



De meest gevraagde jobs in de energiesector

De energiesector is zowel een cruciale als een dynamische sector: van hernieuwbare energie en nieuwe technologie tot de klassieke energievoorziening. Diverse profielen worden er gevraagd, waaronder flink wat technische functies.

Dat blijkt uit de analyse die Jobat maakt op basis van de vacatures die het de voorbije maanden publiceerde rond jobs in de energiesector. Om te beginnen vinden we er jobs, zoals van van technici, die universeel worden gevraagd. Dat geldt bijvoorbeeld voor de top drie die eveneens opduikt als we de lijst maken rond de meest gevraagde



Meest gevraagde jobs in energiesector

1	Elektricien	6,9%
2	Onderhoudstechnicus	6,6%
3	Projectleider, technisch verantwoordelijke	5,5%
4	Administratief bediende	4,1%
5	Onderhoudstechnicus HVAC	3,3%
6	Teamleader / meestergast / ploegleider	3,3%
7	Verantwoordelijke productieproces	2,7%
8	Tekenaar elektriciteit, elektronica	2,6%
9	Customer service	1,9%
10	Management assistent / secretariaat	1,9%
11	Technicus elektriciteit en elektronica	1,8%
12	Technisch commercieel / sales engineer	1,8%
13	Accounting	1,7%
14	Technisch bediende - administratie	1,7%
15	Elektrotechniek / Technisch ontwerp	1,7%
16	ICT & PC technicus	1,5%
17	Vrachtwagenchauffeur	1,4%
18	Sales support & administratie	1,3%
19	Technicus (elektro)mechanica	1,3%
20	Preventieadviseur	1,2%

Bron: Jobat 2021-2022

functies in techniek of bouw. Ook dan scoren elektriciens, onderhoudstechnicus en projectleider steevast hoog.

De tweede grote groep in de lijst zijn de bediendejobs die eveneens vaak elders opduiken. Denk aan de administratief bediende (op vier), de customer service medewerker (op negen), de management assistent (op tien) en de account (op dertien). En ten derde zijn tenslotte de jobs die toch meer eigen zijn aan energie en de energiesector, zoals de onderhoudstechnicus HVAC of heating, ventilation en air conditioning (op vijf) en de tekenaar elektriciteit en elektronica (op acht), die hier hoger scoren dan in de meeste andere lijsten van functies of sectoren. **(WiVi)**



Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) zoekt een administrateur-generaal (mandaat A311 – Mechelen)

OVAM stelt alles in het werk om in Vlaanderen op een doordachte en milieubewuste manier om te gaan met afval, materialen en bodem. Samen met alle Vlamingen werkt OVAM aan een circulaire economie, om zo de levensduur en het hergebruik van producten en grondstoffen te maximaliseren.

Wil u zich mee inzetten voor minder afval, een zuivere bodem en de omslag naar een kringlooeconomie in Vlaanderen? Bent u iemand met passie en ondernemingszin die zich op een innovatieve manier wil inzetten voor een beter leefmilieu? Dan zijn wij op zoek naar u!

Op www.vlaanderen.be/vacatures vindt u meer informatie terug over deze vacature. Solliciteren kan online tot en met 14 juni 2022.

Meer weten? Surf naar www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen.

SAMEN MAKEN WE
MORGEN MOOIER

OVAM

Uw talent is belangrijker dan uw genderidentiteit, afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel u kandidaat en draag bij aan een inclusief Vlaanderen!



Agentschap Onroerend Erfgoed zoekt een administrateur-generaal

Agentschap
Onroerend
Erfgoed

Het Agentschap Onroerend Erfgoed staat in voor het onroerend erfgoedbeleid in Vlaanderen. Heb jij een passie voor onroerend erfgoed? Dan ben jij misschien wel de persoon die we zoeken!

Als administrateur-generaal heb jij de algemene leiding over het agentschap. Je draagt bij aan het versterken van de erfgoedsector en vergroot het draagvlak voor onroerend erfgoed. Je staat er echter niet alleen voor: samen met alle medewerkers behartig jij het beleid met betrekking tot onroerend erfgoed in Vlaanderen.

Meer weten over deze vacature? Surf naar vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen.

Vlaanderen
is erfgoed

Jouw talent is belangrijker dan je geslacht, gender (identiteit en -expressie), afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het divers Vlaanderen van morgen.

Feit: in een Antwerpse job groei je sneller door

Nergens in Vlaanderen vind je meer vacatures dan in Antwerpen. Stad, periferie en havengebied zijn goed voor royale carrière- en doorgroeimogelijkheden. Want opleiden is het nieuwe rekruteren, zeggen vijf belangrijke werkgevers in koor tijdens ons panelgesprek over werken in Antwerpen. Vlotter dan elders verandert je job hier in een loopbaan.



DEELNEMERS AAN HET JOBAT PANELGESPREK WERKEN IN ANTWERPEN (op de foto van links naar rechts): Leen Van Landeghem (24+), Bjorn Cuyt (VDAB), Corinne Scoyer (Politiezone Antwerpen), Philippe Gysens (EQUANS), Elke Goukens (Politiezone Antwerpen), Peter Matton (EQUANS) en Stefaan De Meulder (FOD Financiën).

Antwerpen heeft meer vacatures, maar gek genoeg ook meer werkzoekenden, schetst Bjorn Cuyt (VDAB) de situatie. "Alleen: 50 procent van die werkzoekenden is kortgeschoold en komt niet in aanmerking voor de aangeboden vacatures. Net daarom zie je die enorme dagelijkse pendelbeweging vanuit de groene rand naar de grootstad met zijn diensten en industrie." Daarenboven zijn administratieve jobs net zo'n knelpunt geworden als technische functies, vervolgt Bjorn Cuyt. "Bijvoorbeeld callcenter- of klantendienstmedewerkers zijn functies waar niet iedereen spontaan naar zoekt. Dat is een gemiste opportuniteit."

Veel vacatures, massa's mogelijkheden

Maar werkgevers gaan zelf aan de slag met opleiding, coaching en vorming om toch die jobs in te vullen. Leen Van Landeghem (24+): "Meertaligen vinden voor de functie helpdeskmedewerker is lastig. Daarom bieden we individuele taalopleidingen aan. Een specifiek diploma verwachten we niet." Peter Matton (EQUANS, het vroegere ENGIE Solutions): "Wij halen kandidaten zonder het juiste diploma maar met de juiste attitude binnen via het programma 'Create our technician'." Vanaf een bachelor is alles mogelijk, stelt Stefaan De Meulder (FOD Financiën). "Voor knelpuntberoepen als fiscaal controleurs en businessanalisten zochten we vroeger economen of juristen, nu algemene masters

en bachelors. Die leiden we dan zelf op." In Antwerpen kom je vlot aan een baan, maar er ligt ook een rijkgepulde loopbaan op je te wachten. Corinne Scoyer (Politiezone Antwerpen): "Verticaal doorgroeien is heel gewoon bij Politiezone Antwerpen. Op basis van je anciënniteit kan je systematisch deelnemen aan sociale promotie en zo doorgroeien van inspecteur tot commissaris. Maar ook voor het burgerpersoneel is dit traject voorzien. De schaalgrootte van onze zone speelt in ons voordeel." Dat beaamt ook Peter Matton (EQUANS): "Je kan als arbeider doorgroeien tot supervisor of een administratieve of een managementfunctie opnemen. Onze EQUANS Academy biedt je een uitgebreid opleidingsaanbod rond leiderschap en technische skills."

Sneller meer verantwoordelijkheid

Kandidaten vragen ook echt om opleiding, benadrukt Leen Van Landeghem: "Een leercultuur is heel belangrijk. Leidinggevers met oog voor talent, die het gesprek met je aangaan en peilen of je goesting hebt om de dingen vast te pakken. Dat is méér dan 'opleidingen organiseren'. Het resultaat: 65% van onze medewerkers in leidinggevende of ondersteunende functies groeide intern door." Zeker in Antwerpen betekent vroeg starten meer kans om snel door te groeien, stelt Stefaan De Meulder. "De diversiteit aan jobs bij de Antwerpse FOD Financiën is enorm:

de douane, de fiscaliteit, patrimoniumdocumentatie, fraudebestrijding ... De helft van onze leidinggevers zijn bovendien dertigers of jonge veertigers." Helpt intern opleiden ook om medewerkers aan boord te houden? Philippe Gysens (EQUANS): "Via de EQUANS Academy vullen we praktijkkennis in. Die medewerkers aan boord houden, blijft een uitdaging." Dat beaamt Corinne Scoyer (Politiezone Antwerpen): "Je moet een fit creëren. Coaching door geëngageerde collega's versterkt bij ons de band met de organisatie. Nodig, want je ergens thuis voelen, telt minstens even zwaar mee als werkzekerheid."

Zingeving als werkgeverstroef

Ook Stefaan De Meulder (FOD Financiën) ziet interne opleidingen als een onmisbare investering. "Zeker de eerste jaren zorgen ze voor meer loyaliteit." Er zijn nog meer voordelen, zegt Björn Cuyt: "Vorm je zelf IT'ers, dan krijg je IT'ers die de business kennen." Dat leidt er onder meer toe dat IT een goed bemande directie is bij Politiezone Antwerpen, volgens Corinne Scoyer. "En omdat onze organisatie met uitdagende technologieprojecten bezig is, blijven ze gemotiveerd." Van 'zingeving' hangt daarbij erg veel af. Zeker bij jonge kandidaten voor een Antwerpse job is purpose een belangrijke driver - die ze in veel gevallen ook vinden.

Bij FOD Financiën heb je sowieso impact, zegt Stefaan De Meulder daarover: "De overheidsdienstverlening hangt van ons af: pensioenen, zorg, infrastructuur ..." Leen Van Landeghem: "Dat je een bijdrage levert, wil je ook voelen. Daarom weet je bij 24+ perfect waarom je iets doet. Ook normen en waarden tastbaar maken, vinden kandidaten erg belangrijk." Bjorn Cuyt: "Zeker juniors doorprikken een beeld van een bedrijfscultuur of een 'duurzaam' productieproces dat niet klopt. En dan raak je ze snel kwijt." Elke Goukens (Politiezone Antwerpen): "Daarom vinden we het belangrijk om onze eigen mensen te betrekken en ook een stem te geven in het verhaal dat we als werkgever brengen. Zo krijg je een waarheidsgetrouw beeld."

Antwerpen: 'bereikbaar' vul je zelf in

Maar je work-lifebalans hangt ook af van vlot van en naar je werk raken. Over Antwerpen valt er dan wel één en ander te vertellen. Peter Matton: "We monitoren je werkdruk. We hebben een stevig welzijnsbeleid en we promoten interne sociale contacten. Vaak werk je lang samen in projectteams op een werf. De Antwerpse mobiliteitsknoop vangen we op met hubs: in Lillo, Zwijndrecht, Aartselaar, Kontich, Deurne, Wommelgem... en we zorgen dat je als techniek minder kilometers moet afleggen." Sociale cohesie is een héle belangrijke, beaamt Leen Van Landeghem: "Twee werkdagen on site koesteren we echt. Het gaat ook over het juist inrichten van je job, zodat die behapbaar blijft. Daar peilen we regelmatig naar." Flexibele glijdende uren en tot drie dagen telewerken houdt de Antwerpse FOD Fin-medewerkers aan boord, zegt Stefaan De Meulder. "Net als vestigingen in Mechelen, Geel, Turnhout ... naast je 'thuiskantoor' waar je 3 dagen op 5 mag werken." Corinne Scoyer: "Voor operationele functies is het plaats- en tijdsafhankelijk werken niet vanzelfsprekend, maar ook niet onmogelijk. Met ons duurzaam HR-beleid zorgen we voor maatwerk waar mogelijk. We stimuleren medewerkers ook actief om méér te letten op hun persoonlijk en mentaal welzijn." De nabijheid van de grootstad en meer mogelijkheden om hybride te werken maakt Antwerpen als werkplek erg interessant, geeft Bjorn Cuyt nog mee. "Dankzij glijdende uren kan je 's morgens heel vroeg beginnen, 's middags een terrasje meepikken en voor het spitsuur naar huis. Hybride werken waar de teamgeest niet onder lijdt: het blijft zoeken. Het ideale plaatje is een mix van oplossingen."

Wieland DE HOON

Meer weten?
Kijk dan zeker
ook op:

