



Gezocht: scholieren voor studie in bouwonderwijs

Jaar op jaar daalt het aantal leerlingen die een opleiding volgen in het voltijds derdegraads bouwonderwijs. Terwijl er jaarlijks 20.000 extra mensen nodig zijn. Een sombere vaststelling, al is er ook een lichtpuntje.

Afgelopen schooljaar daalde het aantal leerlingen in de derde graad van het bouwonderwijs met 2,4 procent. "Dat lijkt niet veel, maar dat aantal is al enkele jaren in vrije val", klinkt het bij Bouwunie. Zo telt het voltijds derdegraads bouwonderwijs in vergelijking met schooljaar 2017-2018 al ruim 14 procent minder leerlingen, een duizendtal in totaal. "De volgende officiële telling volgt pas op 1 februari, maar we houden ons hart nu al vast", oppert Jean-Pierre Waeytens van Bouwunie. Het is in de bouw vandaag krabbelen om personeel te vinden. "Twee op drie werkgevers heeft openstaande vacatures, maar ze vin-

den geen of onvoldoende geschikt personeel. Om echt goed te zijn, hebben we jaarlijks 20.000 extra mensen nodig. Met een alsmaar dalende instroom van jongeren is dat een utopie", stelt Waeytens.

DUAAL LEREN

Lichtpuntje is de lichte stijging van het aantal leerlingen in duaal leren, een initiatief dat hij omarmt om mee het tekort aan arbeidskrachten op te vangen. "De ervaring

leert dat jongeren die tijdens hun schoolloopbaan leren en werken combineren beter gewapend op de arbeidsmarkt komen. En ze zijn bij de werkgevers bovendien meer gegeerd." Verder hoopt Bouwunie met de imagocampagne *De Bouw Kijkt Verder* meer jongeren (én hun ouders) warm te maken voor een opleiding of job in de bouw. "De bouw is een prachtige sector waarbij je meteen resultaat ziet van je werk. Het wordt tijd dat ook ouders dit beseffen en aanvaarden dat wanneer zoon of dochter een stiel uitoefent het even waardevol is dan een dokter of advocaat."

(WiVi)



Herintreders willen terug aan het werk

In Vlaanderen blijven momenteel ongeveer 150.000 mensen op arbeidsleeftijd (tijdelijk) thuis om zorgtaken op zich te nemen, de zogenoemde herintreders. VDAB voerde een onderzoek uit bij meer dan 1000 herintreders om te weten of er interesse is in werk, wat hen tegenhoudt en wat hen de stap zou doen zetten. Uit het onderzoek blijkt dat 28% in de toekomst aan de slag zouden willen gaan. Wanneer herintreders ingeschreven zijn bij VDAB stijgen deze cijfers naar 64%.

Van degenen die thuis blijven omwille van een zorgtaak of het huishouden geeft 9% aan dat ze meteen aan de slag willen gaan. Meer dan de helft gaat ermee akkoord dat ze zich beter zouden voelen bij een job.

"De groep van mogelijke herintreders bevat potentiële kandidaten voor de vele vacatures", zegt Wim Adriaens, CEO van VDAB, "Ons onderzoek leert dat herintreders onder de juiste omstandigheden de stap naar werk zullen zetten. VDAB staat alvast

klaar om hen te overtuigen over de vele voordelen van werk"

Opleiding nodig

De respondenten die aangeven dat ze willen zoeken naar een job, zoeken vooral een goede werksfeer (53%), maar ook het loon is belangrijk (36%). Daarnaast blijkt dat herintreders vragende partij zijn voor flexibele uren (32%) en beperkte reistijd (27%). Ze vinden begrip van de werkgever voor familiale omstandigheden belangrijk (32%). Ook de voorkeur voor deeltijds werken is groot. Sommigen zien een interimjob als een kans om te weten te komen wat bij hen past. Uitzicht op een vaste job blijft evenwel belangrijk om de stap te zetten.

Herintreders die aan de slag willen, tonen vooral interesse in deze drie sectoren: (1) business support, retail en ICT (34%); (2) zorg en onderwijs (31%) en (3) diensten aan personen en bedrijven (17%). Ook is er een grote interesse in knelpuntberoepen. De helft van de herintreders heeft geen ervaring in het



gewenste beroep en verwacht dat een opleiding nodig zal zijn om het beroep uit te oefenen.

Nood aan informatie

De helft van deze die aan het werk willen, zocht recent naar een baan. Ze zoeken in de eerste plaats online naar vacatures, schrijven zich in bij VDAB en/of een interimkantoor. Daarnaast maken ze gebruik van hun eigen netwerk of spontane sollicitaties. Herintreders willen in de eerste plaats informatie over de financiële gevolgen van werken voor het gezin (39%) en wil hulp bij het zoeken naar een betaalde job (33%) en advies over welke jobs (32%) passen.

In Brusselse jobs blijf je groeien

Een aanwerving is geen eindpunt, maar net het begin. Dat is zeker zo bij de deelnemers aan ons rondetafelgesprek met Brusselse werkgevers. Leermogelijkheden – waaronder uiteenlopende opleidingen – liggen er voor het grijpen. Dat geldt ook voor de kansen om door te groeien, horizontaal of verticaal. Het feit dat de bedrijven en organisaties rond de tafel werk maken van een innoverende arbeidsomgeving is daar niet vreemd aan.



Matthias Brantegem.



Mieke De Dobbeleer.

DEELNEMERS AAN HET PANELGESPREK

- **Melissa De Schuiteneer**, projectmanager organization development & coach bij Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
- **Mieke De Dobbeleer**, coördinatrice rekrutering en selectie en loopbaancoach bij Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
 - **Nico Van Wijk**, hr-manager Infrabel
 - **Werner Leemans**, Jobat
 - **Matthias Brantegem**, talent coach DAS
- **Antonio Marcal Dos Santos Ferreira**, verantwoordelijke Academie, FOD Financiën
 - **Katrien Demeulenaere**, beleidsmedewerker KBC Brussels
- **Steven Vervoort**, algemeen directeur Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)
 - **Johan Claes**, employer branding & sourcing manager MIVB
 - **Hannelise Boerjan**, employer branding specialist, FOD Financiën
 - **Mieke Neyrinck**, hr-manager Sibelga

“Als het op leren aankomt, heb je bij ons als medewerker de touwtjes zelf in handen”, vertelt **Antonio Marcal Dos Santos Ferreira** (FOD Financiën). “Het is niet meer de werkgever die zegt wat goed voor je is. Dankzij onze loopbaanpaden weet je perfect wat je moet doen om te evolueren. Dat is geen systeemverandering, maar een transformatie van de cultuur.”

Het klinkt **Katrien Demeulenaere** bekend in de oren. “Ons leer- en talentenplatform Stipple laat medewerkers toe zich voor te bereiden op een volgende stap in hun carrière, horizontaal of verticaal. Daarvoor heb je wel een leercultuur nodig. De werkdruk is hoog, tijd vinden is een uitdaging. Maar leren tijdens de werkuren maakt deel uit van die cultuur.”

Match tussen mindset en cultuur

Soms is *learning on the job* een noodzaak. Voor bepaalde beroepen kan je immers niet studeren. “Geen enkele school in België leert de spoorwegberoepen aan”, zegt **Nico Van Wijk** (Infrabel). “Elk profiel moeten wij zelf opleiden. In Molenbeek openden we vorig jaar onze Infrabel Academy. Je kan er samen met je collega's de spoorwegpraktijk inoefenen.”

Johan Claes (MIVB) herkent het verhaal.

“Wij leiden onze buschauffeurs en tram-metroconducteurs volledig zelf op. Een rijbewijs B volstaat om te beginnen. Maar onze MIVB Academy heeft naast het Training Center voor metro, tram en bus ook een Technical School en een Management School.”

“Als gevolg van onze hernieuwde missie en visie én omdat de sector van de rechtsbijstand zeer specifiek is, lanceerden wij een *‘hire for mindset, train for skills’*-filosofie”, vertelt **Matthias Brantegem** (DAS). “Ons idee is dat je de job pas echt in de vingers krijgt door hem te doen en open te staan om bij te leren. Daarom leggen we graag de focus op de match tussen de mindset van een kandidaat en die van DAS. Die mindset staat centraal binnen onze bedrijfscultuur.”

Steven Vervoort wijst op de flexibilisering van opleidingstrajecten in het hoger onderwijs. Die draagt ertoe bij dat zij-instromers makkelijker de stap kunnen zetten om leerkracht te worden. “We bieden schoolteams ook permanente ondersteuning en een ruim vormingsaanbod rond *urban education*. Zo kunnen ze hun werk in de grootstedelijke context optimaal uitvoeren.”

Carrièreperspectief

“Om binnen onze organisatie door te groeien, heb je niet per se een extra diploma no-

dig”, zegt **Mieke De Dobbeleer** (Gewestelijke Overheidsdienst Brussel). “We zetten heel sterk in op interne mobiliteit, we willen de juiste mensen op de juiste plaats. Dat doen we via loopbaancoaching en competentie-begeleiding.” Bij dat carrièreperspectief komt het er ook op aan realistisch te zijn, vindt **Mieke Neyrinck** (Sibelga). “Ook wij zetten sterk in op interne mobiliteit. Soms wil een jonge medewerker al een volgende stap zetten, maar mist die nog een aantal vaardigheden. We willen meer en meer visualiseren hoe zo'n traject eruit ziet, welke stappen er zijn en hoe we onze mensen daarin begeleiden.”

Grote organisaties hebben vaak nogal wat doorgroeimogelijkheden. En net die organisaties zijn in Brussel vlot te vinden. Denk maar aan de MIVB. **Johan Claes**: “In een bedrijf met 10.000 medewerkers heb je nu eenmaal meer mogelijkheden dan in een kleine organisatie. Wij trekken niet alleen mensen van buitenaf aan. We geven onze mensen intern doorgroeimogelijkheden en gaan vaak de arbeidsmarkt op om hen in hun oorspronkelijke functie te vervangen.”

“De spoorwegen hadden altijd al een grote traditie om doorgroeimogelijkheden aan te bieden”, vertelt **Nico Van Wijk** (Infrabel). “We staren ons daarbij niet blind op diploma's.”

Andere kijk op hiërarchie

Horizontaal doorgroeien is al lang geen kwestie van prestige meer, vindt **Katrien Demeulenaere** (KBC Brussels). Jongere generaties gaan dan ook anders om met hiërarchie, weet **Melissa De Schuiteneer** (Gewestelijke Overheidsdienst Brussel). “Wij passen een open leiderschapsstijl toe.” Bij DAS nemen zelfsturende teams in een innoverende arbeidsomgeving heel wat touwtjes in handen, schetst **Matthias Brantegem**. “Er is bij ons amper nog een typische hiërarchie. Teams krijgen veel verantwoordelijkheden en moeten het groeiritm vinden dat voor hen klopt. Ze bespreken ook zaken als verlofregeling en bonusverdeling. Dat vraagt als ploeg natuurlijk een zekere maturiteit. Doorgroeien is bij DAS geen kwestie van hiërarchie, wel van je eigen talenten en vaardigheden blijven ontwikkelen. Die voortdurende groei stimuleren is de kern van onze filosofie.”

Gezocht: (veel) IT'ers

“Onderwijs is innovatie!”, stelt **Steven Vervoort**. “De onderwijswereld staat nooit stil: nieuwe schoolgebouwen en materialen, de digitale omwenteling, onze snel evoluerende maatschappij. Het Nederlandstalig onderwijs in Brussel laat zich daarin gelden als pionier.” Bij innovatie kom je snel uit bij digitale transformatie. “Wij doen veel meer dan distributienetten voor gas en elektriciteit beheren”, zegt **Mieke Neyrinck** (Sibelga). “Denk maar aan energiescreenings en fotovoltäische panelen voor overheidsbedrijven, laadpalen of intelligente straatverlichting. Voor die projecten is expertise nodig van ingenieurs en IT'ers. Veel IT'ers weten niet dat ze hiervoor ook bij ons hun vaardigheden kunnen inzetten.”

Rond de tafel zitten nog werkgevers met veel IT'ers op de payroll. “Eén op de tien van mijn collega's is IT'er”, zegt **Nico Van Wijk** (Infrabel). “Ons IT-departement telt duizend mensen.” Ook in de bankenwereld is digitale innovatie niet meer weg te denken, weet **Katrien Demeulenaere** (KBC Brussels). “De creativiteit tiert welig, met alle nieuwe apps. Jonge IT'ers dragen daar volop aan bij. Het aantrekkelijke aan Brussel is dat je dit soort jobs hier zeker vindt.”

Bij de FOD Financiën – waar 713 IT'ers werken – verdwijnen ook jobs door de digitalisering. “Maar we begeleiden onze mensen in die transformatie via loopbaancoaching. En we doen meer, want onze collega's kunnen dankzij allerlei opleidingen ook nieuwe competenties ontwikkelen. Het doel is dat ze zo nieuwe jobs kunnen gaan uitoefenen”, besluit **Antonio Marcal Dos Santos Ferreira**. “Hun beroep gaat verdwijnen, maar hun kennis bewaren we.”

Matthias Van Milders



16 NOVEMBER 2022 | GHENT ICC
BCF CAREEREVENT

BCF offers professionals & students in Life Sciences:

- » Exhibition with top employers
- » Inspiring sessions & workshops
- » 1-on-1 career coaching
- » CV-checks by experienced recruiters
- » and much more!



Free visitors registration!
Scan the QR code or visit
www.bcfcareer.be



MAIN SPONSORS

Johnson & Johnson

Galapagos
Pioneering for patients

EXCLUSIVE RECRUITING PARTNER

Jobit
Go for happy.

POWERED BY

Hyphen Projects

ACTIVATE
YOUR CAREER
DREAMS
IN LIFE SCIENCES



De kennismaking: Als voortrekkers wil Comfort Energy Group een duurzame partner zijn in de noodzakelijke energietransitie. Dat is waar de meer dan 350 medewerkers van Comfort Energy Group voor gaan. Tegen 2030 moeten de broeikasgassen al met minstens 55% verminderd zijn. Daarom hebben ze als marktleider, met hun entiteiten Comfort Energy, All-In Tank Service, Suncalor en TVW Fuel Trucks, een belangrijke rol te vervullen voor hun meer dan 200.000 klanten. Om de doorgedreven transitie, ambitieuze groei en internationalisering te ondersteunen, zijn we voor hen op zoek naar een:



CFO

Sterke financeprofessional met uitgesproken analytische skills

De uitdaging: • Uittekenen van het financiële beleid i.s.m. Groep CFO en bepalen van de financiële strategie • Eindverantwoordelijkheid over boekhouding en rapportage aan de raad van bestuur • Aansturen van een 27-koppig financeteam • Meebouwen aan het strategisch meerjarenplan, opstellen van budgetten, budgetowner-rapportering en reforecastings • Bewaken van financiële KPI's en auditprocedures • Maken van risicoanalyses • Administratieve efficiëntieverhoging • Uitwerken en implementeren van acties om rentabiliteit, tevredenheid, operationele excellentie en toekomstgerichtheid te verbeteren • Rapporteren aan de CEO en de raad van bestuur

De perfecte match: • Masterdiploma en minstens 5 jaar highlevelmanagementervaring op het vlak van finance • Sterk strategisch inzicht en uitgesproken businessacumen • Interesse in M&A en ervaring met managementaccounting • Feeling voor opportuniteiten in de markt en digitalisering • Peoplemanager • Ervaring met changeprojecten • Innovatief en resultaatgericht

Het aanbod: • Ambitieuze omgeving • De kans om jezelf en de sector verder te ontplooiën • Inspirerende collega's • Rol met wezenlijke impact op de groei van de groep • Tewerkstelling in Hasselt

> www.comfortenergygroup.com



Erkenningsnummer: VG 1560/BO

Meer info? Contacteer Hanne Hooyberghs op 011 36 10 62 www.motmanspartners.be

Klaar om te groeien? Solliciteer online via www.motmanspartners.be/
overzicht-vacatures. De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.



**Hier maak
je het mee**



Het Vlaams Parlement zoekt directeur communicatie, externe relaties en informatie

Het Vlaams Parlement is het kloppende hart van de democratie in Vlaanderen. Zoek je een job met impact? Dan zit je hier goed.

Functie: je vervult een cruciale rol binnen de werking van het Vlaams Parlement. Jouw directie coördineert de externe en interne communicatie, verzorgt de publiekswerking, staat in voor het onthaal van bezoekers en zorgt voor de toelevering van informatie aan de parlementaire gemeenschap.

Profiel: je bent in het bezit van een masterdiploma en je hebt minstens 4 jaar ervaring opgedaan in communicatie, aangevuld met publiekswerking en/of informatieverwerking in een overheidscontext. Daarnaast heb je minstens 4 jaar managementervaring.

Aanbod: een job die blijft boeien. Je komt terecht in een aangename, moderne werkomgeving, waar je wordt aangesteld voor een mandaatperiode van 6 jaar, telkens verlengbaar na een positieve evaluatie. Je krijgt een competitief verloningspakket aangevuld met extralegale voordelen.

Geïnteresseerd? Je kan solliciteren tot 6 november 2022. Meer info over de vacature en de selectieprocedure vind je op www.vlaamsparlement.be.

Algemeen Directeur RETAIL / SUPERMARKT / TRANSPORT

Herstructureren en revitaliseren van de dochteronderneming
Samenwerkingen opzetten met lokale actoren
International Business School/
MBA-training
Solide ervaring – Brussel
CV in het Frans naar
dannbar@wanadoo.fr



**De snelste weg
naar een job in
de publieke of
non-profit sector.**

POOLSTOK

Springt hoger
voor personeel
en organisatie

Ontdek alle openstaande vacatures op WWW.POOLSTOK.BE

**Voor de juiste
chemie tussen
kandidaat en
aanwerver**

Se
SELECTIE

Re
REKRUTERING

AANWERVINGSHUIS
DE KUNST VAN HET AANWERVEN

www.aanwervingshuis.be