



Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Rapport van oktober 2024



Rapport van oktober 2024 - Cijfers van 2023

Oorspronkelijke Franstalige versie

Afbeeldingen: freepik, storyset en view.brussels

INHOUDSTAFEL

| | |
|---|-----------|
| Inleiding | 6 |
| 1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest | 8 |
| 2. Wijzigingen ten opzichte van de vorige lijst | 10 |
| 4. Analyse van de knelpuntberoepen die in 2023 zijn waargenomen in het Brussels Gewest | 14 |
| 4.1. Handel, verkoop en grootdistributie | 14 |
| 4.2. Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht en vastgoed | 16 |
| 4.2.1. Verzekeringen | 16 |
| 4.2.2. Boekhouding en bedrijfsbeheer | 17 |
| 4.2.3. Vastgoed | 18 |
| 4.3. Bouw en openbare werken | 20 |
| 4.4. Onderwijs en opleiding | 27 |
| 4.4.1. Onderwijs | 27 |
| 4.4.2. Opleiding | 29 |
| 4.5. Horeca: hotel - restaurant - café | 30 |
| 4.5.1. Directie en management | 31 |
| 4.5.2. Hotelwezen | 32 |
| 4.5.3. Eet- en drinkgelegenheden - Keuken en afwas | 32 |
| 4.5.4. Eet- en drinkgelegenheden - Bediening | 33 |

| | | |
|---------|---|----|
| 4.6. | Informatica en telecommunicatie | 35 |
| 4.7. | Administratieve beroepen | 37 |
| 4.8. | Technische en industriële beroepen | 39 |
| 4.8.1. | Analyse, kwaliteit, veiligheid en milieu | 40 |
| 4.8.2. | Ontwerp, onderzoek, studies en ontwikkeling | 41 |
| 4.8.3. | Elektromechanica, elektriciteit en elektronica | 42 |
| 4.8.4. | Management, methodologie en beheer | 43 |
| 4.9. | Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening | 45 |
| 4.9.1. | Begeleiding van personen en maatschappelijk werk | 45 |
| 4.9.2. | Zorg en hulp bij het dagelijks leven | 46 |
| 4.9.3. | Sociocultureel en educatief werk | 47 |
| 4.9.4. | Geneeskunde, tandheeskunde en farmaceutica | 47 |
| 4.9.5. | Medisch-technische beroepen | 48 |
| 4.9.6. | Verpleging en verzorging | 49 |
| 4.9.7. | Paramedische zorg | 50 |
| 4.10. | Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling | 53 |
| 4.10.1. | Haarverzorging, schoonheidsverzorging en lichaamsverzorging | 53 |
| 4.10.2. | Defensie, openbare veiligheid en civiele bescherming | 53 |
| 4.10.3. | Wasserijen | 54 |
| 4.10.4. | Privébeveiliging | 55 |

| | | |
|---------|------------------------|-----------|
| 4.11. | Transport en logistiek | 56 |
| 4.11.1. | Aankoopdiensten | 57 |
| 4.11.2. | Wegvervoer | 57 |
| | Conclusie | 60 |

Inleiding

In dit jaarverslag over de knelpuntberoepen, waaronder beroepen met een tekort¹, wil view.brussels een overzicht geven van de verschillende verklarende factoren die ten grondslag liggen aan de aanwervingsmoeilijkheden. Het doel van dit verslag, dat samen met Bruxelles Formation werd uitgevoerd, is om de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt van het afgelopen jaar te objectiveren. De aanpak maakt het ook mogelijk om informatie te verzamelen over de verschillende beroepen. Deze informatie is nuttig voor Bruxelles Formation om haar opleidingsaanbod te ontwikkelen of aan te passen, en zo bij te dragen aan het aanpakken van bepaalde (kwalitatieve) oorzaken van aanwervingsmoeilijkheden en het bevorderen van de tewerkstelling van Brusselaars. Daartoe stemt haar Service Études et Statistiques de door view.brussels geïdentificeerde functies af op het aanbod van Bruxelles Formation. Dit verslag bevat daarom een analyse van de dekking van de knelpuntberoepen door het opleidingsaanbod. Ook wordt in aanvulling op eerdere edities² nader ingegaan op de factoren die ten grondslag liggen van aanwervingsmoeilijkheden en wordt op dit punt een kwalitatief perspectief geboden.

Drie belangrijke soorten oorzaken worden onderzocht (tekort, kwalitatieve mismatch en arbeidsomstandigheden en/of -voorwaarden). Er kunnen echter ook andere factorenmeespelen, die regelmatig genoemd worden in de wetenschappelijke literatuur³ over aanwervingsmoeilijkheden. De manier waarop werkaanbiedingen zijn opgesteld kan

bijvoorbeeld ook de spanningen verklaren. Een onderzoek van de werkaanbiedingen die werden ontvangen in 2023, het referentiejaar voor de analyse, bracht al snel een aantal beperkingen aan het licht: onnauwkeurigheid in de functiebenaming, gebrek aan informatie over bepaalde functievereisten (zoals talenkennis), inconsistentie tussen het gevraagde ervaringsniveau in de functiebeschrijving en de functie zelf enz.

Overigens is Actiris niet altijd het belangrijkste wervingskanaal. Sommige sectoren werven meer via informele kanalen, onder meer via sociale media, terwijl view.brussels de lijst van knelpuntberoepen, inclusief beroepen met een tekort, opstelt op basis van een statistische analyse van alleen de werkaanbiedingen die rechtstreeks bij Actiris binnenkomen. Daarom wordt die statistische analyse aangevuld met intern overleg met de adviseurs van Actiris en extern overleg met vertegenwoordigers van de betrokken sectoren. Hun ervaringen en expertise worden gebruikt om de statistische lijst te valideren en indien nodig aan te vullen. Die gesprekken bieden ook een gelegenheid om kwalitatieve elementen te verzamelen die kunnen helpen om spanningen aan het licht te brengen. Hoe beter de werkaanbiedingen opgesteld en gecodeerd zijn en/of hoe beter de geraadpleegde personen weten welke vaardigheden en profielen de bedrijven precies zoeken, hoe nauwkeuriger het beeld van de knelpuntberoepen zal zijn.

1 Ter herinnering, elk jaar publiceert view.brussels op 1 juli een lijst met knelpuntberoepen, inclusief beroepen met een tekort. In een tweede fase wordt samen met Bruxelles Formation het analytisch verslag opgesteld.

2 Beschikbaar op [Actiris](#) of [Bruxelles Formation](#).

3 Zie het interview met Emmanuelle Marchal: [Pourquoi les recruteurs sont-ils dans l'embarras?](#). Zie voor meer informatie ook: Emmanuelle Marchal (2015), *Les Embarras des recruteurs, enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS.

De structuur van dit verslag is vergelijkbaar met die van vorige edities. De manier waarop de gegevens worden gepresenteerd, is echter grondig herzien, waarbij de nadruk ligt op het samenvatten van de gegevens en het benadrukken van gemeenschappelijke trends. Hoewel de methodologie voor de analyse van de knelpuntberoepen niet is gewijzigd, wordt ze nu op een eenvoudigere manier voorgesteld⁴. Na een kort overzicht van de evolutie van de

knelpuntberoepen in het afgelopen jaar, staan we stil bij het kwalitatieve onderzoek, waarbij op het meest geschikte niveau (beroep, beroepengroep) wordt gekeken naar de oorzaken voor de spanningen, en tegelijk het verband wordt gelegd tussen de knelpuntberoepen en het aanbod aan beroepsopleidingen in 2023. Ten slotte worden bij wijze van conclusie de lessen samengevat die kunnen worden getrokken uit de analyse van 2023.

⁴ Voor meer details over de methodologie, zie [view.brussels \(2024\), Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#).

1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

Een beroep wordt als een knelpuntberoep beschouwd als het moeilijker is of langer duurt om werkaanbiedingen voor dat beroep in te vullen.

Er zijn twee manieren om ze op te sporen:

- 1. statistische analyse van de werkaanbiedingen die Actiris in 2023 heeft ontvangen** (de geselecteerde beroepen zijn die waarvoor Actiris minstens 20 werkaanbiedingen heeft ontvangen).

Een beroep wordt een knelpuntberoep genoemd:

- als de invullingsgraad van de werkaanbiedingen voor dat beroep lager ligt dan de gemiddeld berekende invullingsgraad voor alle beroepen samen en als de benodigde mediane duur om de werkaanbiedingen voor dit beroep af te sluiten langer is dan de mediane invullingstijd voor alle werkaanbiedingen;

OF

- als de spanningsindicator (de verhouding tussen de reserve aan arbeidskrachten en het aantal openstaande functies) laag is ($< 1,5$).

- 2. de meningen die werden verzameld bij sectorspecialisten, zowel binnen Actiris** (Directie Werkgevers van Actiris) **als daarbuiten** (werkgeversfederaties⁵ en sectorale pijlers van de BRC/POW⁶), laten toe om de statistische lijst te bevestigen en, indien nodig, een beroep toe te voegen aan de lijst of eruit te verwijderen.

5 Alimento, de werkgroep Arbeidsmarktbeleid van Bruxeo, Denuo, Educam, Essenscia, Febelfin, Federgon, de Federatie Horeca Brussel, Federia, GIBBIS, ITAA, ORI en Volta. Voor de bewakingssector werd het EFP geraadpleegd.

6 Met name Construcity, Digitalcity, Logisticity, Technicity en het BRC Horeca Forma Be Pro.



Aanwervingsmoeilijkheden kunnen worden verklaard door drie soorten oorzaken, die elkaar kunnen versterken.

- 1. kwantitatieve factoren:** er zijn te weinig kandidaten voor een bepaald beroep; dan spreken we van een beroep waarvoor er een tekort is. Dat tekort kan een gevolg zijn van het feit dat de werkzoekende te weinig informatie heeft over de openstaande betrekking, maar kan ook te wijten zijn aan een minder aantrekkelijk imago van de sector (of zelfs het bedrijf) of van het beroep, waardoor jongeren er geen interesse voor hebben. Het kan ook voortvloeien uit het feit dat bepaalde beroepen als typisch mannelijk/vrouwelijk worden gezien.
- 2. kwalitatieve factoren:** de kandidaten voldoen niet aan de eisen in verband met opleiding, ervaring, talenkennis of specifieke, al dan niet technische, kennis of vaardigheden. Overigens formuleren bedrijven of organisaties die aanwerven soms eisen die niet altijd hun werkelijke behoefte weerspiegelen.
- 3. factoren in verband met de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden:** die zijn ongunstig of worden minstens zo aanzien, en hebben betrekking op het loon, de werkuren (avond-, weekend-, deeltijds werk enz.), het type contract, op het zelfstandigenstatuut, op stresserend, zwaar of gevaarlijk werk of op een ander kenmerk.

Tot slot zal de spanning, als het beroep de afgelopen drie jaar een knelpuntberoep was, structureel worden genoemd.

In 2023 telt de lijst 102 knelpuntberoepen, waaronder 84 beroepen waarvoor er een tekort is aan arbeidskrachten⁷. Bovendien kunnen 70 van die knelpuntberoepen structureel worden genoemd (61 daarvan zijn beroepen waarvoor er een tekort is).



7 De lijst met knelpuntberoepen, inclusief beroepen waarvoor een tekort is, in 2023 is beschikbaar op de website van Actiris:

2. Wijzigingen ten opzichte van de vorige lijst

In vergelijking met de vorige lijst zijn er 20 knelpuntberoepen bijgekomen, waarvan 13 met een tekort aan arbeidskrachten, en 26 verdwenen, waarvan 17 waarvoor er een tekort was (zie tabel 1 en 2).

Tabel 1: Knelpuntberoepen, inclusief beroepen waarvoor er een tekort is, die nieuw zijn op de lijst van 2023

| Knelpuntberoepen 2023 | |
|--|---|
| Handel, verkoop en grootdistributie | |
| ▶ | Winkeldirecteur |
| ▶ | Verantwoordelijke verkoop |
| ▶ | Verkoper van sport- en vrijetijdsartikels |
| ▶ | Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel |
| ▶ | Verkoper in doe-het-zelfzaak |
| ▶ | Verkoper van kleding en accessoires |
| Bouw en openbare werken | |
| ▶ | Torenkraanbestuurder* |
| ▶ | Dakdekker platte daken* |
| ▶ | Installateur van datacommunicatienetwerken* |
| ▶ | Gevelrenoveerder-betonhersteller |
| ▶ | Verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur* |
| Onderwijs en opleiding | |
| ▶ | Opvoeder in onderwijsinstelling* |
| Horeca: hotel - restaurant - café | |
| ▶ | Directieassistent hotel restaurant* |
| Informatica en telecommunicatie | |
| ▶ | Verantwoordelijke ICT* |

| |
|--|
| Technische en industriële beroepen |
| ▶ Tekenaar-ontwerper mechanica* |
| ▶ Technisch inspecteur industrie* |
| ▶ Installateur liften* |
| Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening |
| ▶ Hulpverlener-ambulancier* |
| ▶ Verantwoordelijke kinderopvang* |
| Transport en logistiek |
| ▶ Autobuschauffeur* |

Bron: view.brussels

* De beroepen met een sterretje zijn beroepen waarvoor er een tekort is.

Tabel 2: Knelpuntberoepen, inclusief beroepen waarvoor er een tekort is, die niet langer op de lijst van 2023 staan

| |
|---|
| Knelpuntberoepen in 2022 die niet meer voorkomen op de lijst in 2023 |
| Handel, verkoop en grootdistributie |
| ▶ Vertegenwoordiger* |
| ▶ Technisch-commercieel afgevaardigde* |
| ▶ Commercieel verantwoordelijke |
| ▶ Departementsverantwoordelijke winkel* |
| Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht en vastgoed |
| ▶ Beheerder verzekeringen* |
| Bouw en openbare werken |
| ▶ Architect bouw |
| ▶ Controleur gebouwen* |
| ▶ Stukadoor |
| Horeca: hotel - restaurant - café (1/2) |
| ▶ Barman |
| ▶ Chef-kok grootkeuken |

| |
|--|
| Horeca: hotel - restaurant - café (2/2) |
| ▶ Hulpkok |
| ▶ Hulpkok grootkeuken |
| ▶ Verantwoordelijke grootkeuken* |
| Informatica en telecommunicatie |
| ▶ Analist communicatie- en informatiesystemen |
| ▶ Ontwikkelaar telecomnetwerken* |
| ▶ Netwerkbeheerder* |
| ▶ Technicus van communicatienetwerken* |
| Administratieve beroepen |
| ▶ Technisch-administratief medewerker* |
| Technische en industriële beroepen |
| ▶ Onderhoudsmecanicien* |
| ▶ Bordenbouwer* |
| Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening |
| ▶ Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie* |
| Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling |
| ▶ Toezichthouder van lokalen en gebouwen |
| ▶ Medewerker defensie* |
| Transport en logistiek |
| ▶ Autocarchauffeur* |
| ▶ Magazijnbeheerder* |
| ▶ Logistiek verantwoordelijke* |

Bron: view.brussels

* De beroepen met een sterretje zijn beroepen waarvoor er een tekort is aan arbeidskrachten.

3. Knelpuntberoepen en de relatie opleiding-werk

Bruxelles Formation brengt elk jaar de door view.brussels geïdentificeerde knelpuntberoepen in verband met haar opleidingsactiviteiten. Die verbanden leggen is echter niet vanzelfsprekend. De toegang tot een specifieke betrekking is immers afhankelijk van verschillende factoren, zoals diploma, ervaring en algemene of specifieke vaardigheden. Eenzelfde opleiding kan worden gekoppeld aan meerdere beroepen op de arbeidsmarkt en meerdere opleidingen kunnen samen of afzonderlijk de inschakeling in eenzelfde beroep bevorderen.

Elke beroepsgerichte opleiding⁸ die in 2023 werd georganiseerd, werd in verband gebracht⁹ met de lijst van knelpuntberoepen voor 2023. Voor elk knelpuntberoep werden de verschillende opleidingen van Bruxelles Formation en haar partners met betrekking tot dat beroep geïdentificeerd. Die overeenkomsten werden vervolgens verrijkt **naargelang de opleiding rechtstreeks of onrechtstreeks tot een knelpuntberoep leidt:**

- **rechtstreeks verband:** de cursist beschikt aan het einde van de opleiding over de nodige vaardigheden en het vereiste niveau om het beroep uit te oefenen;
- **onrechtstreeks verband:** de cursist zou een arbeidsplaats kunnen invullen die verwant is aan het beroep en op termijn eventueel toegang krijgen tot dit knelpuntberoep door beroepservaring, bijscholing of het behalen van bijkomende diploma's.

8 Namelijk kwalificerende opleidingen, opleidingen die verband houden met specifieke beroepsvaardigheden, sommige e-learning-opleidingen, voortgezette opleiding, bijscholing en de individuele beroepsopleiding in onderwijsinstellingen. Andere opleidingsvormen (vooropleidingen, gerichte kennismakingscursussen) worden soms gebruikt om het opleidingsaanbod dat verband houdt met de grote domeinen waarin de functies als kritisch worden aangemerkt, zo goed mogelijk te beschrijven.

9 De operationele diensten en directeurs van de opleidingscentra valideerden elk verband dat werd gelegd.



Tot slot werd voor een aantal knelpuntberoepen geen verband vastgesteld, en dat kan twee redenen hebben. Een eerste reden is dat het gaat om knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van de beroepsopleiding zouden kunnen vallen maar in 2023 niet voorkwamen in het opleidingsaanbod. Een andere reden is dat voor sommige beroepen een diploma - al dan niet universitair - hoger onderwijs vereist is, en dat behoort niet tot het werkterrein van Bruxelles Formations. Het gaat hier voornamelijk om medische en paramedische beroepen.

Tot slot zal ook worden vermeld of, afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregistreerd door Bruxelles Formation, ook het EFP (centrum voor alternerende opleiding in Brussel) aan volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders opleidingen aanbiedt die verband houden met knelpuntberoepen.

4. Analyse van de knelpuntberoepen die in 2023 zijn waargenomen in het Brussels Gewest

4.1. Handel, verkoop en grootdistributie

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| DETAILHANDEL NON-FOOD | | | | | | | | |
| Verkoper van sport- en vrijetijdsartikels | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verkoper in doe-het-zelfzaak | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verkoper van kleding en accessoires | | | | | | | rechtstreeks | |
| GROOTDISTRIBUTIE | | | | | | | | |
| Winkeldirecteur | | | | | | | niet gedekt | |
| Rayonverantwoordelijke afdeling voeding | | | | | | | onrechtstreeks | |
| KLANTDIENSTEN EN TECHNISCHE BIJSTAND | | | | | | | | |
| Technisch-commercieel adviseur | | | | | | | niet gedekt | |
| Technisch adviseur klantenondersteuning | | | | | | | rechtstreeks | |
| COMMERCIEËLE STRATEGIE, MARKETING EN VERKOOPBEGELEIDING | | | | | | | | |
| Verantwoordelijke verkoop | | | | | | | onrechtstreeks | |

Door de grote impact van de coronacrisis, die de consumptiegewoonten ingrijpend en versneld heeft veranderd, zijn handel, verkoop en grootdistributie sterk geëvolueerd (verbetering en verrijking van de klantervaring, diversificatie van diensten enz.). Die evolutie steunt op een nood aan arbeidskrachten die niet ingevuld geraakt.

Volgens de adviseurs van Actiris heeft de sector immers nog steeds moeite om verantwoordelijken verkoop en verantwoordelijken grootdistributie te vinden. Dit jaar raken ook de verkoopberoepen heel moeilijk ingevuld. Dat is te wijten aan profielen die slecht overeenkomen met de gezochte kenmerken (te lage kwalificatieniveaus, onvoldoende ervaring) en jongeren die de school verlaten met te weinig arbeidsmarktvaardigheden. De vraag naar tweetaligheid maakt het nog moeilijker, hoewel dat verschilt afhankelijk van de winkelketen.

Voor de beroepen in de verkoop en de grootdistributie spelen naast de aanwervingsmoeilijkheden van kwalitatieve aard ook factoren als arbeidsomstandigheden, die als moeilijk worden ervaren (zoals de werkuren, het voortdurende contact met, soms moeilijke, klanten) wat kan leiden tot een grote *turnover*, en vergoeding (lage lonen). De adviseurs van Actiris hebben overigens aangegeven dat bedrijven meer dan vroeger liever jobstudenten aannemen. Die kunnen immers het personeelstekort opvangen en anderzijds zijn het goedkopere en flexibelere arbeidskrachten.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de beroepen in de handel, verkoop en grootdistributie

Van de 9 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld, worden er 7 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, waarvan 5 rechtstreeks en 2 onrechtstreeks. De overige twee knelpuntberoepen worden niet gedekt.



De 4 knelpuntberoepen van verkoper (kleding en accessoires, doe-het-zelf, sport- en vrijetijdsartikels en voedingsmiddelen in de detailhandel) worden rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding verkoop en voorraadbeheer van het centrum [BF métiers urbains](#), en door de opleidingen verkoper en kassier/verkoper die worden verstrekt in het kader van [partnerschappen met de instellingen voor socioprofessionele inschakeling \(ISPI\) en het onderwijs voor sociale promotie \(OSP\)](#). De partnerschappen met het onderwijs voor sociale promotie omvatten ook gerichte kennismakingscursussen voor de verkoopberoepen.

Het beroep rayonverantwoordelijke afdeling voeding wordt onrechtstreeks gedekt door de hierboven vermelde verkoopopleidingen en door de opleiding verkoop van biologische voeding van [BF métiers urbains](#). Ze leiden verkopers op die later kunnen doorstromen naar rayonverantwoordelijke door beroepservaring op te doen.

Het knelpuntberoep van technisch adviseur klantenondersteuning wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding adviseur klantenservice en meer onrechtstreeks door de opleiding administratief medewerker commerciële diensten, beide verstrekt door **BF bureau et services**. Die twee opleidingen bieden ook onrechtstreeks, door relevante beroepservaring op te doen, toegang tot het beroep van verantwoordelijke verkoop.

De knelpuntberoepen van winkeldirecteur en technisch-commercieel adviseur worden niet gedekt door de opleidingen die worden aangeboden door Bruxelles Formation en haar partners.

Tot slot biedt het **EFP** volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders opleidingen die verband houden met die twee functies.

4.2. Boekhouding, financiën, verzekeringen, recht en vastgoed

Dit beroepsdomein bevat uiteenlopende knelpuntberoepen. Wat ze allemaal gemeen hebben, is dat het beroepen zijn waarvoor er een tekort is. Er kunnen echter ook andere redenen zijn voor de spanningen.

4.2.1. Verzekeringen

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|----------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Verzekeringsadviseur | | | | | | | rechtstreeks | |

Voor de meeste verzekeringsberoepen, en in het bijzonder voor dat van verzekeringsadviseur, een beroep met een tekort, is een diploma hoger onderwijs¹⁰ vereist, evenals een minimumkennis van de andere landstaal. Tot slot moet worden opgemerkt dat verzekeringsmaatschappijen vaak op zoek zijn naar mensen met ervaring.

¹⁰ Assuralia, *Evolutie van de werkgelegenheid in de verzekeringssector*, 19/03/2024.

4.2.2 Boekhouding en bedrijfsbeheer

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Financieel analist | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verantwoordelijke boekhouding | | | | | | | rechtstreeks | |
| Boekhouder | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle | | | | | | | on-rechtstreeks | |

Volgens het Belgisch Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants (ITAA) ondervinden de verschillende functies om gelijkaardige redenen aanwervingsmoeilijkheden. Vooral fiduciaires melden dat het steeds moeilijker wordt om geïnteresseerde kandidaten te vinden. Maar die functies worden gevraagd door alle bedrijven, ongeacht de activiteitssector, beslist niet alleen in fiduciaires en accountantskantoren. Ter illustratie: volgens GIBBIS, de federatie van de openbare en de private social profit gezondheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, staan er ook boekhouder functies open in ziekenhuizen.

De aanwervingsmoeilijkheden kunnen worden verklaard door de slechte afstemming tussen het niveau en het type kwalificaties van werkzoekenden en de noden van bedrijven (voornamelijk op het gebied van ervaring en taalvaardigheden). Ze kunnen ook worden verklaard door de demografische situatie: de pensioneringen worden kwantitatief en kwalitatief niet gecompenseerd door een voldoende aantal jonge afgestudeerden om de fakkel over te nemen (inschrijvingen in vrije val, lage afstudeerpercentages, velen geven het tijdens de studie op, opleidingen die niet altijd zijn aangepast aan de noden van bedrijven).

Naast onvoldoende informatie over de werkgelegenheid en carrièrevooruitzichten staan deze beroepen bovendien voor grote uitdagingen.

Volgens het ITAA maken we nu een snelle groei van artificiële intelligentie (AI) mee, met potentiële gevolgen voor de boekhoudkundige expertise (automatisering van taken en verbeterde analyse van financiële gegevens). AI bevordert de opkomst van een nieuwe benadering van klantrelaties, waardoor het beroep meer gericht zal zijn op advies verstrekken¹¹. Dat effect zal alleen maar toenemen en vereist flexibiliteit en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, zowel technisch als transversaal, om zich aan te passen aan de veranderingen en aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zal de verantwoordelijke boekhoudkundige en finan-

11 S. Berger (2024), *Des ambassadeurs pour les experts-comptables et conseillers fiscaux*, in La Libre Belgique, 13/04/2024.

ciële audit en controle steeds meer een sleutelrol spelen in de groene transitie om bedrijven te begeleiden naar duurzame ontwikkeling¹². En dat zijn dus twee hefboomen om mensen te inspireren tot die beroepskeuze en de aanwerving te vergemakkelijken in een sector in volle verandering.

Tot slot vormen ook de als moeilijk ervaren arbeidsomstandigheden een belemmering voor de aantrekkelijkheid van deze beroepen: overvolle werkdagen, grote druk omwille van deadlines en een loon dat niet altijd in verhouding staat tot de vereiste vaardigheden. Sinds enkele jaren wordt bovendien ook met de vinger gewezen naar de zware en toenemende administratieve lasten¹³.

4.2.3. Vastgoed

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Syndic d'immeubles | | | | | | | hors champ | |

Om als zelfstandig syndicus te werken, moet je een bachelorsdiploma hebben of als vastgoedmakelaar een opleiding tot bedrijfsleider hebben gevolgd, een stage doen en slagen voor een bekwaamheidstest. Sinds februari 2024 kan ook relevante eerdere beroepservaring worden ingeroepen, wat een mogelijke oplossing kan bieden voor het tekort. Daarnaast is er geen enkele erkenning nodig om te werken in een syndicuskantoor.

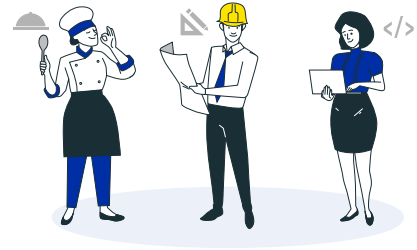
Naast het tekort kunnen de aanwervingsmoeilijkheden worden verklaard door de arbeidsomstandigheden die als moeilijk worden ervaren (hoge mate van beschikbaarheid vereist, beschikken over interpersoonlijke vaardigheden, stressbestendig zijn enz.) Om die spanningen te verminderen en gezien het feit dat er vraag zal blijven naar het beroep omwille van de bouw van nieuwe vastgoedprojecten in mede-eigendom, in het bijzonder in Brussel, hebben de federatie van Franstalige vastgoedmakelaars van België (Federia) en andere Franstalige en Nederlandstalige actoren van de sector, waaronder het BIV-IPI (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars - *Institut Professionnel des agents Immobiliers*), een campagne gelanceerd om het imago van het beroep te verbeteren¹⁴. Federia heeft overigens tijdens gesprekken bevestigd dat dit beroep het enige knelpuntberoep is in de Brusselse vastgoedsector.

¹² Een grote verandering wordt verwacht vanaf 2024 met de omzetting in Belgisch recht van de Europese richtlijn inzake duurzaamheidsrapportage van ondernemingen (CSRD). Grote bedrijven zullen rekenschap moeten afleggen over hun duurzaamheid. En dat doorheen hun hele waardeketen. Bijgevolg zullen zij op hun beurt duurzaamheidsinformatie opvragen bij de vele kmo's die hun onderaannemers en leveranciers zijn. Zie ITAA (2024), [Duurzaamheid en ESG](#). Zie hierover ook: FOD Economie (2024), [Verplichting om duurzaamheidsinformatie bekend te maken](#).

¹³ Zie ITAA (2021), [Stijgend ondernemingsvertrouwen en aanhoudende administratieve lasten](#). Zie ook: ITAA (2023), [Het ITAA trekt aan de alarmbel: 'De zwaardere administratieve lasten maken de sector minder aantrekkelijk'](#).

¹⁴ BIV, [Vastgoedsector trapt vandaag grote syndicuscampagne af, 05/12/2023](#).

Van de 6 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in dit beroepsdomein, worden er 5 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, waarvan 4 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. Het resterende beroep ligt buiten het werkterrein van Bruxelles Formation.



Het aanbod inzake boekhouding en financieel beheer van Bruxelles Formation en haar partners draagt bij tot het opleiden tot de beroepen van boekhouder en verantwoordelijke boekhouding (naargelang het profiel) en, op een meer onrechtstreekse manier, tot die van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle, waarvoor beroepservaring vereist is. Voor dit aanbod staan hoofdzakelijk de centra BF bureau & services en BF management in.

- De kwalificerende opleidingen in boekhouding van **BF management** zijn gericht op hoger opgeleide doelgroepen en bieden toegang tot de functie van bedrijfsboekhouder. In antwoord op een vraag uit de audiovisuele sector werd ook een specifieke opleiding voor die sector (productiebeheerder) ontwikkeld.
- Het aanbod aan opleidingen in boekhouding van het centrum **BF bureau & services** richt zich meer op administratieve functies op een boekhoudafdeling en omvat modules met betrekking tot boekhoudkundige kantoorhulpmiddelen.
- Het volledige aanbod van boekhoudopleidingen wordt momenteel bijgewerkt om de recente veranderingen in die beroepen te weerspiegelen. Met de snelle opkomst van nieuwe technologieën en de daaruit voortvloeiende digitalisering van de beroepen wordt nu minder tijd besteed aan codes invoeren en berekeningen en is er meer ruimte voor advies en interpretatie. De bijscholingscursussen die voorheen werden gegeven door het centrum BF espaces numériques zullen in 2023 niet meer bestaan. Vanaf 2024 kunnen werkzoekenden met beroepservaring in boekhouding hun vaardigheden op peil houden door een van de nieuwe opleidingen te volgen die specifiek over boekhoudtoepassingen gaan (Odo, fiscaliteit, specifieke boekhouding enz.) en die worden gelanceerd door het centrum **BF bureau et services**.
- Een andere beperking die samenhangt met het beroep van boekhouder of verantwoordelijke boekhouding in Brussel is talenkennis. Daarom biedt het centrum **BF langues** een module Engels specifiek voor boekhoudberoepen.
- Tot slot bieden de **partnerschappen met de ISPI en het OSP** eveneens boekhoudopleidingen, met de mogelijkheid van toegang tot een bachelorsdiploma in boekhouding (via een aanvullende algemene opleiding met de toekenning van een diploma hoger secundair onderwijs - DHSO). Er is ook toegang mogelijk tot de Belgische Kamer van Accountants voor werkzoekenden 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 verstrekt door **BF management**.

Voor het beroep van verzekeringsadviseur is er ook een kwalificerende opleiding in verzekeringsbeheer bij **BF management**, die het mogelijk maakt rechtstreeks dit beroep uit te oefenen, bij een makelaar, makelaarskantoor of verzekeringsmaatschappij.

De rol van syndicus valt buiten het werkterrein van Bruxelles Formation en haar partners.

Tot slot zijn er, afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregisseerd door Bruxelles Formation, ook opleidingen die het **EFP** biedt aan volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders en die verband houden met de functies van verzekeringsadviseur, boekhouder, verantwoordelijke boekhouding, verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle en syndicus.

4.3. Bouw en openbare werken

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| ONTWERP EN STUDIES | | | | | | | | |
| Technicus studiebureau bouw | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Calculator bouw | | | | | | | onrechtstreeks | |
| TOEZICHT OP EN BEHEER VAN WERVEN - WERKZAAMHEDEN | | | | | | | | |
| Werfleider | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Conducteur bouw | | | | | | | onrechtstreeks | |
| TECHNISCH ONDERHOUD EN MOEILIK TOEGANKELIJKE WERKZAAMHEDEN | | | | | | | | |
| Verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur | | | | | | | niet gedekt | |

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| KRANEN EN BOUWMACHINES | | | | | | | | |
| Kraanbestuurder | | | | | | | niet gedekt | |
| Torenkraanbestuurder | | | | | | | niet gedekt | |
| Bestuurder van bouwplaatsmachines | | | | | | | niet gedekt | |
| AFWERKING | | | | | | | | |
| Dakdekker schuine daken | | | | | | | rechtstreeks | |
| Dakdekker platte daken | | | | | | | rechtstreeks | |
| Industrieel elektrotechnisch installateur | | | | | | | rechtstreeks | |
| Residentieel elektrotechnisch installateur | | | | | | | rechtstreeks | |
| Installateur van datacommunicatienetwerken | | | | | | | niet gedekt | |
| Sanitair installateur | | | | | | | rechtstreeks | |
| Buitenschrijnwerker | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Binnenschrijnwerker | | | | | | | rechtstreeks | |
| Monteur van centrale verwarmingsinstallaties | | | | | | | rechtstreeks | |
| Gevelrenoveerder-betonhersteller | | | | | | | rechtstreeks | |
| Brandertechicus | | | | | | | rechtstreeks | |
| Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties | | | | | | | rechtstreeks | |

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| WEGENBOUW EN RUWBOUW | | | | | | | | |
| Bekister - ijzervlechter | | | | | | | rechtstreeks | |
| Metselaar | | | | | | | rechtstreeks | |
| Wegenwerker | | | | | | | rechtstreeks | |

De bouw kampt al jaren met een gebrek aan personeel. Het is de beroepssector met het grootste aantal knelpuntberoepen. Hoewel het hier gaat om verschillende beroepen die in uiteenlopende contexten worden uitgeoefend, kunnen een aantal gemeenschappelijke vaststellingen worden gemaakt. Wat de sector- en tewerkstellingspijlers van de POW Constructivity betreft, zijn er geen noemenswaardige veranderingen sinds vorig jaar, afgezien van een bijzondere focus op de beroepen die verband houden met Renolution, de renovatiestrategie voor Brusselse gebouwen¹⁵.

Bovendien heeft de sector te maken met een groot personeelsverloop want heel wat, vaak ervaren, werknemers gaan met pensioen of vertrekken naar andere sectoren¹⁶. Merk op dat de bouw nog vaak gebruik maakt van het informele circuit om vacatures in te vullen. Mond-tot-mondreclame blijft een belangrijk kanaal.

De lijsten met knelpuntberoepen volgen elkaar op en veranderen uiteindelijk slechts marginaal. Toch duiken vijf nieuwe knelpuntberoepen op: torenkraanbestuurder (algemeen is er een tekort aan bestuurders van bouwplaatsmachines), dakdekker platte daken (twee jaar geleden al een knelpuntberoep), installateur van datacommunicatienetwerken (voorheen onder een andere benaming opgenomen), gevelrenoveerder (omdat prioriteit wordt gegeven aan de energieprestaties van de gebouwschil) en verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur.

Met uitzondering van sanitair installateur, monteur van centrale verwarmingsinstallaties en gevelrenoveerder-betonhersteller vallen alle knelpuntberoepen in de bouwsector te verklaren door een gebrek aan kandidaten en dus een tekort aan arbeidskrachten. Over het algemeen studeren er voor de bouwsector, net als voor

¹⁵ Het doel van die strategie is om het energieverbruik in woningen terug te schroeven tot een derde, tegen 2050 energieneutraliteit in de tertiaire sector te bereiken en rekening te houden met de algemene impact van renovatie op het milieu. Voor meer details zie: <https://renolution.brussels/nl/de-renolution-van-brussel#doelstellingen>

¹⁶ L'info n°08, Construction, Pénurie de main-d'œuvre dans le secteur, 29/04/2022

de technische beroepen, elk jaar te weinig leerlingen af aan de scholen. Hetzelfde geldt voor de beroepsopleiding. Het gebrek aan aantrekkelijkheid van de sector en zijn beroepen weerhoudt immers sommige jongeren ervan om te kiezen voor een opleiding die naar de bouw leidt.

De aanwervingsmoeilijkheden kunnen ook het gevolg zijn van een slechte afstemming tussen het profiel van kandidaten en de behoeften van bedrijven. Dat verklaart bijvoorbeeld de problemen om een technicus studie bureau bouw¹⁷ te vinden, maar ook profielen als werfleider of leider van afwerkingswerken. De kandidaten beschikken niet over de technische vaardigheden (in hoofdzaak basisvaardigheden) of het ontbreekt hen aan niet-technische vaardigheden (*soft skills*) of aan de vereiste ervaring (vanwege de leidinggevende functie), of ze hebben geen rijbewijs terwijl verplaatsingen noodzakelijk zijn voor het werk (installatie en onderhoud bij particulieren, maar ook voor ruwbouwwerken op een werf). Kennis van de tweede landstaal wordt daarentegen meestal niet vereist. Het is een pluspunt, niet per se een minpunt, wanneer het erom gaat een kandidaat te kiezen.

Veel bedrijven zijn gewoon op zoek naar gemotiveerde mensen (die instructies kunnen lezen, kunnen tellen, op tijd aankomen op de juiste plaats enz.) die de kneepjes van het vak willen en kunnen leren. Sommige kandidaten kunnen niet lezen en schrijven. Anderen spreken gewoonweg de taal niet of gebruiken het Nederlandse alfabet niet (zoals Oekraïners, die nochtans een hoog opleidingsniveau kunnen hebben).

Om in een van de duurzame renovatieberoepen te werken, hoeven kandidaten dat specifieke vak niet te kennen, maar moeten ze een 'gereedschapskist' hebben of, met andere woorden, de vaardigheden hebben om de ontwikkelingen te kunnen bijhouden. Dit fenomeen zal alleen maar toenemen. Temeer omdat de beroepen meer gespecialiseerd worden om te voldoen aan de bouw- en energierenovatiënormen. Overgaan van de ene energieklasser naar de andere betekent werken in segmenten. Dat geldt nog meer in Brussel, waar veel gebouwen beschermd zijn of gelegen zijn in een omgeving met beschermde monumenten. Er kunnen beperkingen of zelfs verboden zijn. Bovendien zullen bepaalde beroepen moeten evolueren als gevolg van de strategie van het LKEP (Lucht-Klimaat-Energieplan) om fossiele brandstoffen uit te bannen tegen 2030. Dat zal de vraag fors doen toenemen omdat verwarmingssystemen op stookolie worden vervangen en hernieuwbare systemen worden geïnstalleerd. Omscholing is mogelijk, maar alleen voor wie beschikt over 'basisvaardigheden' of op zijn minst over algemene vaardigheden die kunnen worden overgedragen en gebruikt in andere beroepssituaties, en die dan worden aangevuld met nieuw aangeleerde, specifieke vaardigheden. Naar verwachting zullen de banen in de bouw dus verschuiven van nieuwbouw naar renovatie, met de opkomst van processen die gericht zijn op hergebruik van materialen. Die logica van hergebruik en circulariteit van materialen brengt met zich mee dat werknemers moeten worden (om)geschoold door circulariteit op te nemen in de onderwijs- en opleidingsprogramma's.

17 Komt overeen met EPB-certificeerder.

Bepaalde beroepen zijn als zwaar¹⁸ te betitelen: zware lasten dragen, overwerken, buiten werken, op hoogte werken. We denken hierbij vooral aan wegenwerken en ruwbouw, maar het gaat ook om bepaalde afwerkingswerken of het besturen van bouwplaatsmachines.

Over het algemeen is de vraag naar een herwaardering van de beroepen in de eerste plaats belangrijk omwille van de impact die dat kan hebben op de studiekeuze en opleiding van de jongsten. Dat houdt onvermijdelijk in dat de sector aantrekkelijker moet worden gemaakt, onder meer door de arbeidsomstandigheden, lopende projecten en aangeboden opdrachten te verbeteren. We weten ook dat de sector lijdt onder vooroordelen die kunnen leiden tot discriminatie van vrouwen en zelfs tot zelfbeperkend gedrag van de vrouwen zelf, waardoor het potentieel aan arbeidskrachten met de helft afneemt. Op dat punt merkt de verantwoordelijke van Constructivity op dat de opleidingen nu meer vrouwen aantrekken dan een of twee jaar geleden. Pariteit is nog niet bereikt, maar het is aan het veranderen. De bouwsector trekt ook meer mensen aan die hun loopbaan een andere wending willen geven en op zoek zijn naar een beroep waar ze met hun handen kunnen werken en dat een positieve impact heeft op het milieu.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de beroepen in de sector bouw en openbare werken

Van de 23 knelpuntberoepen die in 2023 zijn vastgesteld in de sector bouw en openbare werken, worden er 18 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, waarvan 14 rechtstreeks en 4 onrechtstreeks, en zijn er 5 niet gedekt.



De beroepen die rechtstreeks onder het aanbod van Bruxelles Formation vallen, zijn voornamelijk die van gespecialiseerde werknemers, zowel in de ruwbouw als in de afwerking. Het aanbod binnen die knelpuntberoepen wordt voornamelijk verzorgd door het centrum [BF construction](#). Elk van die beroepen wordt toegankelijk gemaakt voor laaggeschoolde werkzoekenden door middel van volledige opleidingstrajecten, gaande van vooropleiding tot kwalificerende opleiding, via modules voor specifieke beroepsvaardigheden en individuele beroepsopleidingen (FPIE) in een bedrijf. [Partnerschappen met de ISPI](#) hangen samen met het aanbod van [BF construction](#) (met name wat de vooropleidingen betreft) of vullen dit aan.

Wat de wegenwerken en ruwbouw betreft:

- Voor het beroep van [metselaar](#) is er een kwalificerende opleiding bij zowel [BF construction](#) als bij de IS-PI-partners.

¹⁸ De zware aard van het werk wordt regelmatig genoemd, vooral als het gaat om het vaststellen van de pensioengerechtigde leeftijd. België beschikt echter niet over een lijst van zware beroepen voor de privésector, maar het is denkbaar dat een dergelijke lijst beroepen in de bouw zou omvatten. We kunnen ons echter laten inspireren door de criteria die de sociale partners hebben opgesteld voor de openbare sector. Zij waren het eens over vier criteria: fysiek belastend werk, belastende werkorganisatie (ploegendienst, nachtwerk), verhoogde veiligheidsrisico's en mentale of emotionele belasting. Zie voor meer informatie A. Baurin, J. Hindriks (2019). [Quels sont les métiers pénibles?](#), Regards économiques, Numéro 151.

- Het beroep van bekister-ijzervlechter wordt eveneens rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van **BF construction** en de **ISPI-partners**. Het aanbod omvat zowel klassieke als modernere bekistingstechnieken.
- Tot slot wordt het beroep van wegenwerker rechtstreeks gedekt door de opleiding bestratingstechnieken die wordt verstrekt in het kader van partnerschappen met de **ISPI**.

Wat afwerkingswerken betreft:

- De twee beroepen van dakdekker (schuine en platte daken) zijn rechtstreeks gedekt door de vooropleiding en kwalificerende opleiding tot dakdekker van **BF construction**.
- Het beroep van binnenschrijnwerker wordt rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleidingen die worden gegeven in het kader van partnerschappen met de **ISPI**. Voor het beroep van buitenschrijnwerker zijn er vooropleidingen, eveneens in het kader van partnerschappen met de **ISPI**. De kwalificerende opleiding die voorheen werd verstrekt door het centrum **BF construction**, wordt momenteel echter niet meer georganiseerd, in afwachting van een verlenging van de overheidsopdracht.
- Het beroep van residentieel elektrotechnisch installateur wordt rechtstreeks gedekt door de verschillende kwalificerende opleidingen van **BF construction** en in partnerschap met de **ISPI**, terwijl de opleidingen met betrekking tot het beroep van industriële elektrotechnisch installateur worden gegeven door het centrum **BF technics**. Dat laatste staat immers in voor het opleidingsaanbod in verband met de technische en industriële beroepen.
- De knelpuntberoepen in verband met verwarming en sanitair worden rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod van **BF construction**.
 - ✓ De kwalificerende opleiding tot verwarmingsinstallateur (in verband met de montage en plaatsing van verwarming en sanitair) dekt rechtstreeks de beroepen van sanitair installateur en monteur van centrale verwarmingsinstallaties. Die opleiding wordt ook gegeven in het kader van partnerschappen met de **ISPI**.
 - ✓ Werkzoekenden met ervaring of die al een opleiding hebben gevolgd en die het vereiste certificaat nodig hebben om het beroep uit te oefenen, kunnen bij **BF construction** ook een specifieke opleiding volgen om dat certificaat te behalen (praktijken en wetgeving in sanitair & verwarming - EPB type G1), zonder het volledige programma van de hierboven vermelde opleidingen te moeten volgen.
 - ✓ De kwalificerende opleiding tot technicus (meer specifiek voor reparaties en onderhoud) dekt rechtstreeks de twee beroepen van onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties en brandertehnicus. Dat geldt ook voor opleidingen die gericht zijn op het behalen van het bovengenoemde certificaat.

- ✓ Alle hier vermelde opleidingen zijn complementair en leiden rechtstreeks of onrechtstreeks op tot de knelpuntberoepen in verband met verwarming en sanitair.
- Tot slot wordt het beroep van gevelrenoveerder-betonhersteller rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding in gevelisolatie die wordt verstrekt in het kader van partnerschappen met de ISPI.

Voor wat de voorbereiding van werven betreft:

- In samenwerking met CEVORA organiseert het centrum BF construction een opleiding tot assistent-calculator, wat een onrechtstreekse opleiding is voor het knelpuntberoep van calculator bouw. Wie deze opleiding afrondt, kan na het opdoen van beroepservaring toegang krijgen tot dit knelpuntberoep.
- Die opleiding tot assistent-calculator kan ook onrechtstreeks toegang geven tot de functie van technicus studiebureau bouw, net als de verschillende opleidingen in bouwkundig tekenen (CAD-BIM Revit, CAD Autocad enz.) bij BF construction of in technisch tekenen (HVAC, elektriciteit) bij BF technics.

Dan zijn er de beroepen in verband met werftoezicht of het leiden van werken:

- De beroepen van werfleider en conducteur bouw worden onrechtstreeks gedekt door de opleiding voorbereiding en uitvoering van de bouwplaats. Dit is ook een kwalificerende opleiding die assistentprofielen opleidt, die vervolgens kunnen doorstromen naar een verantwoordelijke positie door beroepservaring op te doen.

Er is momenteel geen opleiding in Brussel die de 3 knelpuntberoepen van bestuurder (torenkraan, mobiele kraan en bouwplaatsmachines) dekt omdat het moeilijk is om voldoende grote terreinen te vinden om dit type opleiding te organiseren.

De functies van verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur en installateur van datacommunicatienetwerken worden niet gedekt door de opleidingen die worden aangeboden door Bruxelles Formation en haar partners.

Afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregistreerd door Bruxelles Formation, biedt het EFP volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders ook opleidingen met betrekking tot het beroep van residentieel elektrotechnisch installateur, sanitair installateur, buitenschrijnwerker, binnenschrijnwerker en monteur van centrale verwarmingsinstallaties.

4.4. Onderwijs en opleiding

4.4.1. Onderwijs¹⁹

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Opvoeder in onderwijsinstelling | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Leerkracht secundair onderwijs | | | | | | | rechtstreeks | |
| Leerkracht kleuter- of lager onderwijs | | | | | | | rechtstreeks | |

De pedagogische beroepen (onderwijzend personeel) vormen al lange tijd een aanzienlijk deel van de knelpuntberoepen in de non-profitsector. De beroepen op de huidige lijst zijn in feite al enkele jaren knelpuntberoepen, met uitzondering van het beroep van opvoeder in onderwijsinstelling dat er nu ook bij staat.

Voor het onderwijzend personeel worden vroegere bevindingen alleen maar bevestigd, zowel in het Franstalig als het Nederlandstalig leerplichtonderwijs. In beide taalgroepen is er een nijpend tekort voor gelijkaardige vakken (wetenschappen, wiskunde, Nederlands, maar ook in technische vakken of beroepspraktijk). Maar we stellen vast dat de soorten verklarende factoren in verband met arbeidsomstandigheden en/of -voorwaarden verschillen per Gemeenschap.

Aan Franstalige kant worden de arbeidsvoorwaarden, vooral aan het begin van de loopbaan, regelmatig aangehaald als reden voor de spanningen bij aanwervingen, maar ook voor de moeilijkheid om personeel te behouden. Zo moeten leerkrachten zich vaak tevreden stellen met vervangingen en dus opdrachten van bepaalde duur aan elkaar rijgen²⁰, vaak deeltijds en/of op verschillende scholen, voordat ze vast benoemd worden. Die werkonzekerheid leidt ertoe dat velen in de eerste jaren van hun loopbaan uit het onderwijs stappen. Het gebrek aan begeleiding en de kloof tussen de stages en de dagelijkse realiteit zijn ook redenen om af te haken. In dat opzicht hoopte de Franse Gemeenschap oplossingen te vinden door de initiële lerarenopleiding te hervormen. De effecten van de hervorming, waarbij het aantal studie jaren

¹⁹ Wat de knelpuntberoepen in het leerplichtonderwijs van de Franse Gemeenschap betreft, baseert view.brussels zich sinds 2021 op de lijst van beroepen met een tekort, opgesteld door de regering van de Franse Gemeenschap, en vult die aan met een kwalitatieve analyse.

Zie [Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap](#) tot vaststelling van de lijst van ambten met een tekort per zone voor het schooljaar 2023-2024, met een onderscheid tussen ambten met een ernstig tekort, 24/08/23.

²⁰ C. Hutin (2024), [Profes débutants: 'Il n'y a pas de place, alors qu'on nous répète que le métier est en pénurie'](#), in Le Soir 07/01/2024.

werd verhoogd van drie naar vier, zijn nog niet zichtbaar, aangezien de hervorming pas werd doorgevoerd aan het begin van het academiejaar 2023-2024, maar we zien nu al een daling van het aantal studenten dat zich inschrijft voor die richting²¹. Die vermindering van het aantal studenten, in combinatie met de langere studieduur, waardoor een cohort jongeren later de arbeidsmarkt zal betreden, zal de spanningen waarschijnlijk verergeren. De beleidsverklaring die de nieuwe gemeenschapsregering in juli 2024 heeft afgelegd, houdt rekening met dit probleem en wil oplossingen aanreiken, in het bijzonder door het mogelijk te maken om sneller aan te werven voor onbepaalde duur (in de vorm van een contract in plaats van een statutaire benoeming).

Aan Nederlandstalige kant is het tekort beslist niet specifiek voor Brussel, maar het laat zich scherper voelen dan in Vlaanderen, want lesgeven in de hoofdstad betekent doorgaans elke dag pendelen. 85% van het Nederlandstalige onderwijzend personeel woont immers niet in een van de 19 gemeenten²². Om de last van de dagelijkse verplaatsingen te verlichten, hebben verschillende Brusselse scholen nu besloten om de lesactiviteiten te spreiden over vier dagen om woensdag lesvrij te maken. Dat is een manier om te voorkomen dat klassen moeten sluiten doordat het personeel vertrekt om dichterbij huis te werken. Sinds januari 2024 moesten verschillende scholen op die manier klassen sluiten, onder meer in Schaarbeek²³. De belanghebbende partijen van het Nederlandstalig onderwijs in Brussel zijn op zoek naar oplossingen. Zo vraagt het net van Nederlandstalige katholieke scholen om het loon van leerkrachten die in Brussel werken sneller te laten stijgen, om hen aan te moedigen in Brussel te blijven²⁴.

Tot slot laten de aanwervingsspanningen zich ook voelen voor de opvoeders in onderwijsinstellingen. Aan het overgrote deel van de aangeboden banen zijn voorwaarden verbonden in verband met steunmaatregelen bij aanwerving. Als gevolg daarvan zijn de aangeboden contracten meestal van bepaalde duur, wat een hoog personeelsverloop betekent en een constante zoektocht naar nieuwe kandidaten. De meeste van die banen zijn bovendien deeltijds. Om die redenen wordt de oorzaak van de arbeidsvoorwaarden naar voren geschoven.

21 J.-C. Pesesse, C. Carpreau (2024), 20% d'inscrits en moins pour le nouveau master en enseignement, in BX1, 08/02/2024.

22 C.D. (2024), [Lerarentekort dwingt steeds meer Brusselse scholen over te schakelen op vierdagenweek](#), in Bruzz, 20/06/2024.

23 E. Desmet, K. Maenhout (2024), [Lerarentekort dwingt scholen in Brussel om klassen te sluiten: 'In het lager hebben we op zes klassen nog twee leerkrachten'](#), in De Standaard, 07/03/2024.

24 M.W. (2024), [Katholiek Onderwijs wil lonen van Brusselse leerkrachten sneller omhoog](#), in Bruzz, 01/02/2024.

4.4.2. Opleiding

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|-----------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Opleidingscoördinator | | | | | | | niet gedekt | |
| Opleider volwassenen | | | | | | | rechtstreeks | |
| Rijinstructeur | | | | | | | rechtstreeks | |

Die 3 beroepen zijn al jaren knelpuntberoepen. In alle gevallen wordt de kwantitatieve oorzaak naar voren gebracht. De beroepen worden te weinig aantrekkelijk bevonden en de vacatures hebben moeite om kandidaten aan te trekken.

Een opleidingscoördinator werkt meestal voor een vzw. Aan de werkaanbiedingen zijn regelmatig voorwaarden voor tewerkstellingssubsidies gekoppeld, wat de aanwervingskansen beperkt. Volwassenenopleidingen zijn dan weer meestal gericht op mensen die ervaring hebben in het vak. Dit is vaak een beroep voor de tweede loopbaan, of zelfs het einde van de loopbaan, voor mensen die voordien een zwaar beroep uitoefenden. De bedrijven en instellingen die werven zijn vooral op zoek naar specialisten in technische beroepen, maar ook naar mensen die talen kunnen onderwijzen (ook met het zelfstandigenstatuut). Tot slot is volgens de adviseurs van Actiris het tekort aan rijinstructeurs grotendeels te wijten aan het lage slaagpercentage bij de examens om het brevet van rijlesgever te halen. In het voorjaar van 2024 rondde Actiris een derde opleidings- en tewerkstellingstraject af met Bruxelles Formation. De mensen doorverwijzen naar opleiding is immers de enige manier om het tekort aan beschikbare kandidaten op de markt op te vangen.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot onderwijs en opleiding

Van de 6 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in de sector onderwijs en opleiding, worden er 4 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, wordt 1 niet gedekt en valt 1 buiten het werkkterrein van Bruxelles Formation en haar partners.

De twee beroepen van leerkracht (in het kleuter- of lager onderwijs en in het secundair onderwijs) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Dit wordt georganiseerd binnen het systeem van de individuele beroepsopleiding in een onderwijsinstelling dat het mo-



gelijk 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 beroep van rijinstructeur wordt rechtstreeks gedekt door een opleiding ter voorbereiding op het brevet van rijinstructeur via het centrum [BF métiers urbains](#).

Het beroep van opleider volwassenen wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding in het opzetten en geven van een opleiding die in 2023 werd opgestart door het centrum [BF management](#).

Het beroep van opleidingscoördinator wordt niet gedekt door het opleidingsaanbod en dat van opvoeder in onderwijsinstelling valt niet onder het werkerrein van Bruxelles Formation en haar partners.

Tot slot biedt het [EFP](#) geen enkele opleiding voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders met betrekking tot die twee beroepen.

4.5. Horeca: hotel - restaurant - café

Sinds de coronacrisis heeft de horecasector het bijzonder lastig om personeel te vinden. Het is echter moeilijk om een voldoende nauwkeurig beeld van de spanningen te krijgen. Actiris is niet het kanaal bij uitstek voor de aanwerving van personeel in de sector, vooral omdat, zoals de Federatie Horeca Brussel opmerkt, de spanningen zo hoog zijn dat veel zaken haastig moeten aanwerven doordat een personeelslid plots afwezig is. Sociale netwerken zijn dan een goed alternatief. De zaakvoerders raadplegen ook de sites met vacatures voor jobstudenten om snel nieuwe mensen te vinden.

Met uitzondering van directieassistent hotel restaurant wordt geen enkel knelpuntberoep in de horeca beschouwd als een beroep waarvoor er een tekort is. Als we kijken naar de spanningsindicator, dat is de verhouding tussen het aantal mensen dat is ingeschreven voor een beroep en de werkaanbiedingen die Actiris voor dat beroep heeft ontvangen, zien we dat de arbeidsreserve groot genoeg moet zijn om de vacatures in te vullen. Sinds de heropleving van de sector na de coronacrisis willen echter veel mensen die bij Actiris zijn ingeschreven voor een horecaberoep niet of niet meer in die sector werken. Catering vormt daar een uitzondering op, want volgens de adviseurs van Actiris zijn werknemers weer meer bereid om in die sector te werken, wat verklaart waarom er dit jaar geen enkel cateringberoep in de lijst staat.

Net als vorig jaar werd de overgrote meerderheid van de knelpuntberoepen van de sector als zodanig geïdentificeerd tijdens raadplegingen, in plaats van op statistische basis. Het is ook belangrijk om in gedachten te houden dat zaakvoerders, omwille van de aanwervingsmoeilijkheden, geneigd zijn polyvalent personeel aan te nemen en niet langer heel specifieke profielen, wat de omzetting naar de door Actiris gebruikte referentielijst

van beroepen bemoeilijkt. Volgens Horeca Forma Be Pro leiden de aanwervingen zelden tot langdurige verbin-
tenissen. Vandaag de dag zijn bedrijven in de sector vooral op zoek naar een extra paar handen om de opens-
taande vacatures in te vullen, terwijl het beste zou zijn om mensen aan te werven die de baan willen houden
en er vooruitgang in willen boeken.

In ieder geval zijn de aanwervingsmoeilijkheden te verklaren de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Voor
sommige mensen zijn het avond- en weekendwerk en de moeilijke combinatie werk en gezin doorslaggevend
om de sector links te laten liggen. Daarnaast is tewerkstellingssteun nu vaak onmisbaar geworden voor horeca-
zaken om de kosten te beperken, terwijl de stelsels van studentenarbeid of flexi-jobs de mogelijkheid bieden
om goedkoop en flexibel personeel aan te nemen. In dat opzicht is de wetgeving op flexi-jobs in het begin van
het jaar veranderd, wat volgens belanghebbenden in de sector de spanningen waarschijnlijk zal vergroten²⁵,
aangezien de nieuwe regels restrictiever zijn. Vanaf dan mogen werknemers immers geen flexi-job meer uitoe-
fenen in een zaak als ze al een arbeidsovereenkomst hebben in een zaak die tot dezelfde groep behoort.

4.5.1. Directie en management

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|------------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Directieassistent hotel restaurant | | | | | | | niet gedekt | |

In 2023 wierf de fastfoodsector een groot aantal 'shift leaders' aan, wat het verschijnen van de functie van directieassistent hotel restaurant in de lijst verklaart. Er is een tekort aan kandidaten, maar de spanningen kunnen ook worden verklaard door de arbeidsvoorwaarden. Volgens de adviseurs van Actiris is het loonniveau problematisch. Het gaat hier immers om een baan met verantwoordelijkheden, met name het leiden van een team, en het loon is niet in verhouding.

²⁵ B. Lobet, A. Bailly (2024), 'On durcit l'accès': les flexi-jobs sont encadrés par de nouvelles contraintes, l'HoReCa craint une pénurie de main-d'œuvre, in RTL actu, 06/03/2024.

4.5.2. Hotelwezen

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|-------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Hotelreceptionist | | | | | | | niet gedekt | |

Het beroep van hotelreceptionist is alleen een knelpuntberoep als het 's nachts wordt uitgeoefend. Dit is het enige horecaberoep waarvan specialisten melden dat er een mismatch is tussen de vereiste vaardigheden en het profiel van de sollicitanten. Het personeel moet kunnen multitasken en meertalig zijn. Adviseurs van Actiris wijzen erop dat van nacht-receptionisten wordt verwacht dat ze naast de kerntaken (receptie en klantenservice) 's ochtends het ontbijt klaarmaken, maar ook aan de boekhouding van de voorbije dag werken. De specialisten van Actiris maken ook melding van een mogelijk gendervooroordeel. Sommige vrouwen sluiten zichzelf uit van het beroep. Ze solliciteren niet als de ligging van het etablissement te onveilig wordt geacht. Aan de andere kant zoeken verantwoordelijken meer naar mannen, gezien het 'beveiligingsaspect' van het werk, in het bijzonder 's nachts.

4.5.3. Eet- en drinkgelegenheden - Keuken en afwas

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Chef-kok | | | | | | | rechtstreeks | |
| Keukenmedewerker | | | | | | | rechtstreeks | |

Hoewel er aanwervingsmoeilijkheden zijn, blijven de keukenberoepen een stuk aantrekkelijker dan de zaalberoepen. Volgens Horeca Forma Be Pro laat dat zich ook voelen in de opleidingen, die meer leerlingen aantrekken dan de opleidingen die leiden tot zaalberoepen. Restaurants zijn op zoek naar gekwalificeerde profielen die onmiddellijk aan de slag kunnen. Daardoor kunnen die mensen niet op de werkplek worden opgeleid. Overigens evolueren de vaardigheden die worden gezocht voor keukenberoepen, onder meer voor wat betreft computervaardigheden (voorraadbeheer enz.). Keukenmedewerkers kunnen ook worden gezocht omdat ze toegang hebben tot het beroep.

4.5.4. Eet- en drinkgelegenheden - Bediening

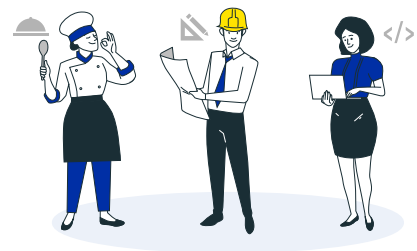
| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|-------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Maître d'hôtel | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Kelner restaurant | | | | | | | rechtstreeks | |
| Kelner brasserie | | | | | | | rechtstreeks | |

Horeca Forma Be Pro voerde onlangs een studie uit over de zaalberoepen die bevestigde dat de spanningen hier groter zijn dan bij de keukenberoepen. Het gebrek aan aantrekkingskracht is zelfs voelbaar in de opleidingen, die soms moeten worden geannuleerd bij gebrek aan leerlingen.

Net als in de verkoop is de quasi-institutionalisering van studentenwerk een meevaller op korte termijn. Maar ook al leiden sommige bedrijven jobstudenten op en verwachten ze dat ze zich voor een jaar engageren, toch blijft de *turn-over* groot. Meer algemeen veroorzaken de aanwervingsmoeilijkheden spanningen voor de lonen van de zaalberoepen, zoals de Federatie Horeca Brussel benadrukt. De jobstudenten (die niet worden belast) worden vaak beter betaald dan het vaste personeel, wat tot wrijving kan leiden²⁶.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de horecaberoepen

Van de 7 knelpuntberoepen in de horeca die in 2023 werden vastgesteld, worden er 6 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, waarvan 5 rechtstreeks. Eén beroep wordt niet gedekt.



Allereerst de keukenberoepen:

- De beroepen keukenmedewerker en chef-kok worden rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding zelfstandig werkend kok die wordt gegeven door **Horeca Forma Be Pro** in samenwerking met het centrum **BF métiers urbains**.

26 C. Di Prima (2024), L'horeca de plus en plus dépendant des étudiants et des flexi-jobs, in L'Écho, 23/07/2024.

- De andere opleidingen voor keukenberoepen die [Horeca Forma Be Pro](#) organiseert in samenwerking met [BF métiers urbains](#) en in het kader van partnerschappen met [ISPI](#) bieden meer onrechtstreeks toegang tot die beroepen, aangezien de stagiairs niet worden opgeleid om zelfstandig te werken, maar eerder als keukenhulp.

Voor de beroepen in de zaalbediening:

- De twee beroepen van kelner (restaurant en brasserie) worden rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod zaalbediening van [Horeca Forma Be Pro](#) in samenwerking met [BF métiers urbains](#), en door de opleiding die wordt aangeboden via [partnerschappen met de ISPI](#).
- Het beroep van maitre d'hôtel wordt onrechtstreeks gedekt door de hierboven vermelde opleidingen in zaalbediening. Dit is immers een hooggekwalificeerde functie die over het algemeen toegankelijk is na een opleiding aan een hotelschool, maar die ook kan worden bereikt door beroepsontwikkeling na een oorspronkelijke opleiding tot kelner.

Voor het hotelwezen:

- Het beroep van hotelreceptionist wordt rechtstreeks gedekt door de gelijknamige kwalificerende opleiding die wordt verstrekt door [Horeca Forma Be Pro](#).

Tot slot valt het beroep van directieassistent hotel restaurant niet onder het opleidingsaanbod dat wordt geregistreerd door Bruxelles Formation.

Afgezien van het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation, biedt het [EFP](#) volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders ook opleidingen die verband houden met de beroepen van hotelreceptionist, chef-kok, keukenmedewerker en kelner in een restaurant en brasserie.

4.6. Informatica en telecommunicatie

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Analist ontwikkelaar ICT | | | | | | | rechtstreeks | |
| Bedrijfsanalist ICT | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Verantwoordelijke ICT | | | | | | | onrechtstreeks | |

Vanaf het begin benadrukten de verschillende IT- en telecomspecialisten het transversale karakter van de beroepen. Digitale vaardigheden gaan iedereen aan, in alle beroepen en alle sectoren, waardoor de spanningen waarschijnlijk zullen toenemen. Hetzelfde geldt voor de specifieke kwestie van kunstmatige intelligentie. Professionals (*data scientists*, ingenieurs enz.) ontwikkelen het, maar anderen moeten dit hulpmiddel gebruiken in een professionele of privécontext (strategie, optimalisatie, business enz.) en moeten dus worden opgeleid in het gebruik ervan.

Uit de raadplegingen met de sector- en tewerkstellingspijlers van de POW Digitalcity komen ook andere constanten naar voren. Zo hebben de benamingen van het beroepenreferentiesysteem minder betekenis op het terrein. Bedrijven zijn op zoek naar kandidaten die zich kunnen aanpassen aan de uitdagingen van een werkaanbieding en zich niet vastklampen aan een beroepsetiket. Dat is iets wat je niet op school leert. Als gevolg hiervan wordt de diplomakwestie verschillend ervaren naargelang de cultuur. Amerikaanse bedrijven zoeken bijvoorbeeld profielen op basis van projecten (en letten dus ook op *soft skills*), terwijl in België nog vaak wordt uitgegaan van een diploma. Nochtans rijst de vraag over de inhoud van de opleidingen. Hoewel het vanzelfsprekend lijkt dat iemand die uit een beroepsopleiding komt niet dezelfde vaardigheden heeft als iemand met een masterdiploma, is de universitaire opleiding blijkbaar onvoldoende praktijkgericht.

Het tekort is met name te verklaren doordat er weinig afgeweten is van die beroepen. Volgens de sectorpijler van Digitalcity is het belangrijk om niet alleen werkzoekenden maar ook jongeren te sensibiliseren voor de IT-sector en het cliché te doorbreken dat dergelijke banen alleen iets voor *nerds* of wiskunde freaks, die overigens vaak mannen zijn. Vanaf het secundair onderwijs moet dat vooroordeel, met inbegrip van de genderstereotypen, worden aangepakt.

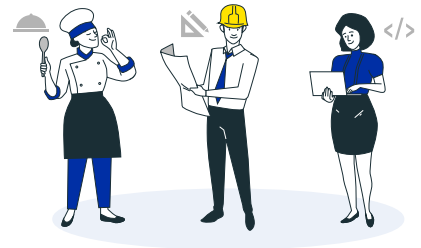
Voor de beroepen van analist zijn er aanwervingsmoeilijkheden. Hiervoor moeten kandidaten gestructureerde of ongestructureerde gegevens kunnen combineren. Een diploma in ICT is dus niet noodzakelijk vereist, maar soms is er een commerciële component (*bedrijfsanalist*). Wanneer de analyse gecombineerd is met ontwik-

keling, wordt echter wel beheersing van een programmeertaal als Python gevraagd. Talenkennis is ook een pluspunt, vooral Engels, hoewel kennis van de andere landstaal ook kan worden gevraagd.

Net als in andere sectoren worden leidinggevende functies steeds kritieker, omdat ze specifieke vaardigheden vereisen. Kandidaten moeten immers niet alleen vakkennis en ervaring hebben, maar ook beschikken over management- en interpersoonlijke vaardigheden. In die gevallen wordt ook gewezen op de arbeidsvoorwaarden, en dan vooral het loonniveau. De meeste werkaanbiedingen die Actiris voor een dergelijke functie ontvangt, zijn afkomstig van non-profitorganisaties of overheidsdiensten waar de loonschalen niet overeenkomen met die van ICT-verantwoordelijken in de privé. Het moet worden benadrukt dat het over het algemeen moeilijker is om IT-profielen te vinden voor de overheidssector dan voor de particuliere sector, net omwille van die loonkwestie.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de beroepen in informatica en telecommunicatie

De 3 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in de informatica- en telecommunicatiesector, worden gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, waarvan 1 rechtstreeks.



Over het algemeen is het aanbod van Bruxelles Formation voor die sector zo gestructureerd dat het zich richt tot een breed publiek, hoger of lager geschoold. Bruxelles Formation wil ook de aantrekkelijkheid van de beroepen bevorderen via modules die bedoeld zijn om kennis te maken met de belangrijkste technologieën van de sector en de basisbeginselen te leren.

Het beroep van analist ontwikkelaar ICT kan worden uitgeoefend na tal van beroepsgerichte opleidingen die in 2023 zijn georganiseerd door Bruxelles Formation of haar partners.

- Afhankelijk van de doelgroep en de leermethoden worden die opleidingen aangeboden door de centra **BF digital**, **BF métiers urbains** of **BF espaces numériques** of in het kader van partnerschappen met de **ISPI** of het onderwijs voor **sociale promotie**.
- De meeste van die beroepsgerichte opleidingen houden rechtstreeks verband met het beroep van analist ontwikkelaar ICT. Ze behandelen verschillende programmeertalen (.Net, Java, Python, C#, HTML, CSS, JavaScript) en/of specialisaties in verband met ontwikkeling (web, *front-end*, *back-end*, *full stack*, mobiel, cyberbeveiliging, *data science* en AI).
- Andere opleidingen zijn meer onrechtstreeks verbonden met dit beroep. Het gaat om opleidingen die bedoeld zijn om mensen de basisbeginselen van een programmeertaal of een technologie aan te leren. Ze zijn bedoeld om warm te maken voor het beroep zodat daarna wordt gekozen om verdere opleiding te volgen.

Alle bovengenoemde opleidingen zijn ook onrechtstreeks verbonden met het beroep van verantwoordelijke ICT, een functie die toegankelijk blijft mits beroepservaring.

Het beroep van bedrijfsanalist ICT wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding tot bedrijfsanalist van **BF management**. Dit is geen specifieke kwalificerende opleiding voor de ICT-sector, maar toegang tot het beroep blijft perfect mogelijk, afhankelijk van het traject en de voorkeuren van de stagiairs die de 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 basisbeginselen van het beroep en verwante technologieën en methoden aan te leren (*business intelligence*, Agile-methodologie en *Scrum Framework*).

Tot slot biedt het **EFP** geen enkele opleiding voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders met betrekking tot die twee beroepen.

4.7. Administratieve beroepen

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| HUMAN RESOURCES | | | | | | | | |
| Human resources manager | | | | | | | rechtstreeks | |
| SECRETARIAAT EN ONDERSTEUNEND PERSONEEL | | | | | | | | |
| Management assistent | | | | | | | rechtstreeks | |

Voor de administratieve beroepen blijft de lijst met knelpuntberoepen relatief stabiel. Als meervoudige hoofdstad is Brussel een institutioneel en administratief centrum in Europa en een toplocatie voor grote bedrijven. Administratieve beroepen worden beschouwd als transversaal, dat wil zeggen dat ze in verschillende sectoren kunnen worden uitgeoefend.

Het tekort kan worden verklaard door een gebrek aan aantrekkelijkheid van de beroepen, zeker als het gaat om management assistent. Bovendien zijn bedrijven en overheidsinstellingen op zoek naar mensen die minstens tweetalig, zo niet drietalig zijn, vertrouwd zijn met digitale tools en kunnen aantonen dat ze ervaring hebben.

Net als andere managersfuncties is ook human resources manager een knelpuntberoep, omdat het vakspecifieke vaardigheden en ervaring vereist, en talenkennis om te kunnen communiceren met het team en de directie, maar ook interpersoonlijke vaardigheden en de kwaliteiten van een teamleider.

Die bevindingen worden bevestigd door de werkgroep Arbeidsmarktbeleid van Bruxeo, de organisatie die de particuliere en overheidswerkgevers van de socialprofitsector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigt. De geraadpleegde vertegenwoordigers melden moeilijkheden bij het aanwerven van administratief ondersteunend personeel en managers. De tijdens de studie verworven vaardigheden lijken niet overeen te komen met de verwachtingen van de organisaties, die op zoek zijn naar meer veelzijdigheid. Kandidaten moeten ook beschikken over vaardigheden die niet van professionele of technische aard zijn, zoals inzicht in het institutionele landschap, onder meer om subsidieaanvragen in te vullen en in te dienen.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de administratieve beroepen

De 2 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in de sector van de administratieve beroepen worden rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en haar partners.



In het algemeen wordt het aanbod van Bruxelles Formation voor de administratieve en secretariaatssector gegeven door het centrum **BF management** voor de hoogst geschoolde doelgroep, en door het centrum **BF bureau & services** voor de lager geschoolde doelgroep.

Het beroep van management assistent wordt rechtstreeks gedekt door zowel de opleiding tot management assistent die wordt gegeven door **BF management** (vanaf 2024 ondergebracht bij BF bureau et services) als die tot drietalig office manager die wordt gegeven door **BF bureau et services**. Die laatste opleiding dekt ook de behoeften van de markt op het vlak van taalvaardigheden of technologische ontwikkelingen in het secretariaatswerk (met een aanvullende opleiding 'office suite' waarvan de inhoud evolueert, bijvoorbeeld met lessen over online samenwerkingstools). De opleiding administratief medewerker die wordt gegeven in het kader van partnerschappen met de **ISPI** geeft ook toegang tot het beroep, zij het op een meer onrechtstreekse manier.

Wat het beroep van human resources manager betreft, verstrekt het centrum **BF management** meerdere kwalificerende opleidingen met betrekking tot personeelsbeheer (bijvoorbeeld wervings- en selectiebeheer). Die verschillende opleidingen geven rechtstreeks toegang tot het beroep en bevatten ook een taalmodule die zakelijk gericht is, aangeboden door **BF langues**. Die laatste voldoet ook aan de vereiste om het Nederlands te beheersen om in Brussel te kunnen werken. Voor toegang tot die opleidingen is echter een bachelor- of masterdiploma vereist. Werkzoekenden met een achtergrond van administratief medewerker (diploma, opleiding of werkervaring) kunnen ook toegang krijgen tot dit beroep via de opleiding administratief medewerker personeelszaken van **BF bureau & services**.

Tot slot zijn er, naast het opleidingsaanbod dat wordt geregisseerd door Bruxelles Formation, ook opleidingen van het EFP die verband houden met het beroep van human resource manager, voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders.

4.8. Technische en industriële beroepen

Samen met de bouw en de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is de sector van de technische en industriële beroepen die met de meeste knelpuntberoepen (16 in totaal). Alle beroepen worden beschouwd als beroepen waarvoor er een tekort is aan kandidaten. Dat geldt voor alle kwalificatieniveaus en alle soorten beroepen. Sommige beroepen bieden de mogelijkheid om hogerop te komen, wat met zich meebrengt dat spanningen worden doorgegeven in de hiërarchische lijn, van de functies van technicus tot de functies van verantwoordelijke. Iemand die wil overgaan naar een hoger niveau moet, naast vakspecifieke vaardigheden en ervaring, meestal ook beschikken over het vermogen om verantwoordelijkheid te nemen.

Er worden tal van opleidingen georganiseerd door verschillende instanties en voor verschillende doelgroepen. Die opleidingen zitten meestal vol aan het begin, maar velen geven het ergens onderweg op. Er worden verschillende acties ondernomen om die uitval te verminderen. Afhankelijk van de sectorpijler van de POW boeken niet alle opleidingen dezelfde resultaten als het gaat om inschakeling op de arbeidsmarkt, en het is niet ongewoon dat oud-leerlingen van andere richtingen naar Technicity komen. Over het algemeen nemen bedrijven liever afgestudeerden van een POW-opleiding aan dan schoolverlaters, omdat ze erop rekenen dat die meer ervaring hebben. Technicity heeft bovendien een opleidingsaanbod voor bedrijven, in de vorm van korte modules. In die sector zijn de beroepsprofielen relatief gelijkaardig en is het, in tegenstelling tot andere sectoren waar de banen specifiek zijn, niet moeilijk om opleidingen te organiseren voor verschillende bedrijven.

Naast het tekort zijn er ook kwalitatieve redenen. Het rijbewijs en talenkennis zijn twee belangrijke uitdagingen bij de aanwerving, in die volgorde van belang. Dit punt werd benadrukt bij elke raadpleging, zowel met Technicity, Volta als Essencia. De bedrijven zijn immers niet alleen actief in Brussel maar ook in de andere twee gewesten, wat verplaatsingen inhoudt. Als er contact is met klanten, is kennis van beide landstalen noodzakelijk. Bijgevolg wordt ook van technici tweetaligheid geëist. Ervaring is ook bijzonder gewild. Net als in de andere sectoren zijn de bedrijven op zoek naar managers die ten minste tweetalig, zo niet drietalig zijn, omdat hun team, klanten en de directie hen moeten kunnen begrijpen. Ze moeten ook vakspecifieke vaardigheden combineren met ervaring en interpersoonlijke vaardigheden.

Net als in de bouw hebben deze beroepen nog steeds te lijden onder stereotypen die ertoe leiden dat een deel van de doelgroep voor die sector, in het bijzonder vrouwen, er niet voor kiezen. Volgens de adviseurs van Actiris zijn bedrijven nog steeds te veel geneigd om jonge mannen aan te werven die geen gezinsverantwoordelijkheid

den hebben en al om 7 uur 's ochtends op een werf kunnen staan. In die omstandigheden is het onmogelijk om de kinderen naar school te brengen. Gezondheid kan ook een discriminerend element zijn, in die zin dat degene die aanwerft niet het risico zal nemen een kandidaat te kiezen bij wie hij twijfelt aan zijn of haar fysieke vermogen om de verwachte taken uit te voeren.

Meer in het algemeen lijden de beroepen ook onder een slecht imago van de studies die ertoe leiden. De gesprekspartners van Volta, de sectororganisatie voor elektrotechniek, benadrukken echter dat het hier gaat hier om beroepen die intellectuele en technische vaardigheden combineren en een sterk abstractievermogen vereisen. In hun contacten met jongeren, onder meer in de scholen, raden ze aan om het vooroordeel te ontkrachten dat er een hiërarchie zou zijn tussen intellectuele beroepen en technische beroepen. Tot slot is het gebrek aan aantrekkingskracht beslist ook te wijten aan het feit dat die beroepen minder bekend zijn omdat ze minder zichtbaar zijn, met uitzondering van het beroep van elektriciens.

De contactpersonen van de sector, zowel van Volta als van de sector- en tewerkstellingspijlers van de POW Technicity, benadrukken de voordelen van de sector, die veel werkgelegenheid en goed betaalde banen biedt, dat wil zeggen dat het loonniveau overeenstemt met de erkenning van de vaardigheden.

4.8.1. Analyse, kwaliteit, veiligheid en milieu

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu | | | | | | | niet gedekt | |
| Technisch inspecteur industrie | | | | | | | niet gedekt | |
| Verantwoordelijke kwaliteitscontrole | | | | | | | niet gedekt | |
| Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu | | | | | | | niet gedekt | |

Een aantal van die beroepen zijn bijzonder nuttig in de sector van de chemie en de biowetenschappen. Essenscia, de sectorfederatie, betreurt echter dat scholen en universiteiten bij voorrang opleiden tot onderzoeks- en ontwikkelingsberoepen in plaats van tot andere industriële beroepen. In werkelijkheid is de oorzaak vooral een gebrek aan zichtbaarheid van de activiteiten van de sector. Meer in het algemeen krijgen industriële beroepen weinig aandacht en zijn studenten scheikunde en biowetenschappen niet vertrouwd met de kwaliteitsnormen die nodig zijn om in een industriële omgeving te werken.

Om de tekorten tegen te gaan, introduceren bedrijven kunstmatige intelligentie voor alle beroepen door specifieke begeleiding aan te bieden, waaronder *upskilling* en *reskilling*. In die omstandigheden benadrukt Essenscia het belang van het ontwikkelen van de meerwaarde van werknemers ten opzichte van wat kunstmatige intelligentie kan brengen.

4.8.2. Ontwerp, onderzoek, studies en ontwikkeling

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica | | | | | | | niet gedekt | |
| Tekenaar-ontwerper mechanica | | | | | | | rechtstreeks | |

Voor die beroepen, die meestal worden uitgeoefend in een studiebureau, zijn bedrijven op zoek naar medewerkers met een bachelorsdiploma en ervaring. Kennis van het Engels wordt ook gevraagd. Maar er zijn weinig drietalige kandidaten met ervaring beschikbaar op de arbeidsmarkt.

De hervatting van de opleiding die Technicity aanbiedt en die tijdelijk is opgeschort, zou moeten toelaten om aan de vraag te voldoen. Het is niet ongewoon dat bedrijven rechtstreeks in scholen werven.

4.8.3. Elektromechanica, elektriciteit en elektronica

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Onderhoudselektriciens | | | | | | | rechtstreeks | |
| Installateur liften | | | | | | | rechtstreeks | |
| Onderhoudsmecaniciens | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Onderhoudstechnicus liften | | | | | | | rechtstreeks | |
| Technicus industriële installaties | | | | | | | rechtstreeks | |
| Technicus industriële automatisering | | | | | | | rechtstreeks | |
| Technicus koeltechniek en klimatisatie | | | | | | | rechtstreeks | |

De meeste van die beroepen zijn gebaseerd op een opleiding tot industriële elektrotechnisch installateur. Volgens de mensen die we spraken bij Volta en Technicity is dat de kern van het vak. Er is geen certificaat vereist vóór de aanwerving en als de aangeworven mensen aan de verwachtingen van de bedrijven voldoen, zullen die de certificeringen financieren.

Bovendien kunnen de stagiairs aanvullende opleidingsmodules volgen om zich te specialiseren. Door een tekort aan kandidaten voor beroepen die specialisatie vereisen, zoals technicus koeltechniek en klimatisatie of technicus industriële installaties, vragen bedrijven om deze profielen en investeren ze in hun opleiding.

Ook voor de installatie en het onderhoud van liften is er een tekort aan arbeidskrachten. De opleidingen van Technicity zitten vol en de capaciteit kan niet worden verhoogd door een gebrek aan goed uitgeruste lokalen. Hoewel er meer werkaanbiedingen zijn voor onderhoud dan voor installatie, is voor dat laatste een uitgebreidere opleiding nodig omdat het werk complexer is.

4.8.4. Management, methodologie en beheer

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Verantwoordelijke industrieel onderhoud | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Verantwoordelijke planning en productiebeheer | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

Net als in andere beroepsdomeinen is er ook voor de managementberoepen een tekort dat vorig jaar al aan het licht kwam. De gezochte profielen zijn zeer gespecialiseerd. Bedrijven willen mensen met een masterdiploma aanwerven, bij voorkeur ingenieurs. Aangezien het om leidinggevende functies gaat, wordt van kandidaten niet alleen het juiste diploma en de juiste vakspecifieke vaardigheden verwacht, maar ook ervaring en teammanagementvaardigheden. Tot slot wordt in Brussel, net zoals voor alle functies die leiding over een team impliceren, meestal kennis van beide landstalen en van het Engels gevraagd.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de technische en industriële beroepen

Van de 16 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld bij de technische en industriële beroepen, worden er 9 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, waarvan 7 rechtstreeks en 2 onrechtstreeks. 5 knelpuntberoepen worden niet gedekt en 2 vallen buiten het werkterrein van Bruxelles Formation en haar partners.



Het centrum **BF technics** neemt de hele sector van de industriële elektromechanica voor zijn rekening met een volledig opleidingsprogramma rond een gemeenschappelijk programma waaraan verschillende modules en specialisaties worden toegevoegd. De leerlingen die zich inschrijven voor die richting hebben de mogelijkheid om in verschillende fasen van de opleiding door te stromen naar een baan.

- De richting is opgebouwd rond een basismodule (industrieel elektrotechnisch installateur).
- De tweede module (elektromechanisch technicus) geeft rechtstreeks toegang tot het beroep van technicus industriële installaties. Die tweede opleidingsmodule bevat een onderdeel mechanica dat nuttig is voor het beroep van onderhoudsmecanici, maar niet ver genoeg gaat om rechtstreeks toegang te geven tot dat beroep. Een onrechtstreeks verband wordt ook gelegd met het beroep van verantwoorde-

lijke industrieel onderhoud, omdat de toegang tot een functie met verantwoordelijkheid beroepservaring vereist.

- Daarna kunnen de stagiairs kiezen uit verschillende specialisatiemodules.
 - ✓ De specialisatie HVAC onderhoud leidt rechtstreeks op tot de beroepen onderhoudselektricien en technicus koeltechniek en klimatisatie.
 - ✓ De specialisatie liftonderhoud leidt rechtstreeks op tot de beroepen installateur liften en onderhoudstechnicus liften.
 - ✓ De specialisatie industriële automatisering, nieuw in 2023, leidt rechtstreeks op tot het beroep van technicus industriële automatisering.

Voor wat betreft de beroepen in verband met tekenen en ontwerp:

- Het beroep van tekenaar-ontwerper mechanica wordt rechtstreeks gedekt door de opleidingen industrieel ontwerp en HVAC-ontwerp die worden gegeven door [BF technics](#).
- Het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica wordt niet gedekt.

Op dit moment is er geen opleidingsaanbod met betrekking tot analyse, kwaliteit, veiligheid en milieu. De beroepen verantwoordelijke kwaliteitscontrole, technisch inspecteur industrie, deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu en technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu zijn bijgevolg niet gedekt.

Voor de beroepen verantwoordelijke planning en productiebeheer en verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie wordt gezocht naar ingenieursprofielen, bijgevolg vallen die beroepen buiten het werkkorrel van Bruxelles Formation.

Tot slot biedt, afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregistreerd door Bruxelles Formation, ook het [EFP](#) opleidingen die verband houden met het beroep van technicus koeltechniek en klimatisatie, voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders.

4.9. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening

De meeste beroepen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening kampen met structurele aanwervingsmoeilijkheden. Dit jaar legt de werkgroep Arbeidsmarktbeleid van Bruxeo bijzondere nadruk op de ondersteunende beroepen (zie hierboven, boekhoudkundige en administratieve beroepen), terwijl de moeilijkheden in verband met de beroepen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening worden bevestigd. In dat verband herinneren de leden van de werkgroep aan de oorzaken die in het verleden al zijn vastgesteld.

Zo is het tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste reden voor de spanningen. Met uitzondering van gezins-
hulp, een beroep waarvoor de arbeidsreserve meer dan voldoende is, zijn er gewoonweg niet genoeg kandidaten beschikbaar op de arbeidsmarkt om te voldoen aan de werkaanbiedingen die Actiris ontvangt. Net als in de andere sectoren (bouw, informatica enz.) kennen veel beroepen in de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de kinderopvang een sterke vraag en dat zal ook in de toekomst waarschijnlijk zo blijven.

Er moet worden opgemerkt dat de meeste van die beroepen, met de opmerkelijke uitzondering van het beroep van huisarts, te lijden hebben onder genderstereotypering. Doordat de beroepen als typisch vrouwelijk worden beschouwd, trekken ze weinig mannen aan, waardoor de sector de helft van zijn potentiële arbeidskrachten mist. Bovendien werken zorgmedewerkers vaak deeltijds, wat het tekort aan arbeidskrachten groter maakt.

4.9.1. Begeleiding van personen en maatschappelijk werk

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Maatschappelijk werker | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Arbeidsconsulent | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Consulent welzijnswerk | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

De tekorten worden nog verergerd omwille van de mentale en emotionele belasting van het werk. De doelgroep voor de begeleiding en het maatschappelijk werk bevindt zich vaak in situaties die vragen dat de werknemers zeer goed afstand kunnen nemen van het werk. Men wordt gevraagd vaak beschikbaar te zijn en het hoofd koel te houden, ook al verslechteren hun arbeidsomstandigheden. Na de verschillende crises die het land heeft doorgemaakt, waaronder de inflatiecrisis, hebben ze te maken met een groter en meer gediversifieerd publiek. Het is overigens niet ongewoon dat het traject van de begeleide personen hen terugverwijst naar hun eigen

situatie²⁷. Bovendien staat het personeel onder een zekere druk om alle dossiers te behandelen, waarvan het aantal de afgelopen jaren aanzienlijk is toegenomen.

4.9.2. Zorg en hulp bij het dagelijks leven

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Gezinshelper | | | | | | | rechtstreeks | |
| Kinderverzorger | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verantwoordelijke kinderopvang | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

Terwijl de situatie voor de gezinshelpers niet is veranderd, zijn de spanningen met betrekking tot de kinderopvang in beide gemeenschappen toegenomen. Naast het beroep van kinderverzorger komt er dit jaar ook het beroep van verantwoordelijke kinderopvang bij, vooral aan Nederlandstalige kant waar vrijwel alle werkaanbiedingen zijn. De (fysieke) werkbelasting, maar ook de arbeidsvoorwaarden worden over het algemeen naar voren geschoven als verklaring voor aanwervingsmoeilijkheden die verder gaan dan het tekort.

De sector van de kinderopvang wordt immers gekenmerkt door een groot aantal gesubsidieerde banen, wat betekent dat het profiel van de kandidaten aan een reeks criteria moet voldoen. Er worden steeds vaker aanvragen voor afwijkingen ingediend bij Actiris om mensen die buiten Brussel wonen in dienst te kunnen nemen of om werkaanbiedingen te verlengen die anders na zes maanden verloren zouden gaan als ze niet worden ingevuld. Aangezien dit een prioritaire sector²⁸ is, worden afwijkingen vaak aanvaard mits ze met redenen omkleed zijn, maar dat houdt in dat er meer contacten zijn met de werkgever.

Gezien de omvang van het tekort aan Nederlandstalige zijde, neemt Actiris deel aan een proefproject met 11 kinderdagverblijven en biedt in samenwerking met het CVO-Brussel opleidingscontracten voor geco's (gesubsidieerde contractuelen) voor *aspirant-kinderbegeleiders*. Dit is een kans om gemotiveerde mensen op te leiden die in het bezit zijn van een diploma van de middelbare school en die een A2-niveau Nederlandse test met goed gevolg hebben afgelegd, aangezien de cursus in het Nederlands wordt gegeven²⁹. Het praktijkgedeelte van de opleiding vindt direct in het kinderdagverblijf plaats. Aan Franstalige kant bestaat geen soortgelijk project.

27 G. De Bock (2024), CPAS: qui sont les nouveaux bénéficiaires de l'aide sociale?, in Moustique, 18/02/2024.

28 Kinderopvang, werkgelegenheid en opleiding worden beschouwd als prioritaire sectoren binnen de geco.

29 CVO, Diploma door opleiding en ervaring in de kinderopvang, 23/02/2024.

4.9.3. Sociocultureel en educatief werk

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Opvoeder begeleider | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Monitor-begeleider in de sociale economie | | | | | | | rechtstreeks | |

Die beroepen zijn structurele knelpuntberoepen. Naast de aanwervingsspanningen die het gevolg zijn van een gebrek aan kandidaten, zijn er problemen die te maken hebben met de kern van het beroep en de emotionele belasting die het met zich meebrengt. In feite zouden die beroepen niet gewaardeerd worden in verhouding tot de inzet en moeilijkheid die vereist is om mensen in moeilijkheden te begeleiden.

4.9.4. Geneeskunde, tandheelkunde en farmaceutica

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|-----------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Arts | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Apotheker | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

Het tekort aan artsen (huisartsen) is te wijten aan factoren die al eerder zijn genoemd. Net als in andere beroepsdomeinen is het medische personeel zich bewust geworden van het belang van een goede balans van privéleven en werk. De adviseurs van Actiris zien een generatiewisseling. De artsen die nu met pensioen gaan, ver na de wettelijke pensioenleeftijd, werkten zonder de uren te tellen, terwijl de nieuwe generatie - waaronder een groot aantal vrouwen - grenzen stelt aan haar professionele investering, met name door te weigeren nieuwe patiënten aan te nemen.

Deze situatie is niet uniek voor Brussel en is zelfs nog acuter buiten de grote steden. Het tekort aan artsen in de hoofdstad krijgt echter een andere dimensie. Het is zelfs nog acuter als we kijken naar medische dekking vanuit een taalkundig perspectief. Gezondheid is een gebied waar het belangrijk is om je in je eigen taal te

kunnen uitdrukken, en er is een tekort aan Nederlandstalige artsen in Brussel. Een mogelijke oplossing lijkt de oprichting van interdisciplinaire medische centra, die voorrang zouden geven aan Nederlandstalige patiënten³⁰.

Het tekort is niet beperkt tot huisartsen. Volgens een enquête uitgevoerd door GIBBIS, de federatie van openbare en private zorginstellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, melden sommige ziekenhuizen en revalidatiecentra ook een tekort aan arts-specialisten, onder meer in de (neuro)pediatrie, en aan psychiaters.

Wat tot slot de farmacie betreft, is het tekort ook structureel, maar heel specifiek omdat het alleen de ziekenhuisfarmacie treft. Het zoeken naar apothekers is geen probleem.

4.9.5. Medisch-technische beroepen

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Hulpverlener-ambulancier | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

Hulpverlener-ambulancier staat voor het eerst in de lijst met knelpuntberoepen. Een tekort is de enige oorzaak, terwijl de vraag naar niet-spoedeisend medisch vervoer groot is. Volgens de adviseurs van Actiris is het gebrek aan kandidaten te verklaren door de moeilijkheid om het certificaat te verkrijgen. De basisopleiding duurt 160 uur en wordt afgesloten met het succesvol afleggen van een examen. Wie het brevet heeft en aan het werk is, moet bijscholing volgen en om de vijf jaar zijn kennis bevestigen.

30 R. Ferho, S. V. (2024), Gezondheidscentrum Plek opent in hartje Brussel: 'Focus op Nederlandstalige patiënten', in Bruzz, 01/07/2024.

4.9.6. Verpleging en verzorging

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Zorgkundige | | | | | | | rechtstreeks | |
| Verpleegkundige | | | | | | | rechtstreeks | |
| Hoofdverpleegkundige | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Sociaal verpleegkundige | | | | | | | rechtstreeks | |
| Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier | | | | | | | onrechtstreeks | |
| Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging | | | | | | | onrechtstreeks | |

Er is een structureel tekort aan verpleegkundige en verzorgende beroepen. Er zijn niet genoeg kandidaten om de vacatures te vervullen in een sector waar de vraag groot is en naar verwachting ook groot zal blijven. De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden spelen ook een rol bij het verklaren van aanwervingsmoeilijkheden: 24 uur per dag werken in ziekenhuizen of in revalidatiecentra en rusthuizen, fysiek zwaar werk, zware mentale en emotionele belasting enzovoort.

Daarnaast wijzen specialisten in de sector op een probleem om personeel te behouden, en op het feit dat 40% van het verplegend personeel deeltijds werkt³¹. Vandaag is het gebrek aan aantrekkingskracht van de sector zelfs voelbaar in studies, waar het aantal inschrijvingen daalt. Tot slot wijzen die specialisten ook op de verleiding voor verpleegkundigen om hun vaardigheden mee te nemen naar het buitenland, naar landen waar de arbeidsvoorwaarden beter zijn, met name op het gebied van loon³².

In België stelt de RVA, om rekening te houden met de zwaarte van het beroep aan het einde van de loopbaan, aanpassingen voor zorgpersoneel (in het bijzonder voor zorgkundigen) en verplegend personeel, beroepen die als zwaar en met een tekort worden beschouwd³³.

31 J. Dancot, A. Bruyneel (2024), *Pénurie infirmière, une bombe à retardement pour le système de santé*, in Le Spécialiste, 12/05/2024.

32 Idem.

33 RVA (2019), *Het tijdskrediet eindloopbaan*.

GIBBIS van zijn kant heeft een globaal plan ontwikkeld om de sector aantrekkelijker te maken, om de schaarste aan arbeidskrachten te verminderen³⁴. Een van de eerste acties is het aanstellen van zorgambassadeurs om sterke banden met het onderwijs te creëren en meer jongeren aan te trekken. Het vlotte verloop van studies en stages is een belangrijk aandachtspunt voor GIBBIS, aangezien een van hun acties erin bestaat om een betere ondersteuning voor stagiairs te ontwikkelen (actie 3 van het attractiviteitsplan van GIBBIS). Ze stellen ook voor om studenten te compenseren voor de kosten die ze maken tijdens hun stages, naar het voorbeeld van de premie die in Vlaanderen werd ontwikkeld.

Tot slot vermeldden de gesprekspartners van de federatie van zorginstellingen van de openbare en private socialprofitsector een bijkomend probleem, dat specifiek is voor Brussel: de zoektocht naar personeel met een minimale kennis van het Nederlands vormt een belemmering bij de aanwerving.

4.9.7. Paramedische zorg

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|----------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Ergotherapeut | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Logopedist | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Medisch laboratorium technoloog | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |
| Technoloog medische beeldvorming | | | | | | | buiten opleidingsgebied | |

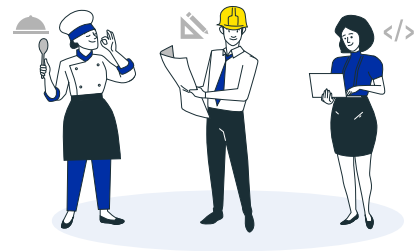
Voor de paramedische beroepen geldt een tekort. Voor het beroep van ergotherapeut wordt het tekort verergerd door aanwervingsmoeilijkheden omwille van de arbeidsvoorwaarden. Het beroep vereist het dragen van fysieke lasten. Dit beroep werd erkend als zwaar, in die zin dat de RVA aanpassingen aan het einde van de loopbaan toestaat, net als voor de zorgkundigen en verpleegkundigen³⁵.

Technologen in medische laboratoria en medische beeldvorming hebben dan weer geen direct contact met het publiek. De adviseurs van Actiris benadrukken dat gekwalificeerde kandidaten bedrijven met elkaar kunnen laten concurreren. Gezien het tekort zijn mensen met de juiste vaardigheden in een sterke positie en kunnen ze de werkgever kiezen die het beste bij hen past.

34 GIBBIS (2023), Tekort aan zorgpersoneel. [Globaal attractiviteitsplan in 25 acties](#).

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

Van de 21 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening worden er 9 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, waarvan 5 rechtstreeks en 4 onrechtstreeks. De 12 overige beroepen in deze sector vallen buiten het werkterrein van Bruxelles Formation omdat het gaat om beroepen waarvoor hogere of universitaire diploma's vereist zijn of die gereguleerd zijn.



Wat de knelpuntberoepen in verband met gezondheidszorg betreft:

- Hoewel de opleidingen onder het hoger onderwijs vallen, worden de beroepen van verpleegkundige en sociaal verpleegkundige rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation, via de [IBO in een onderwijsinstelling](#). Hiermee kan men zich inschrijven aan een onderwijsinstelling die verband houdt met het beroep in kwestie en krijgt men financiële steun van Bruxelles Formation (verplaatsingskosten en vergoedingen voor de stagiair in opleiding).
- Werkzoekenden die geen DHSO hebben, kunnen een van de prekwificatie opleidingen volgen die worden aangeboden door het centrum [BF tremplin](#) (opfriscursussen en hulp bij het hervatten van studies) of in het kader van het partnerschap met het [OSP](#) (vooropleiding verpleegkunde of aanvullende algemene opleiding [CQ6] om toegang te krijgen tot studies met een diploma verpleegkunde).
- 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 een bachelor met specialisatie.
- Het beroep van zorgkundige wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van beroepsopleidingen, georganiseerd in het kader van partnerschappen met het [OSP](#). Het centrum [BF tremplin](#) biedt ook vooropleidingen in beroepen voor personen hulp en er worden gerichte kennismakingscursussen georganiseerd in het kader van de [ISPI](#)-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.
- Alle andere beroepen in de gezondheidszorg (technoloog medische beeldvorming, medisch laboratorium technoloog, ergotherapeut, logopedist, arts, hulpverlener-ambulancier en apotheker) vallen buiten het werkterrein van Bruxelles Formation en haar partners.

Met betrekking tot de beroepen voor hulp bij het dagelijks leven:

- Het beroep van gezinshelper wordt rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding tot gezinshelper, verstrekt in het kader van de [ISPI-partnerschappen](#) en het [onderwijs voor sociale promotie](#). Die opleidingen dekken alle vereiste vaardigheden en bieden de mogelijkheid het inschrijvingsattest te behalen dat nodig is om het beroep uit te oefenen. Merk op dat de opleiding tot huishulp van het centrum [BF construction](#) dit beroep gedeeltelijk dekt, maar zonder er rechtstreekse toegang toe te geven. Er worden ook vooropleidingen, kennismakingsworkshops en gerichte kennismakingscursussen aangeboden door [BF tremplin](#) en de [SPI-partners](#).
- Het beroep van kinderverzorger wordt rechtstreeks gedekt door de opleiding begeleider in de kinderopvang die wordt versterkt in het kader van het partnerschap met het [OSP](#). Er is ook een vooropleiding in de beroepen voor personen hulp, verstrekt in het kader van het partnerschap met de [ISPI](#), evenals een kennismakingsworkshop voor de beroepen voor personen hulp bij [BF tremplin](#).³⁶
- Ten slotte is een diploma hoger onderwijs vereist om als verantwoordelijke kinderdagopvang te werken. Dit beroep valt dus niet onder het werkterrein van Bruxelles Formation.

Voor de beroepen die vallen onder het sociocultureel en educatief werk:

- Het beroep van monitor-begeleider in de sociale economie wordt rechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod in het kader van de [ISPI-partnerschappen](#). Dankzij de verscheidenheid aan kwalificerende opleidingen kunnen werkzoekenden een richting kiezen (buitenschoolse, sociaal-culturele, multimedia- of sportbegeleider). De beroepsgerichte opleiding op dit gebied wordt aangevuld met een voorafgaande algemene basisopleiding bij [BF tremplin](#) en vooropleidingen bij [SPI-partners](#).
- Anderzijds is het beroep van opvoeder-begeleider toegankelijk via een bachelorsdiploma en valt dus niet onder het werkterrein van Bruxelles Formation en haar partners.

De andere beroepen die worden vermeld onder begeleiding van personen en maatschappelijk werk (maatschappelijk werker, tewerkstellingsconsulent en consulent welzijnswerk) vallen buiten het werkterrein van Bruxelles Formation.

Tot slot biedt, afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregisseerd door Bruxelles Formation, ook het [EFP](#) voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders opleidingen die verband houden met het beroep van kinderverzorger.

³⁶ Er is een diploma hoger secundair onderwijs vereist om met kinderen van 0 tot 3 jaar te werken, maar die 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 zich daarna verplicht zullen moeten bijscholen en hun diploma hoger secundair onderwijs behalen als ze dit beroep na 2026 willen blijven uitoefenen.

4.10. Diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling

Het gaat hier om verschillende beroepen en de bijbehorende spanningen kunnen verschillende oorzaken hebben. Maar de oorzaak met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en/of -voorwaarden speelt in alle gevallen een rol.

4.10.1. Haarverzorging, schoonheidsverzorging en lichaamsverzorging

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Kapper | | | | | | | onrechtstreeks | |

Het beroep van kapper is een structureel knelpuntberoep. Er is geen kwantitatief tekort aan arbeidskrachten vastgesteld. De problemen zijn duidelijk kwalitatief van aard. Klassiek is het gebrek aan ervaring en onvoldoende, of zelfs geen, motivatie. De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden spelen ook een rol. (Te) lage lonen, moeilijke arbeidsomstandigheden (bijna de hele dag staan, lange dagen en heel drukke avonden, zaterdagwerk) - des te moeilijker net omdat er weinig of geen financiële compensatie is - staan bovenaan de lijst van meest voorkomende problemen.

4.10.2. Defensie, openbare veiligheid en civiele bescherming

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Medewerker openbare veiligheid | | | | | | | rechtstreeks | |

Medewerker openbare veiligheid is een structureel knelpuntberoep. Achter die benaming gaat een grote verscheidenheid aan activiteiten schuil (werken in gevangenschappen, maar ook als gemeenschapswacht of bij de politie) die gemeen hebben dat ze niet genoeg kandidaten aantrekken (tekort).

Hoewel die beroepen openstaan voor laaggeschoolden, zijn er wel een aantal selectietests, vooral voor wie bij de politie wil werken. De adviseurs van Actiris wijzen erop dat het slaagpercentage bijzonder laag is. Tot slot kunnen de meeste van de beroepen, omdat het gaat om openbare veiligheid, als zwaar worden beschouwd volgens de criteria die in 2018 zijn vastgesteld³⁷.

4.10.3. Wasserijen

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Schoonmaker bij mensen thuis | | | | | | | rechtstreeks | |

Er zijn structurele problemen bij het werven van schoonmakers bij mensen thuis vanwege de arbeidsomstandigheden (met name het risico op spier- en skeletaandoeningen) en de arbeidsvoorwaarden (deeltijdwerk, salarisniveau, verplaatsingstijd tussen de huishoudens wordt niet vergoed enz.) Dit is een beroep dat toegankelijk is voor laaggeschoolden, waarvan meer dan 95% vrouwen³⁸. Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden stond centraal in de maatregelen die minister Clerfayt in de zomer van 2023 nam³⁹. Vanaf nu zijn er opleiding, maar ook controles in geval van misbruik. Na de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst door de werkgeversfederatie werd het dossier in 2024 echter opnieuw actueel.

De adviseurs van Actiris wijzen er ook op dat de taalbarrière (het personeel spreekt over het algemeen geen Nederlands of Frans) een rem zet op de aanwerving, in die mate dat zij van mening zijn dat cursussen Frans als vreemde taal (FVT) in opleidingen moeten worden opgenomen. Daarnaast zal in oktober 2024 een Job Day worden georganiseerd om bedrijven die mensen aanwerven en werkzoekenden samen te brengen.

37 BX1 (2018), *Réforme des pensions: voici la liste des métiers reconnus comme pénibles*, 24/05/2018.

38 P. Lorent (2024), *Titres-services: un secteur sous tension à plus d'un titre*, in *Le Soir*, 23/02/2024.

39 B. Clerfayt (2023), *Dienstencheques: verbeterde arbeidsomstandigheden voor huishoudhulp*, 19/07/2023.

4.10.4. Privébeveiliging

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|----------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Bewakingsagent | | | | | | | rechtstreeks | |

De adviseurs van Actiris melden een tekort aan bewakingsagenten. Volgens het EFP, het centrum voor alternerend leren in Brussel, zijn de wettelijke toegangsvoorwaarden onontkoombaar en beperken ze het aantal mensen dat zich inschrijft voor een opleiding⁴⁰. Daarbij komt nog de mismatch tussen het profiel van de kandidaten en de behoeften van bedrijven. Naast technische, fysieke en sociale vaardigheden zijn in meer dan een derde van de bij Actiris ingediende werkaanbiedingen het bezit van een rijbewijs en kennis van het Nederlands en/of Engels vereist. Het beroep heeft ook te lijden onder genderstereotypen, wat de aanwerving kan bemoeilijken. Tot slot zijn de arbeidsomstandigheden in de beveiliging een andere mogelijke bron van spanning, waaronder de zware aard van het werk en de werktijden (avonden, nachten en weekenden).

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de beroepen voor diensten aan personen, beveiliging, schoonmaak en recycling

De 4 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in die diensten worden gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en haar partners, 3 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks.



Het beroep van bewakingsagent wordt rechtstreeks gedekt door de kwalificerende opleiding die wordt verstrekt door het centrum **BF métiers urbains** in samenwerking met verschillende erkende scholen voor beveiliging. Die opleiding leidt tot de vergunning die nodig is om dit beroep uit te oefenen.

Het beroep van medewerker openbare veiligheid wordt gedekt door twee opleidingsrichtingen 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.

⁴⁰ Lid zijn van de Europese Economische Ruimte, een blanco strafblad hebben en slagen voor de psychotechnische tests van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

- 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 schoonmaker bij mensen thuis wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van het centrum [BF construction](#) en de opleiding verstrekt in het kader van partnerschappen met de [ISPI](#) en het [OSP](#). Er worden ook gerichte kennismakingscursussen georganiseerd door [BF tremplin](#) en SPI-partners.

Het beroep van kapper wordt onrechtstreeks gedekt door een opleiding in kapperstechnieken, verstrekt aan mensen in de gevangenis in het kader van de partnerschappen met het [OSP](#).

Tot slot biedt, afgezien van het opleidingsaanbod dat wordt geregistreerd door Bruxelles Formation, ook het [EFP](#) volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders opleidingen die verband houden met het beroep van kapper.

4.11. Transport en logistiek

Raadplegingen van specialisten, zowel binnen de werkgelegenheidspijler van het PFE Logistiek als binnen de sectorale pijler, leverden bevindingen op die redelijk vergelijkbaar waren met die van voorgaande jaren.

De belangrijkste reden voor de aanwervingsmoeilijkheden is het tekort aan kandidaten. Daar zijn veel redenen voor, waaronder massale pensioneringen, de langetermijnevolgen van de coronacrisis en de situatie in Oekraïne, en de slechte reputatie van de sector. De specialisten noemen ook de mismatch tussen de ontvangen sollicitaties en de verwachte vereisten als een van de redenen voor de aanwervingsmoeilijkheden. Daarnaast zijn er te weinig specifieke opleidingen die studenten voorbereiden op banen in de sector.

Bovendien vindt werving plaats in een context waarin technologische vooruitgang, duurzaamheid en de huidige regelgeving een centrale rol spelen. Als gevolg hiervan zijn bedrijven op zoek naar mensen die zich snel kunnen aanpassen aan veranderingen en tegelijkertijd over de nodige specifieke vaardigheden beschikken om een optimaal beheer van de toeleveringsketen en transportactiviteiten te verzekeren. Gezien de snelle veranderingen in de sector is voortgezette opleiding van cruciaal belang. Tegelijkertijd is de sector niet immuun voor veranderende opvattingen over levenskwaliteit op het werk.

4.11.1. Aankoopdiensten

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|---------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Aankoper | | | | | | | niet gedekt | |
| Verantwoordelijke aankoopdienst | | | | | | | niet gedekt | |

De sector heeft vooral een tekort aan gespecialiseerde aankopers of aankopers met al enkele jaren ervaring. De bedrijven zijn niet langer alleen op zoek naar kandidaten die meteen kunnen worden ingezet. Ze zijn op zoek naar veelzijdige profielen die tegelijk beschikken over technologische knowhow, vlot kunnen omgaan met digitale tools en commerciële of zelfs leidinggevende vaardigheden hebben. Talenkennis blijft een belangrijk pluspunt.

4.11.2. Wegvervoer

| | Oorzaken van de spanningen | | | Detectie | | Structureel | Verband met het beroepsopleidingsaanbod Bruxelles Formation | Opleidingsaanbod EFP voor volwassenen |
|--|----------------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------|---|---------------------------------------|
| | Tekort | Kwalitatief | Arbeidsomstandigheden | Statistisch | Deskundig advies | | | |
| Autobuschauffeur | | | | | | | rechtstreeks | |
| Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen | | | | | | | rechtstreeks | |
| Bestuurder trekker-oplegger | | | | | | | rechtstreeks | |

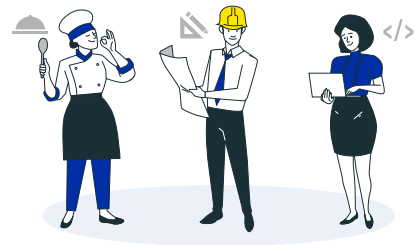
Ook dit jaar was het weer moeilijk om vrachtwagenchauffeurs te vinden. De aanwervingsmoeilijkheden kunnen structureel worden genoemd, ook voor het collectief personenvervoer. Want ook al is dit jaar het beroep van autocarchauffeur verdwenen uit de lijst en vervangen door dat van autobuschauffeur, dan komt dat in hoofdzaak door een vertekening in de gegevensinvoer waardoor soms de ene en dan weer de andere benaming wordt gebruikt om te verwijzen naar hetzelfde beroep.

De sector zelf verklaart het tekort aan arbeidskrachten door een slecht imago. Eerst en vooral kan de ervaren zwaarte van het werk worden aangehaald als een van de obstakels om voor deze loopbaan te kiezen (gespreide of versnipperde werkuren, toename van deeltijds werk, werken tijdens weekends en op feestdagen, ver van huis zijn enz.). Daarbij komt nog een loonniveau dat onvoldoende lijkt om de zware aard van het werk te compenseren.

Dat gebrek aan aantrekkingskracht is des te problematischer omdat een groot aantal mensen met pensioen gaat, waardoor het tekort aan arbeidskrachten de komende jaren waarschijnlijk zal toenemen. Er moet ook worden opgemerkt dat het aantal vrouwen in bestuurdersfuncties slechts langzaam toeneemt.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de beroepen in de sector van transport en logistiek

Van de 5 knelpuntberoepen die in 2023 werden vastgesteld in de sector transport, logistiek en aankopen, worden er 3 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners en 2 niet.



De twee beroepen van bestuurder (van vrachtwagen met aanhangwagen en van trekker-oplegger) worden rechtstreeks gedekt door de opleiding tot vrachtwagenbestuurder verstrekt door [BF logistique](#).

- Die 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 (voortgezette opleiding is verplicht).

Op dezelfde manier wordt het beroep van autobuschauffeur rechtstreeks gedekt door de opleiding tot autobus-/autocarchauffeur, verstrekt door het centrum [BF logistique](#). Die opleiding omvat modules met betrekking tot de theoretische en praktische rijexamens.

Merk ook op dat voor die drie beroepen beroepsproeven worden georganiseerd, voorafgaand aan de kwalificerende opleiding, door [BF logistique](#), en dat [BF langues](#) modules Nederlandse taal aanbiedt.

De twee aankoopberoepen (aankoper en verantwoordelijke aankoopdienst) worden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Vroeger verstrekte het centrum BF management een opleiding aan-

koopspecialist maar die werd niet verlengd in 2022. Er zijn gesprekken gaande om ze in de toekomst te hervatten.

Tot slot biedt het [EFP](#) geen enkele opleiding voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders met betrekking tot die twee beroepen.

Conclusie

«Het tekort aan arbeidskrachten is de belangrijkste oorzaak van de spanning, als gevolg van een aanhoudende vraag of een afname van het aantal mensen dat bereid is om die functies te vervullen»

In 2023 telt de lijst van knelpuntberoepen 102 beroepen en doen de grootste aanwervingsmoeilijkheden zich voor in de bouw, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en in de technische en industriële beroepen. Het tekort aan arbeidskrachten is de belangrijkste oorzaak van de spanning, als gevolg van een aanhoudende vraag of een afname van het aantal mensen dat bereid is om die functies te vervullen. Voor 84 beroepen op de lijst is er een tekort aan arbeidskrachten. Ze komen in alle sectoren voor, in verschillende mate.

Om de tekorten te verlichten, is het essentieel om mensen meer te oriënteren naar knelpuntberoepen en de opleidingsactoren te mobiliseren. Maar de relatie tussen werk en opleidingsspecialisatie is complex. Zo is voor bijvoorbeeld technische beroepen of gereguleerde beroepen in de gezondheidszorg waarvoor specifieke kwalificaties en diploma's vereist zijn, of zelfs onderwijsberoepen, de relatie tussen werk en opleiding vrij duidelijk. Maar op andere domein en is het verband minder sterk, zoals in de handel, waar mensen uit een groot aantal opleidingsspecialisaties worden aangeworven, of in de administratieve en IT-beroepen. Dat geldt ook voor bepaalde beroepen waar veel nadruk wordt gelegd op voortgezette opleiding of die een transformatie ondergaan. In een samenleving die diepgaande veranderingen ondergaat en waar loopbanen steeds minder rechtlijnig verlopen, wordt het versterken en verwerven van vaardigheden, al dan niet rechtstreeks

gekoppeld aan een beroep, essentieel om te voldoen aan de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt.

Het tekort aan arbeidskrachten alleen kan de aanhoudende aanwervingsmoeilijkheden echter niet verklaren. Een ander probleem is de mismatch tussen de vaardigheden van kandidaten en de vereisten van de banen. Sommige profielen lijken moeilijker aan te trekken dan andere. De punten die dit jaar het meest in het oog springen, omdat ze nieuw zijn of omdat ze trends versterken die al eerder zijn gemeld, zijn de volgende:

- **Taalvaardigheden** zijn vaak, of zelfs altijd wanneer het om contactberoepen gaat, een criterium voor het selecteren van kandidaten tijdens de aanwervingsfase. Een derde van de werkaanbiedingen die Actiris in 2023 heeft ontvangen, vereist kennis van beide landstalen (Nederlands en Frans). Ook Engels is regelmatig vereist. Bijgevolg moet het volgende gebeuren:

- ✓ Het leren van de tweede landstaal en het Engels ontwikkelen, vanaf zeer jonge leeftijd en in het bijzonder in de schoolcontext;
- ✓ Ervoor zorgen dat mensen die noch Frans, noch Nederlands spreken en al lang in België wonen, een of beide landstalen leren, in het bijzonder door modules te ontwikkelen in FVT;

✓ Buitenlandse werknemers die recenter in Brussel zijn aangekomen (zoals geïllustreerd door het Oekraïense voorbeeld) een opleiding geven in een van de landstalen om de taalbarrière uit de weg te ruimen en hen zo in staat te stellen hun vaardigheden en expertise te valoriseren;

✓ De begeleiding voor werkzoekenden en de beroepsopleidingsprogramma's uitbreiden met een aanbod aan taalmodules die beroepsgericht zijn.

■ Voor een aantal beroepen is het niet hebben van een **rijbewijs** een probleem, ofwel omdat het werk verplaatsingen met zich meebrengt (technische beroepen of bepaalde zorgberoepen, bijvoorbeeld), ofwel omdat de werktijden verplaatsingen met het openbaar vervoer niet toelaten (in het geval van ploegenarbeid, maar ook in de bouwsector als er geen carpoolsysteem is). Tijdens de raadplegingen bleek dat dit het belangrijkste criterium was om sollicitaties voor technische beroepen te weigeren.

■ Er is steeds meer vraag naar **gedragsvaardigheden** en meer algemeen de soft skills. In een context van schaarste kan bij aanwerving de voorkeur uitgaan naar een kandidaat die misschien niet alle technische vaardigheden heeft die nodig zijn voor de baan, maar die wel bereidwillig is. Naarmate technische en repetitieve taken steeds meer worden geautomatiseerd, worden soft skills bovendien essentieel: ze kunnen niet alleen de technische vaardigheden aanvullen, maar maximaliseren ook de effecten van kunstmatige intelligentie door een menselijke meerwaarde toe te voegen. Tot slot zijn dit vaardigheden die in de loop van de tijd kunnen evolueren, onder meer door te leren, op het terrein of via specifieke opleidingen.



«Naast het tekort aan arbeidskrachten is een ander probleem de mismatch tussen de vaardigheden van kandidaten en de vereisten van banen»



- Veel bedrijven willen dat **nieuw aangeworven personeel meteen kan worden ingezet**, omdat ze niet genoeg tijd en personeel hebben om nieuwelingen op te leiden. In sommige gevallen wordt een zekere mate van veelzijdigheid verwacht. Nieuwkomers moeten verschillende taken kunnen uitvoeren en zelfs verschillende functies kunnen bekleden (bijvoorbeeld keuken en zaal in de horeca of projectopvolging en personeelsmanagement in een vzw).

- ✓ Bij de aanwerving zal de voorkeur worden gegeven aan kandidaten met beroepservaring, terwijl schoolverlaters of jongeren die net een opleiding hebben voltooid geen kans krijgen op een baan.

- ✓ Dit kan leiden tot paradoxale situaties, vooral in de non-profitsector, waar jongeren die net van school komen worden aangenomen hoewel ze niet over de verwachte vaardigheden beschikken. Het gaat meestal over vaardigheden die je alleen door ervaring kunt verwerven (bijvoorbeeld het managen van een team). De loonkosten van een ervaren persoon zouden echter te hoog zijn voor de vereniging die daarom de voorkeur geeft aan mensen die tegen het laagste tarief betaald kunnen worden.

- **De spanningen die vorig jaar ontstonden** over verantwoordelijke functies lijken te worden bevestigd. Daar zijn een aantal redenen voor, niet in de laatste plaats een mismatch tussen de aangeboden sollicitaties en de gezochte profielen. Van kandidaten worden immers specifieke vaardigheden vereist, evenals voldoende kennis van de twee landstalen of zelfs van het Engels, en het vermogen

om een team te managen en te leiden. Dit zijn dus geen startbanen. Andere factoren waarmee rekening moet worden gehouden zijn loonsverwachting, arbeidsomstandigheden, doorgroeimogelijkheden, verwachtingen over de inhoud van het werk of ook mobiliteitsintentie (omscholen).

- Tot slot kunnen de spanningen bij aanwervingen ook worden verklaard doordat de arbeidsomstandigheden en/of -voorwaarden moeilijk zijn of als zodanig worden ervaren. Moeilijke arbeidsomstandigheden kunnen gebaseerd zijn op vier criteria die in 2018 door de sociale partners zijn gedefinieerd⁴¹: fysiek zwaar werk, belastende werkororganisatie (inclusief nachtwerk), veiligheidsrisico's en mentale of emotionele belasting. Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, moet het type contract, de deeltijdarbeid, het loonniveau enz. worden vermeld.

Naast die klassieke elementen vallen dit jaar nog drie andere punten op:

1. het verlangen naar een **beter evenwicht tussen werk en privéleven** wordt sterker. Voor sommigen is dat criterium essentieel geworden. De zoektocht naar een ander werktempo kan blijven wegen op de arbeidsmarkt en de spanningen opvoeren, waardoor er concurrentie ontstaat tussen bedrijven met begeerde profielen;

2. **het statuut van jobstudent of flexi-jobber kan een snelle impuls geven** aan bepaalde bedrijven die worden geconfronteerd met spanningen bij de aanwerving, vooral van lager geschoold personeel. Hierdoor ontstaat oneerlijke concurrentie tussen jobstudenten - die lagere loonkosten hebben en flexibeler zijn - en vast personeel, dat het

41 A. Baurin, J. Hindriks (2019). **Quels sont les métiers pénibles?**, Regards économiques, Numéro 151.

bedrijf meer kost maar soms minder verdient dan de jobstudenten;

3. het gebruik van aanwervingssubsidies (vooral in de non-profitsector) kan in een context van schaarste de aanwervingsmoeilijkheden vergroten voor verenigingen met beperkte budgettaire middelen, voor wie de tewerkstellingsmaatregelen een structurele steun vormen. Hoewel er af en toe afwijkingen mogelijk zijn, onttrekt dit wervende organisaties een deel van de beschikbare arbeidskrachten, met name van schoolverlaters.

Bepaalde stereotypen kunnen nog steeds leiden tot discriminatie. Door bepaalde beroepen te associëren met een bepaald geslacht, ontmoedigen we de helft van de kandidaten om te solliciteren. De vooroordelen hebben ook de neiging om elkaar te kruisen en zich op te stapelen, waardoor ongelijkheden worden versterkt en mensen van de ar-

beidsmarkt worden geweerd die er al ver van af staan (bijvoorbeeld vrouwen uit eenoudergezinnen, mensen van buitenlandse afkomst of mensen met een handicap aan wie redelijke aanpassingen zouden worden geweigerd).

Hoewel de werkgelegenheidsgraad in Brussel is gestegen, is hij nog ver verwijderd van de federale doelstelling van 80% tegen 2030. De bevindingen van de evaluatie van knelpuntberoepen in 2023 maken deel uit van de hefbomen die hiervoor moeten worden ingezet.





**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi