewerkers van de spoorwegen worden beschouwd als zware beroepen binnen de ambtenarij vanwege de fysieke beperkingen, de manier waarop het werk is georganiseerd (vooral 's nachts), de veiligheidsrisico's en de mentale en emotionele belasting.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Medewerker defensie

De medewerker defensie voert beschermingsacties en strijdacties in het kader van militaire operaties uit overeenkomstig het defensiebeleid en het internationale beleid van het land. Afhankelijk van zijn rang kan hij een team leiden.

Net als vorig jaar wordt dit beroep als knelpuntberoep beschouwd. De adviseurs van Actiris precisieren 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. Het percentage Brusselse kandidaten die niet slagen voor de ingangsproeven (gelijkwaardig aan het basisniveau wiskunde en Frans) is hoog. 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.

Opleidingsaanbod in verband met de diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling

Van de zes knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in verband met de diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling **worden er vier gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan drie rechtstreeks en één onrechtstreeks. De twee resterende beroepen worden helemaal niet gedekt.**

De knelpuntberoepen in verband met beveiliging worden deels gedekt:

- Het beroep van bewakingsagent wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding verstrekt door het centrum **BF métiers urbains** en de **SPI-partners**. Die kwalificerende opleidingen leiden tot de vergunning die nodig is om dit beroep uit te oefenen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



- Het beroep van medewerker openbare veiligheid wordt gedekt door twee soorten opleidingen onder de beheersopdracht van Bruxelles Formation.
 - ▶ Ten eerste is er de kwalificerende opleiding in luchthavenbeveiliging, verstrekt door het centrum **BF métiers urbains**. Net als bij de opleiding tot bewakingsagent leidt deze opleiding tot de vergunning die nodig is om dit beroep uit te oefenen.
 - ▶ Aan de andere kant biedt een opleidingsaanbod in samenwerking met het **CEFIG** een voorbereiding op de aanwervingen bij de politie via kennismakingscursussen en vooropleidingen, gericht op dit beroep.

- Het beroep van medewerker defensie wordt dan weer niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Het centrum **BF métiers urbains** heeft in 2023 evenwel opleidingen in cyberbeveiliging gelanceerd, die relevant zijn voor de opleiding van medewerkers defensie.

Knelpuntberoepen in verband met diensten aan personen:

- Het knelpuntberoep van schoonmaker bij mensen thuis wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van het centrum **BF construction** en de opleiding verstrekt in het kader van de **SPI-partnerschappen en het onderwijs voor sociale promotie**. Er worden ook gerichte kennismakingscursussen georganiseerd door **BF tremplin** en de **SPI-partners**, evenals FLE-modules (Frans als vreemde taal), verstrekt door **BF langues** en de **SPI-partners**.

- Het beroep van kapper wordt onrechtstreeks gedekt door een opleiding in kappersmethoden, verstrekt aan mensen in de gevangenis in het kader van de **partnerschappen met onderwijs voor sociale promotie**. Er zij ook op gewezen dat een volledig aanbod inzake het beroep van kapper (met ondernemersoriëntatie) beschikbaar is bij het EFP (kapsalonbeheerder).

- Het knelpuntberoep van toezichthouder van lokalen en gebouwen wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners.

5.11. Transport, logistiek en aankopen

Alle transport- en logistieke beroepen die op de nieuwe lijst van knelpuntberoepen staan, komen als dusdanig naar voren op basis van de statistische analyse, **behalve het beroep van kraanbestuurder**. Dat laatste ter zijde gelaten, **kampen alle knelpuntberoepen in verband met transport, logistiek en aankopen dus met een tekort (kwantitatieve oorzaak)**. Dat knelpuntkarakter wordt nog versterkt door de moeilijkheid om kandidaten te vinden met de vereiste specifieke kwalificaties en vaardigheden. Tot slot kunnen de arbeidsomstandigheden in bepaalde beroepen met bindende werktijden de kandidaten ontmoedigen en zo bepaalde spanningen op de arbeidsmarkt verklaren, in het bijzonder voor chauffeurs⁵⁵.

In 2022 is de helft van de knelpuntberoepen in de sector nieuw in vergelijking met het vorige jaar. Dat is het geval van aankoopgerelateerde beroepen (aankoper en verantwoordelijke aankoopdienst) en magazijnbeheerder. Ook de autocarchauffeur staat nu op de lijst, hoewel we kunnen aannemen dat hij op de een of andere manier de buschauffeur vervangt, vorig jaar nog een knelpuntberoep, maar nu niet meer. Het feit dat sommige titels en beroepen zo dicht bij elkaar liggen, was waarschijnlijk een bron van verwarring bij het invoeren van de vacatures in de database van Actiris.

Van die beroepen **kunnen we verwachten dat de chauffeursberoepen de komende jaren knelpuntberoepen zullen blijven. De mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van gekwalificeerde profielen zal naar verwachting immers toenemen na de pensionering van de oudere werknemers**. Alle segmenten worden getroffen, maar het probleem is bijzonder acuut voor bestuurders van zware vrachtwagens en autocars. We moeten ook rekening houden met de genderdimensie van deze beroepen, die typisch door mannen worden uitgeoefend.

De sectorale pijler van de POW Logisticity wijst op de moeilijkheden die bedrijven ondervinden bij het invullen van functies met verantwoordelijkheid. Daarnaast passen bedrijven zich aan en organiseren ze zich om de spanningen op alle niveaus te compenseren. Het is vrijwel onmogelijk geworden om iemand aan te werven die al operationeel is. Daarom proberen aanwervingsverantwoordelijken de vaardigheden op te sporen die het meest overeenkomen met het profiel dat ze zoeken, zelfs als dat betekent dat ze de aangenomen persoon moeten opleiden in bepaalde aspecten van het werk die hij niet meteen aankan. Dat is vooral het geval voor de logistiek verantwoordelijke, maar de redenering is dezelfde voor alle beroepen om zo snel mogelijk iemand te vinden die operationeel is.

⁵⁵ P. Lorent (2023), *Pourquoi on ne se bouscule pas pour conduire*, in Le Soir, 03/09/2023.

■ *Beroepen in verband met de besturing van een voertuig*

Autocarchauffeur

De autocarchauffeur voert openbaar personenvervoer uit in stedelijke, interstedelijke, regionale, nationale of internationale diensten, met inachtneming van de verkeersregels, de regels voor de veiligheid van goederen en personen en de vereisten inzake tijd en kwaliteit. Hij kan taken uitvoeren als onderdeel van toeristische circuits of reizen (routebeschrijving, hoteldiensten, douaneformaliteiten, toeristisch commentaar enz.).

De sector schat de huidige behoefte aan autocarchauffeurs op 1500 voor het hele land⁵⁶. Als gevolg van de coronacrisis en de sluiting van de toeristische sector hebben veel chauffeurs het personenvervoer verlaten om elders werk te vinden. Er is duidelijk een tekort (kwantitatieve oorzaak). De aanwervingsproblemen hebben echter ook een kwalitatieve oorzaak, die hoofdzakelijk met ervaring te maken heeft. Een bedrijf vertrouwt geen bus met een honderdtal passagiers die naar het buitenland willen reizen toe aan iemand die net zijn rijbewijs D heeft gehaald. Dat beperkt duidelijk de toegang voor jongeren of mensen met minder ervaring. Ook moet er rekening worden gehouden met de moeilijke werktijden, die soms onderbroken zijn, bijvoorbeeld in het vervoer van scholieren. Bovendien zijn de contracten vaak van bepaalde duur. Benaadrukt moet worden dat de wervingsdruk waarschijnlijk zal aanhouden gezien de vergrijzing van het huidige personeelsbestand⁵⁷.

- ▶ **Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen**
- ▶ **Bestuurder trekker-oplegger**

Mensen met dit beroep besturen een zwaar wegvoertuig met een totaal toegelaten laadgewicht van meer dan 3,5 ton. Ze vervoeren goederen (producten, voertuigen enz.) over lange of middellange afstanden en voldoen aan de regelgeving inzake wegvervoer en de eisen van de klanten (termijnen, conformiteit enz.). Ze voeren taken in verband met het vervoer uit (ladingen

⁵⁶ Cijfer aangegeven tijdens overleg, maar zie met betrekking tot dit punt ook: C. Willocx (2023), *Honderden buschauffeurs gezocht in Vlaanderen: ook kandidaten die amper Nederlands kennen, zijn welkom*, in GVA, 21/08/2023.

⁵⁷ Idem.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



vastzetten, documenten ondertekenen, goederen controleren enz.) en kunnen ook voertuigen laden en lossen en het opvolgonderhoud van het voertuig uitvoeren.

De sectorale pijler van de POW bevestigt de bevinding van vorig jaar dat er een tekort is aan bestuurders met een rijbewijs C of CE (kwantitatieve oorzaak). Logisticity schat dat er momenteel in België 5000 chauffeurs te weinig zijn. Aangezien de leeftijdspiramide omgekeerd is (er zijn meer ouderen dan jongeren in het beroep), zal de vraag waarschijnlijk hoog blijven, rekening houdend met de pensionering van de huidige werknemers.

In werkelijkheid moet het gebrek aan kandidaten ook worden gelezen als een gebrek aan kandidaten met de nodige 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 hebben wanneer ze aan de opleiding beginnen. Er bestaan alternatieven. Sommige bedrijven betalen de opleiding voor hun werknemers, en POW Logisticity gaat een opleiding op maat opzetten voor houders van een rijbewijs C.

Ten slotte zijn beide beroepen veeleisend wat betreft werktijden en fysiek 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 arbeidsmarkt⁵⁸. Andere sectoren (zoals de bouw) of grote bedrijven (zoals Bpost) concurreren met transportbedrijven. Een geschoolde arbeider die betere werkomstandigheden wil, vooral wat werken betreft, zal gemakkelijk een job vinden in een andere sector.

Kraanbestuurder

De kraanbestuurder bedient hefwerktuigen of specifieke toestellen (portalen, mobiele bruggen, sluizen enz.). Hij werkt mee aan het laden/lossen, overladen, heffen en plaatsen van allerlei soorten massa's (containers, gevaarlijke

⁵⁸ P. Lorent (2023), *Métiers en pénurie : pourquoi on ne se bouscule pas pour conduire un camion*, in Le Soir, 03/09/2023.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



stoffen, machines, boten enz.), met inachtneming van de regels voor de veiligheid van goederen en personen.

Dit beroep, dat vorig jaar al een knelpuntberoep was en waarschijnlijk eerder in de bouwsector thuishoort, kampt met aanwervingsmoeilijkheden om kwalitatieve redenen. Bedrijven zoeken mensen met meerdere jaren ervaring op een bouwplaats, bijvoorbeeld als metselaar of bekister. In Brussel is er geen studie of opleiding voor dit beroep.

De sectorpijler POW Constructivity voegt eraan toe dat de sector ook actief op zoek is naar bestuurders van mengtrucks, een beroep waarvoor specifieke vaardigheden nodig zijn die verder gaan dan alleen het besturen van een vrachtwagen. Er is veel vraag naar mensen met dit beroep, maar dit staat niet als zodanig vermeld in het beroepenreferentiemodel, waardoor het niet mogelijk is werkzoekenden te identificeren. Dit beroep is aantrekkelijker dan dat van de transport- en logistieke sector. Bestuurders van mengtrucks genieten van de voordelen van de bouw: een hoger loon, een hospitalisatieverzekering en overdag werken.

■ *Logistieke en inkoopberoepen*

Aankoper

De aankoper onderzoekt en selecteert producten en leveranciers in lijn met de aankoopstrategie van het bedrijf. Hij onderhandelt over commerciële contracten op basis van de doelstellingen inzake kosten, deadlines en kwaliteit. Hij kan worden gevraagd een aankoopstrategie voor het bedrijf uit te werken of een team te coördineren.

Afhankelijk van de sector is het erg moeilijk om kandidaten te vinden voor dit beroep met een tekort (kwantitatieve redenen). De experts betreuren dat veel mensen op deze aanbiedingen ingaan zonder het juiste profiel of de vaardigheden te hebben, wat verklaart waarom de kwalitatieve oorzaak ook naar voren wordt geschoven. Het beroep vereist talenkennis (Nederlands en Engels, aangezien de persoon in Vlaanderen moet onderhandelen of zich moet uitdrukken tegenover klanten of leveranciers). De kandidaat moet ook commercieel ingesteld zijn en conflicten kunnen oplossen. Volgens de contactpersonen

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



in de sector en de adviseurs van Actiris vereist dit beroep geen specifiek diploma, op voorwaarde dat de kandidaat over ervaring beschikt. Er moet ook rekening worden gehouden met de specifieke aard van de aangekochte producten. Bedrijven zullen de voorkeur geven aan iemand met ervaring die specifiek is voor het segment waarin ze actief zijn.

Magazijnbeheerder

De magazijnbeheerder plant, organiseert en controleert alle of een deel van de logistieke operaties (ontvangst, opslag, voorbereiding van orders, levering, verzending van goederen, producten enz.) van een site (logistiek platform, productie-eenheid enz.) of afdeling, in overeenstemming met de eisen van deadlines, kwaliteit en kosten, en in overeenstemming met de regelgeving en gezondheids- en veiligheidsregels. Hij kan deelnemen aan logistieke operaties en op een gespecialiseerd gebied werken (bijvoorbeeld voorraadbeheer of aankoop). Ook de coördinatie van de activiteiten van een team kan tot zijn taken behoren.

Volgens de sectorpijler van de POW Logisticity is er een tekort aan kandidaten om magazijnbeheerder te worden. Bovendien worden de aanwervingsproblemen, naast de kwantitatieve dimensie, ook verklaard door kwalitatieve redenen. Volgens de adviseurs van Actiris moeten kandidaten die dit beroep met een toezichtsfunctie willen uitoefenen, beschikken over leidinggevende vaardigheden, die vaak ontbreken. Kennis van het Nederlands is een must, terwijl Engels op sommige plaatsen ook gevraagd kan worden.

Verantwoordelijke aankoopdienst

De verantwoordelijk aankoopdienst definieert en implementeert het aankoopbeleid van het bedrijf, in lijn met de doelstellingen van rationalisatie en kostenreductie. Deze persoon leidt een afdeling en coördineert een team.

Volgens de sectorpijler van de POW Logisticity is er een tekort aan kandidaten om verantwoordelijke aankoopdienst te worden. Bovendien worden de aanwervingsproblemen, naast de kwantitatieve dimensie, ook verklaard door kwalitatieve redenen. Volgens de adviseurs van Actiris moeten kandidaten

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



die dit beroep met een toezichtsfunctie willen uitoefenen, beschikken over leidinggevende vaardigheden, die vaak ontbreken. Daardoor is interne promotie niet altijd mogelijk.

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 duidelijke doelstellingen inzake rationalisatie en optimalisatie na (kwaliteit, rentabiliteit, deadlines, veiligheid). De logistiek verantwoordelijke kan zich specialiseren in een bepaalde fase (inkomende of uitgaande logistiek) of in de organisatie van activiteiten op een specifiek gebied (humanitair, defensie enz.), of in de leiding over een team of een logistieke afdeling.

Volgens de sectorpijler van de POW Logisticity kampt dit beroep, dat vorig jaar al een knelpuntberoep was, met een tekort. Er is namelijk een gebrek aan kandidaten om logistiek verantwoordelijke te worden. Bovendien worden de aanwervingsproblemen, naast de kwantitatieve dimensie, ook verklaard door kwalitatieve redenen. De adviseurs van Actiris voegen hieraan toe dat bedrijven bijzonder veeleisend zijn. Behalve managementvaardigheden vereist dit beroep ook een zekere beheersing van het Nederlands en in mindere mate van het Engels. Tot slot moet worden opgemerkt dat maar weinig Brusselse scholen cursussen aanbieden die tot dit beroep leiden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Tekort
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport, logistiek en aankopen

Van de acht knelpuntberoepen die in 2022 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in verband met transport, logistiek en aankopen, **worden er zes gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en zijn partners, waarvan vijf rechtstreeks en één onrechtstreeks. De overige twee knelpuntberoepen worden niet gedekt.**

Wat de knelpuntberoepen in de transportsector betreft:

- De beroepen van vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen en bestuurder trekker-oplegger worden rechtstreeks gedekt door de opleiding tot bestuurder van zware voertuigen, verstrekt door **BF logistique**.
 - ▶ Deze opleiding stelt de deelnemers in staat om de verschillende fasen van het rijbewijs te doorlopen, met als doel het voor dit beroep vereiste CE-rijbewijs te behalen. Daarnaast biedt **BF espaces numériques** zelfstudiemodules ter voorbereiding op het theoretische rijexamen.
 - ▶ Het centrum **BF logistique** biedt ook een specifieke opleidingsmodule aan voor het vervoer van gevaarlijke producten (behalen van het ADR-attest) en een opleiding voor de omscholing van werknemers in de sector (permanente bijscholing is verplicht).
- Op dezelfde manier wordt het beroep van autocarchauffeur rechtstreeks gedekt door de opleiding tot bus- en autocarchauffeur, verstrekt door het centrum **BF logistique**. Deze opleiding omvat modules met betrekking tot de theoretische en praktische rijexamens.

Voor de twee bovengenoemde beroepen wijzen we ook op de organisatie van beroepsproeven die voorafgaand aan de kwalificerende opleiding worden verstrekt door **BF logistique**, evenals Nederlandse taalmodules, aangeboden door **BF langues**.

Het beroep van kraanbestuurder wordt onrechtstreeks gedekt door de opleiding tot verreikermachinist en slingtechnieken, verzorgd door **BF construction**. In 2022 was er geen kwalificerende opleiding die rechtstreeks verband houdt met dit knelpuntberoep. We merken evenwel op dat sommige stagiairs een FPIE bestuurder van bouwplaatsmachines konden volgen.

Beide knelpuntberoepen in verband met logistiek worden gedekt:

- Het centrum **BF logistique** organiseert diverse kwalificerende opleidingen voor het beroep van logistiek verantwoordelijke. Met name de opleiding tot verantwoordelijke logistieke keten en supervisor magazijn geeft rechtstreeks toegang tot dit knelpuntberoep. Andere opleidingen (bevoorravings- en voorraadbe-

heerder, dispatcher en douaneaangever) bieden via loopbaanontwikkeling ook onrechtstreeks toegang tot een functie met verantwoordelijkheid.

- Het beroep van magazijnbeheerder wordt ook rechtstreeks gedekt door de opleiding supervisor magazijn, aangeboden door **BF logistique**, en eerder onrechtstreeks door de bovengenoemde opleiding beheerder en de opleiding magazijnier. Voor deze laatste opleiding worden er vooropleidingen georganiseerd in het kader van de **SPI-partnerschappen** en de modules Nederlands voor magazijniers bij **BF langues**.

Tot slot vallen de twee aankoopgerelateerde functies (aankoper en verantwoordelijke aankoopdienst) niet onder het aanbod van Bruxelles Formation. Vroeger verstrekte het centrum **BF management** een opleiding specialist aankopen, maar deze werd in 2022 niet voortgezet. Er zijn gesprekken gaande om ze in de toekomst te hervatten.

Conclusie

«In veel sectoren zijn de spanningen op de arbeidsmarkt toegenomen en is er een onbeantwoorde behoefte aan arbeidskrachten. Aanwervingsproblemen zijn voornamelijk structureel van aard»

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 beroepen waarvoor de vacatures die Actiris in 2022 ontving, moeilijk in te vullen waren, en analyseert de oorzaken van deze aanwervingsproblemen.

Deze editie vindt plaats in een postpandemische context. Het herstel dat de arbeidsmarkt in 2021 inzette, ging in 2022 verder, doordat de gezondheidssituatie verbeterde en veel van de beperkingen wegvielen. Die opleving liep in 2022 echter snel terug. De oorzaak was de achteruitgang van het economische klimaat. Dat kan deels worden toegeschreven aan de stijging van de energieprijzen na de inval van Rusland in Oekraïne. In veel sectoren zijn de spanningen op de arbeidsmarkt toegenomen en is er een onbeantwoorde behoefte aan arbeidskrachten. Aanwervingsproblemen zijn voornamelijk structureel van aard, maar er zijn meerdere signalen die het scenario van een verhoogde spanning bevestigen.

Het gebrek aan kandidaten (tekort) is de belangrijkste reden die wordt opgegeven, gevolgd door een slechte afstemming van de vaardigheden. Deze mismatch komt doordat het kwalificatieniveau (diploma of vaardigheden) van de kandidaten onvoldoende

wordt geacht voor de aangeboden functies. 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.** Het is ook een administratief tweetalig gewest. Bijgevolg is de kennis van de voornaamste officiële talen, het Nederlands en het Frans, maar ook van andere talen, voornamelijk het Engels, vaak een vereiste. 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. **Mobiliteit en in het bijzonder het bezit van een rijbewijs**, zeker voor technische of bouwberoepen die dagelijkse verplaatsingen naar klanten of bouwplaatsen met zich brengen, maar ook voor bepaalde paramedische beroepen, zijn eveneens erg belangrijk. Deze kwalitatieve eisen vormen een niet te verwaarlozen belemmering voor de aanwerving van kandidaten in de meeste knelpuntberoepen.

In een aantal gevallen, **blijft een diploma een belangrijk selectie criterium bij de aanwervingen.** Het gebrek aan een diploma is vooral nadelig voor jongeren.

Het niveau en de specialiteit van de opleiding zijn echter niet langer systematisch de belangrijkste aanwervingscriteria voor bedrijven. **Werkervaring is meer dan ooit een troef bij aanwervingen.** Ook zachte vaardigheden spelen een steeds belangrijkere rol in de wervingscriteria. **Bedrijven veranderen, vaardigheden evolueren** voortdurend en ook de manier waarop we werken is niet meer dezelfde. Dat geldt des te meer in de context na de coronacrisis, waar aanpassingsvermogen en autonomie centraal zijn komen te staan. Tot slot moeten we benadrukken dat ook de aanwerving van managers en andere verantwoordelijken moeilijk verloopt, ongeacht de sector. Hier wordt vooral gezocht naar mensen met managementvaardigheden en andere zachte vaardigheden in verband met intermenselijke relaties.

Het tekort aan geschoolde arbeidskrachten verklaart voor een groot deel de spanningen, maar een andere verklaring ligt in de **arbeidsomstandigheden** (waaronder de aard van de taken) **en/of arbeidsvoorwaarden** (atypische werktijden, loonniveau enz.) van de vacatures die niet ingevuld geraken. Hoewel de coronacrisis heeft geleid tot een sterker globaal bewustzijn van het belang van de arbeidsomstandigheden en vooral van een goed evenwicht tussen werk en privéleven, brengt de energiecrisis nu een nieuwe reeks onzekerheden met zich. Reële of vermeende werkomstandigheden kunnen echter een grote invloed hebben op de motivatie van de kandidaten. Het grote publiek is zich niet altijd bewust van de voordelen en vergoedingen, ondanks het feit dat dit een belangrijke factor is om een sector of beroep aantrekkelijker te maken. Hoewel de problemen reëel zijn, moet er niettemin op worden gewezen dat paniekzaaij bijdraagt aan de creatie van een beeld en percepties die geassocieerd worden met het beroep en die potentiële sollicitanten ontmoedigen en op die manier de vooroordelen aan beide kanten versterken. **Dat doet de vraag naar de aantrekkelijkheid van werk meer dan ooit rijzen.** Er zijn 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 de informatie over de arbeidsmogelijkheden te verbeteren, de onderdompeling in een bedrijf te bevorderen (vooral voor jongeren) of in te spelen op het inschakelingstraject van de mensen die het verst van de arbeidsmarkt





af staan en dat veilig te stellen. Daarnaast is het ook aangewezen het systeem van vrijstellingen voor de hervatting van studies en opleidingen 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.

Andere factoren met een transversaal karakter kunnen de spanningen op de 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 soorten van discriminatie te bestrijden.

Tegen die achtergrond heeft de Brusselse minister van Werkgelegenheid en Opleiding in juli 2023 een stappenplan⁵⁹ opgesteld om het tekort dat **zich in bepaalde beroepen voordoet te bestrijden in samenwerking met de bouw, de horeca, de sector transport en logistiek, de digitale sector en de technologische industrieën**. Het is een vervolg op de sectorale rondetafelgesprekken van vorig jaar. Het document bevat zowel transversale maatregelen als maatregelen die specifiek zijn voor een bepaalde sector. Een belangrijke maatregel is de invoering, vanaf september 2023, van een **systematische beoordeling van vaardigheden voor jongeren** wanneer ze zich bij Actiris inschrijven. Die maatregelen zouden ons in staat moeten stellen de loopbaantrajecten veilig te stellen en werknemers bij hun overgang te ondersteunen.

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 eerder multisectoraal zijn, zelfs al treffen de huidige crisissen niet alle sectoren op dezelfde manier.

In deze specifieke context stelde de eenheid Monitoring en Prognoses van view.brussels tijdens de coronacrisis een multidimensionale en prospectieve analyse van de gevolgen van decoronacrisis voor. Ze zet

59 Clerfayt B. (2023), **Brussels Gewest heeft stappenplan voor strijd tegen knelpuntberoepen**, 10 juli 2023.

haar opdracht verder door de gevolgen van de energiecrisis te monitoren en zo te helpen de uitdagingen te begrijpen, de tendensen te ontcijferen en te anticiperen 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 zich in de nabije toekomst zullen aandienen. De aanstaande publicatie van het rapport 'Determining employment and training needs' is een stap in die richting⁶⁰.

Perspectieven ter verrijking van de analyse

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:

- De documentaire en sectorale inspanningen opdrijven 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 dat 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.
- Begin 2024 een werkgroep oprichten met als doel de methoden voor de berekening van het uitstroompercentage naar werk voor opleidingen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met knelpuntberoepen beter te definiëren en de beperkingen van die berekening te overwinnen. Zo zou het mogelijk moeten zijn om in toekomstige edities de werkgelegenheidscijfers voor de betreffende opleidingen opnieuw op te nemen.
- Het overlegproces met de sectorale actoren, waaronder werkgeversfederaties en werkgelegenheidsadviseurs, verbeteren en verder ontwikkelen om de spanningen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te monitoren.
- 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 dat verband, maar ook meer in het algemeen, moet de overgang worden voorbereid van het huidige beroepenreferentiemodel (Competent 1.0) naar het nieuwe referentiemodel Competent 2.0 op basis waarvan dit nieuwe instrument zal worden opgezet. In de tussentijd kunnen we in de volgende editie opnieuw een analyse van de structurele of opkomende aard van knelpuntberoepen in de loop van de laatste drie jaar opnemen.

60 Het rapport 'Identificatie van de behoeften op de arbeidsmarkt en de opleidingsbehoeften' heeft een dubbele doelstelling: enerzijds anticiperen op de beroepen en sectoren die jobs zullen creëren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en anderzijds input leveren om het opleidingsaanbod te helpen sturen en de opleidingen te definiëren zodat ze aansluiten bij de gewestelijke problematiek, de behoeften van de Brusselaars en de evoluties op de arbeidsmarkt.

- Ervoor zorgen dat de resultaten worden verspreid en besproken met alle actoren die betrokken zijn bij de kwestie van de knelpuntberoepen (operationele diensten, Beroepenpunt, de dienst Regie van Bruxelles Formation, de Polen Opleiding-Werk, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi enz.) en bij de uit te voeren acties..



**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi