

# RESULTATEN SECTORALE ARBEIDSMARKTPROGNOSE 2017





## Samenvatting

*Deze tweejaarlijkse sectorale arbeidsmarktprognose werd ontwikkeld om inzicht te krijgen in (de evolutie van) de visie en toekomstverwachtingen van onze ondernemingen voor de komende drie tot vijf jaar wat betreft de sectorale arbeidsmarkt. Dit om de arbeidsinhoud en -organisatie toekomstgerichter te kunnen maken en om te peilen hoe een sectoraal beleid kan worden ontwikkeld dat toegesneden is op de sterk evoluerende technologische en maatschappelijke ontwikkeling die een wendbare en aangepaste arbeidsinhoud en -organisatie vergen.*

*Wat de arbeidsinhoud (complexiteit taken, vereiste competenties, ...) betreft is de door onze respondenten gepercipieerde aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt uitermate problematisch met een gepondereerd gemiddelde van 80 à 90% van de respondenten die aangeeft dat de aansluiting van het onderwijs en dual leren en werken met de competentiebehoefte van onze ondernemingen (sterk) dient te verbeteren.*

*De duidelijke bevestiging van onze respondenten dat zij in de toekomst verwachten nog meer te moeten inzetten op meer gerichte competentieontwikkeling, een stijgende gemiddelde duur van opleiding, een stijgend aandeel van werknemers dat een opleiding volgt en een intensiever gebruik van e-learning en blended learning staat in het verlengde van de bovenstaande uitdagingen en aansluitingsproblematiek.*

*Meer dan 74% van de respondenten verwacht een toename van de behoefte aan flexibiliteit én meer dan 66% verwacht dat de krptes op onze arbeidsmarkt eerder sterk zullen toenemen. 71,08% verwacht dat werknemers zich gemakkelijk(er) zullen moeten aanpassen en 84% verwacht dat zij evenveel of zelfs meer overuren zullen moeten presteren. Onze respondenten zijn zich hierbij bewust dat deze verwachte ontwikkeling wordt bemoeilijkt door de vergrijzende arbeidsmarkt.*

*Om de krapte op te vangen verwachten onze respondenten nog meer beroep te moeten doen op tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en buitenlandse werknemers. Een minderheid verwacht meer aanwervingen van vrouwelijke en/of allochtone arbeiders.*

*Veranderen van werk binnen de onderneming kan een problematische instroom aanpakken wat de wendbaarheid van de onderneming kan ondersteunen. De overgrote meerderheid van de repondenten schat deze vorm van arbeidsmobiliteit stabiel in en ongeveer een derde ziet hier een groeipotentieel. De overgrote meerderheid verwacht dat het aantal werknemers dat vrijwillig de onderneming verlaat stabiel zal blijven en een kleine minderheid verwacht een stijging.*

*Verloning kan een element zijn om instroom te bevorderen en wordt door onze respondenten eerder matig stijgend ingeschat.*

*In Vlaanderen verwachten onze respondenten voor garages een stabiele tot licht stijgende tewerkstelling, voor koetswerk een eerder dalende tewerkstelling en voor metaalhandel een overwegend lichte stijging. Opvallend is dat de meerderheid van onze respondenten niet kan inschatten hoe de tewerkstellingsverwachtingen in Wallonië zullen evolueren.*

*Een belangrijke vraag is hoe we de arbeidsinhoud en -organisatie toekomstgerichter kunnen maken en hoe een sectoraal beleid kan worden ontwikkeld dat toegespitst is op de snelgroeiende deeleconomie en andere nieuwe bedrijfsmodellen. Wat betreft de arbeidsinhoud is de aansluiting onderwijs-sector bijzonder problematisch. Deze problematiek moet nog intensiever door de verschillende actoren op niveau van de sector aangekaart worden bij de verschillende onderwijsinstanties en eventueel publiekelijk aan de kaak gesteld worden. Onze bedrijven moeten intussen maximaal ondersteund worden bij de internalisatie van dit deficit. Wat betreft arbeidsorganisatie moeten nieuwe toekomstige bedrijfsmodellen ontwikkeld worden op niveau van de sector en moet hierover een visie ontwikkeld worden waarop een nieuwe bedrijfsorganisatie kan geënd worden. Hiertoe zou een multidisciplinair orgaan moeten opgericht worden. Dat het arbeidstijdenrecht de realiteit niet (voldoende) reflecteert is een feit, dit vergt een op de verschillende niveaus niet aflatend aansturen op modernisatie. Een ander en minstens even belangrijk deel van de strategie is de informering en ondersteuning van onze ondernemingen bij het gebruik van de huidige flexibiliseringsinstrumenten, evenals het met en voor onze ondernemingen in kaart (kunnen) brengen van vermoedelijke knelpunten (o.a. absentieïsme, arbeidsmobiliteit, ...) zodat op basis van feiten en samen met de sociale partners sectoraal naar oplossingen gezocht kan worden.*



## Inleiding

Deze tweejaarlijkse sectorale arbeidsmarktprognose werd ontwikkeld om inzicht te krijgen in de visie en de toekomstverwachtingen van onze ondernemingen voor de komende drie tot vijf jaar wat betreft de sectorale arbeidsmarkt. Dit is het rapport van de eerste enquêteronde gehouden in het voorjaar van 2017 (mei) bij de leden van TRAXIO met 262 respondenten.

## Sectorale arbeidsmarktprognose 2017

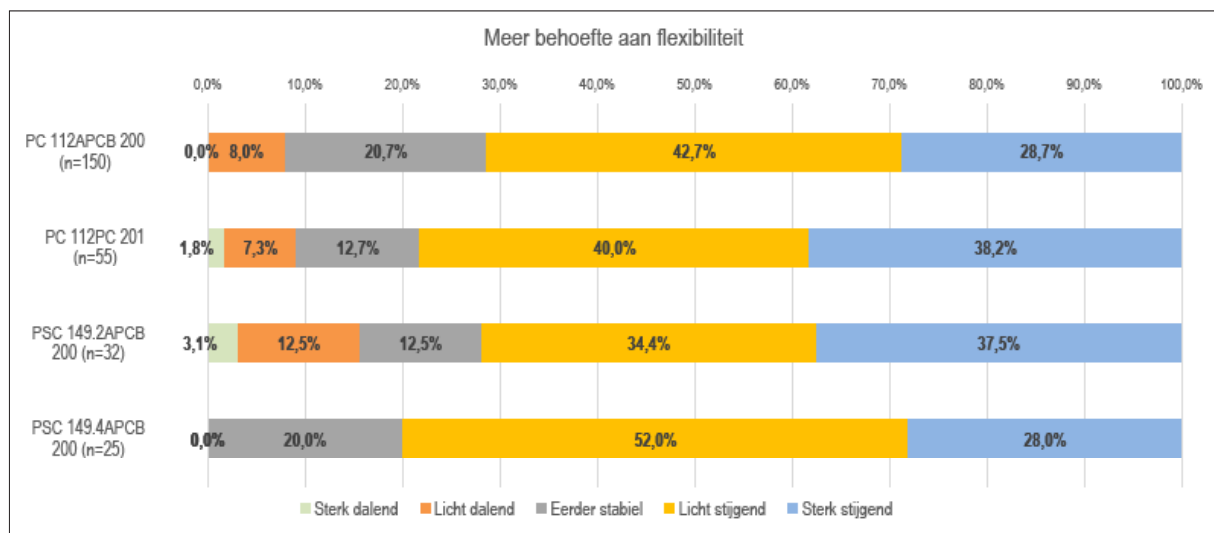
### Organisatie en beleid

Onze ondernemingen moeten in staat zijn om de doelen van hun stakeholders te bereiken en om tegemoet te komen aan de behoeften van hun klanten. De analyse en de doorlopende verbetering van de (arbeids)organisatie en het daaraan gekoppelde beleid zijn elementair om deze doelstellingen te bereiken. Er werd dan ook gepeild naar de verwachtingen en dus de perceptie van de respondenten voor de komende drie tot vijf jaar over vier elementen die een belangrijke invloed uitoefenen op het beleid en de organisatie van onze ondernemingen:

- Meer behoefte aan flexibiliteit
- Kraptes op de arbeidsmarkt
- Stijging van de gemiddelde leeftijd van de werknemers
- Administratieve vereenvoudiging

### Meer behoefte aan flexibiliteit

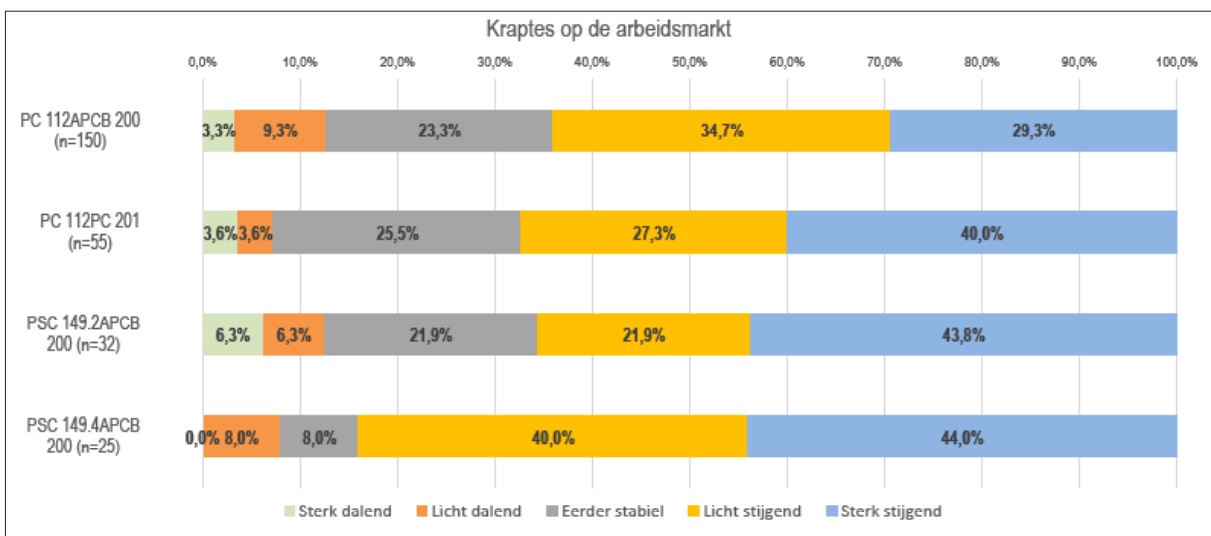
Flexibiliteit impliceert voor onze ondernemingen dat de werknemers zich gemakkelijk kunnen aanpassen en snel kunnen schakelen. De overgrote meerderheid, met name een gepondereerd gemiddelde van 74,01% van onze respondenten verwacht dat de behoefte aan flexibiliteit nog verder zal toenemen. Hieronder het gewicht van deze verwachtingen.



## Kraptes op de arbeidsmarkt

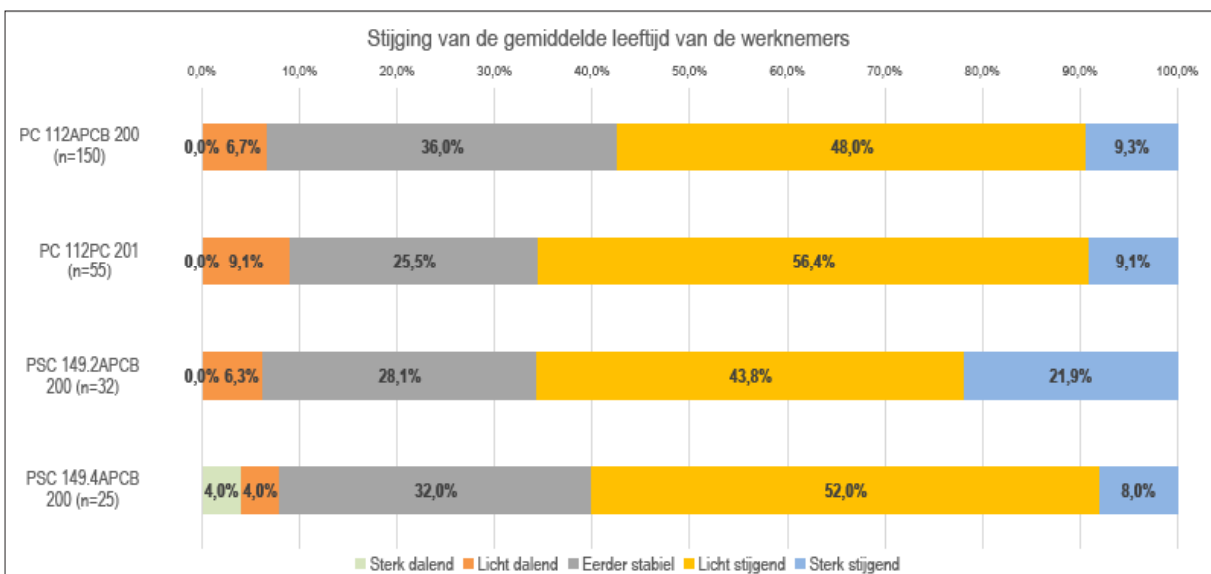
De gegeerde profielen in onze sector staan op de lijst van knelpuntberoepen die alle jobs bevat waarvoor vacatures moeilijk ingevuld raken: onderhoudsmecaniciërs van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, en nog zeldzamer, de onderhoudsmecaniciërs van zware bedrijfs- of vrachtoertuigen en de onderhoudstechniekers van werf- en landbouwvoertuigen en heftrucks. De instroom is problematisch door de koudwaterrees (van jongeren) voor technische studierichtingen, door de zware arbeidsomstandigheden (het herstel van landbouwvoertuigen moet bv. dikwijls onmiddellijk, op atypische momenten en in fysiek zware omstandigheden kunnen gebeuren zoals 's nachts en in het weekend) en door het gebrek aan besef dat een dergelijke studierichting goede tewerkstellings- en toekomstmogelijkheden biedt als werknemer én als zelfstandige ondernemer. Jongeren en hun ouders beschouwen het technisch- en beroepsonderwijs maar al te vaak als tweede keuze. Nog schrijnender is het tekort aan kandidaat-onderhoudstechniekers van werf- en landbouwvoertuigen en heftrucks wegens de geringe doorstroming vanuit de bachelor autotechnologie, die dan daarbovenop nog eens afgeremd wordt door de opleidingslacune wat betreft hydraulica en pneumatica én die de werkgevers dan maar zelf moeten opvullen (in eigen opleidingscentra).

Naar de toekomst toe verwacht een gepondereerd gemiddelde van 66,77% van onze respondenten dat deze problematiek nog zal verergeren.



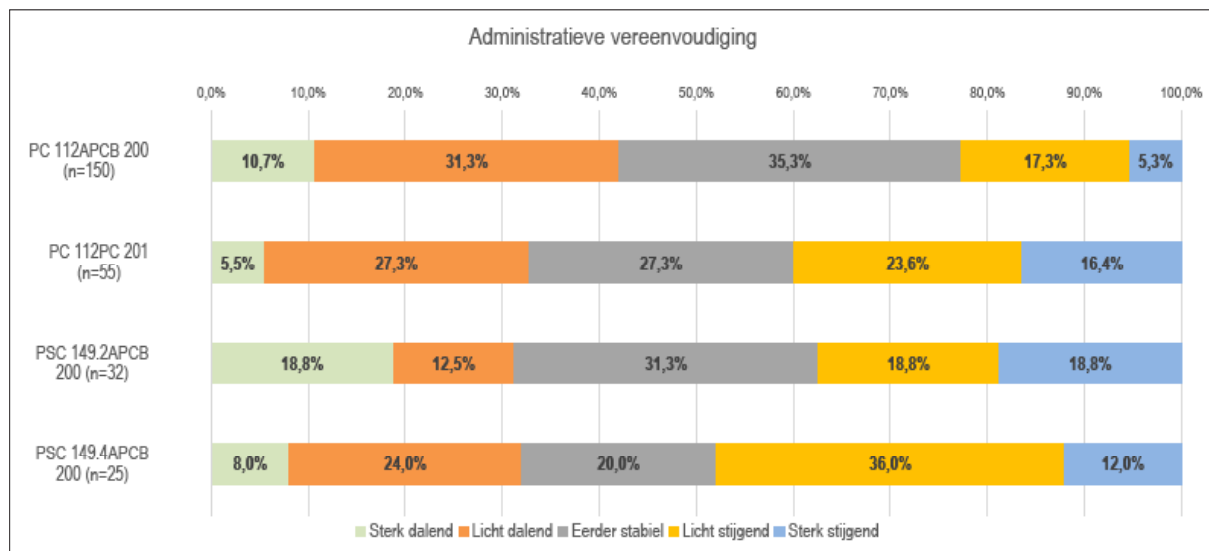
## Vergrijzing

De vergrijzing (en ook de ontgroening) in de sector zet zich volgens onze tewerkstellingsstatistieken verder door. Ook hier schat meer dan de helft, met name een gepondereerd gemiddelde van 59,87% van onze respondenten de toekomst somber in. Op korte of middellange termijn vormt vergrijzing geen nadeel als de prestaties van de andere werknemers dit compenseren. Op lange termijn zou evenwel een bijkomend tekort aan capaciteit kunnen ontstaan.



## Administratieve vereenvoudiging

Op alle niveaus stellen overheden en wetgevers administratieve procedures in om hun beleidsdoelstellingen te realiseren. Ondanks de goede voornemens van al deze actoren om de administratieve procedures efficiënter te maken zijn de verwachtingen van onze ondernemingen op dit punt gematigd negatief waarbij een gepondereerd gemiddelde van 37,72% denkt dat de goede voornemens zullen afkalven en 31,49% verwacht stabiliteit.



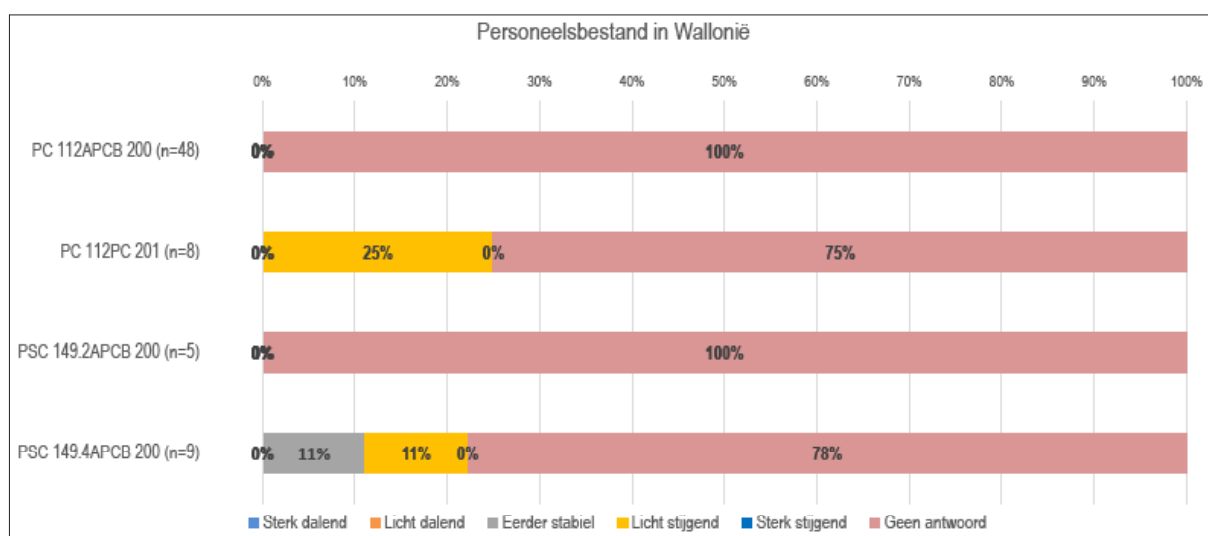
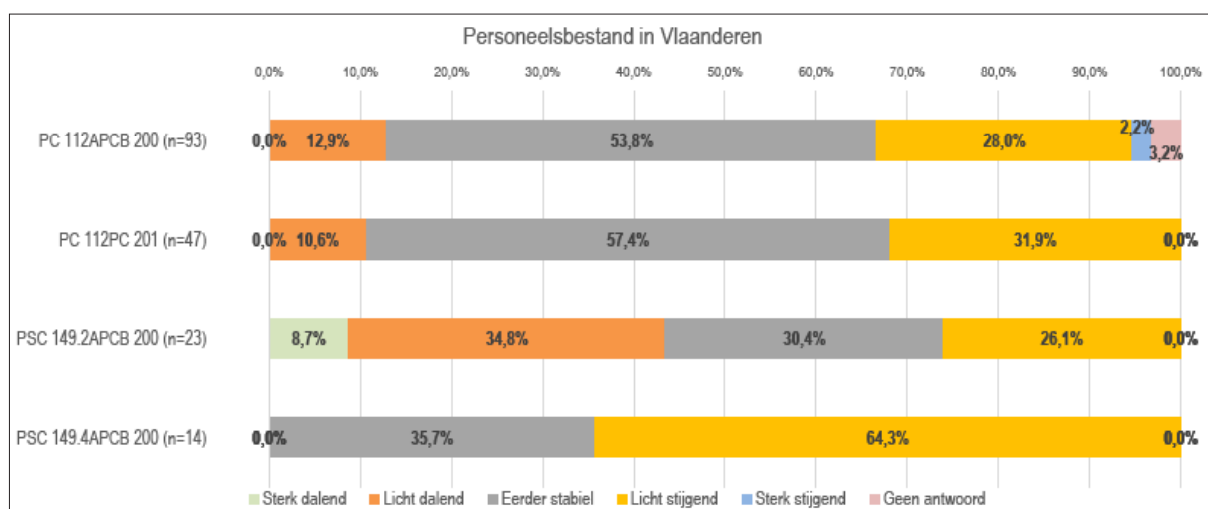
## Tewerkstellingsverwachtingen

Hieronder wordt gepeild naar de tewerkstellingverwachtingen van zeven doelgroepen.

- Personeelsbestand in (de) Vlaanderen, Brussel, Wallonië, Duitstalige Gemeenschap
- Aandeel hooggeschoolde werknemers
- Aandeel middengeschoolde werknemers
- Aandeel kortgeschoolde werknemers
- Aandeel vrouwelijke werknemers
- Aandeel 50-plussers
- Aandeel studentenarbeid
- Aandeel allochtonen

### Personeelsbestand in Vlaanderen, Brussel, Wallonië, de Duitstalige Gemeenschap

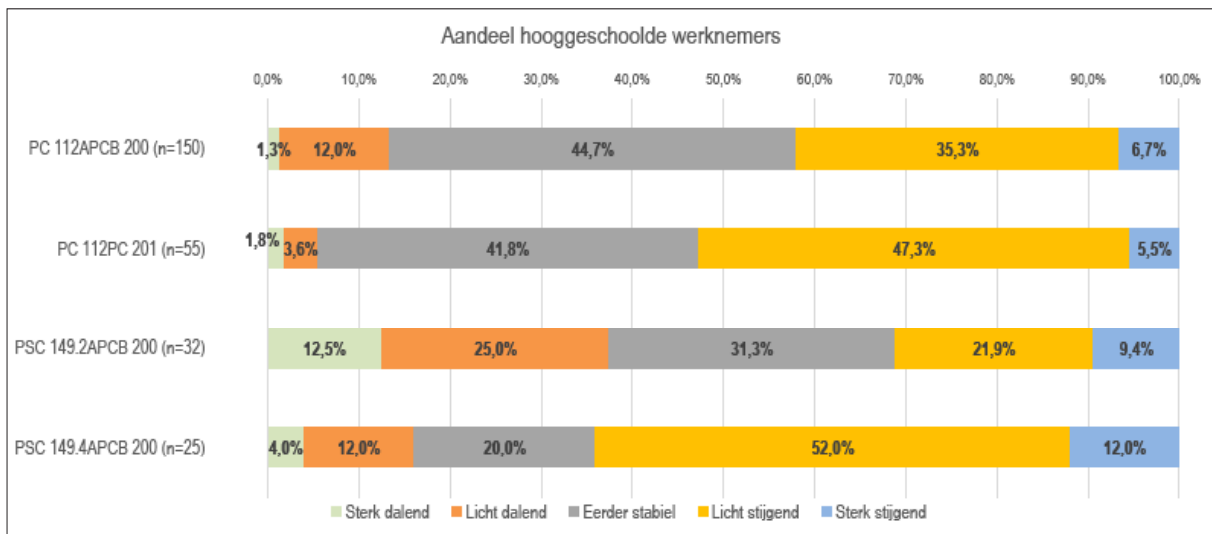
Hier wordt gepeild naar de verwachte algemene tewerkstelling die gelinkt is aan de plaats van tewerkstelling. In Vlaanderen verwachten onze respondenten voor garages een stabiele tot licht stijgende tewerkstelling, voor koetswerk een eerder dalende tewerkstelling en voor metaalhandel een overwegend lichte stijging. In Wallonië kan de meerderheid van onze respondenten niet inschatten hoe de tewerkstellingsverwachtingen er zullen evolueren.





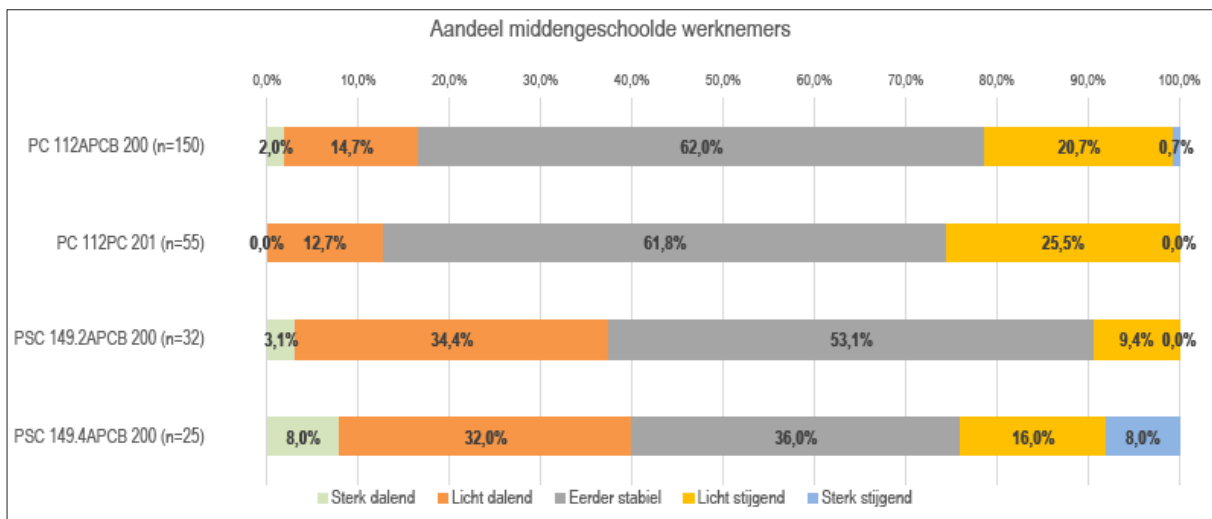
## Aandeel hooggeschoolde werknemers

In onze kenniseconomie zou steeds meer vraag naar hooggeschoolde werknemers zijn. Een gepondereerd gemiddelde van 44,86% van onze respondenten bevestigen deze tendens voor onze sector en dan eerder in een licht stijgende verwachting.



## Aandeel middengeschoolde werknemers

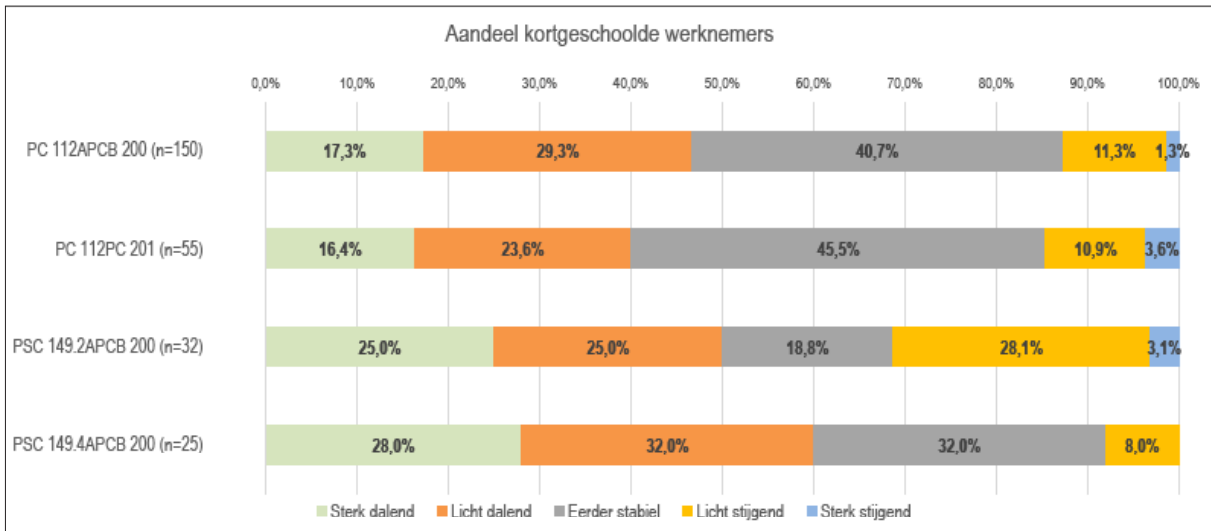
Middengeschoold betekent dat de werknemer hoogstens een diploma secundair onderwijs heeft of een getuigschrift heeft van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs. Voor deze doelgroep schat een gepondereerd gemiddelde van 58,42% de vraag naar aanwerving eerder stabiel in.



## Aandeel kortgeschoolde werknemers

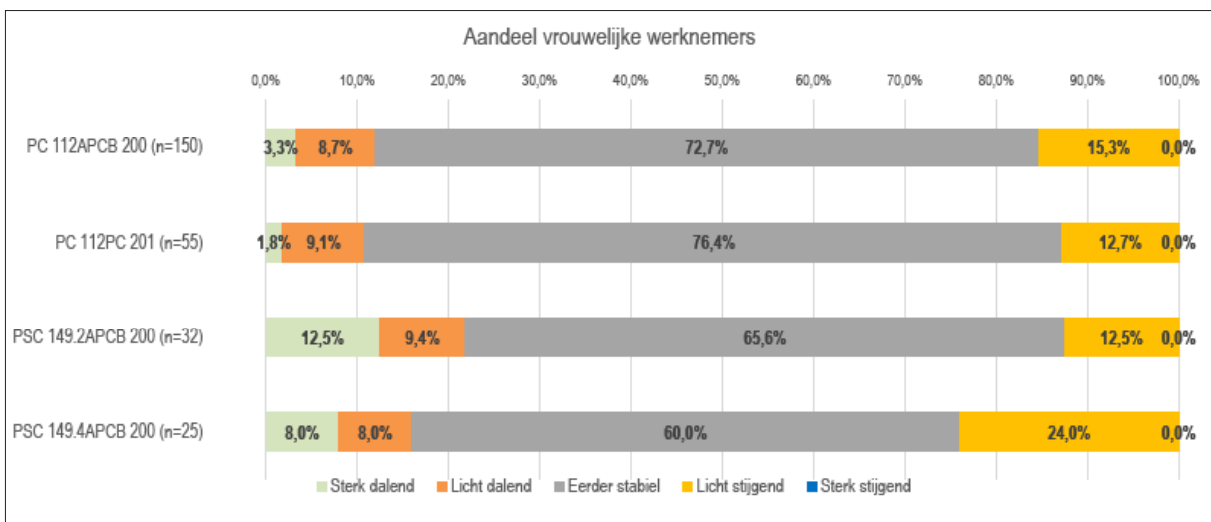
Een werknemer wordt als laaggeschoold beschouwd als hij geen diploma of getuigschrift van secundair onderwijs behaalde. Ook werkzoekenden uit het alternerend leren en werken worden als laaggeschoold beschouwd. Laaggeschoolden hebben het steeds moeilijker een job te vinden of te behouden en lopen een hoger risico op (langdurige) werkloosheid. Zeker ongekwalificeerde jongeren lopen een sterk verhoogd risico op werkloosheid.

Door de aard van de activiteiten van onze ondernemingen en het groot aantal KMO's heeft onze opleidingsinstelling EDUCAM vzw zich vooral toegespitst op het alternerend leren en werken (zowel georganiseerd door het onderwijs als door de middenstand) waardoor dit circuit voor de meeste werkgevers van onze sector aan belang won. Dit verklaart dan ook de gematigd negatieve tewerkstellingsverwachtingen voor deze doelgroep. Slechts een gepondereerd gemiddelde van 14,56% van de respondenten verwacht een eerder lichte dan sterke stijging van het aandeel kortgeschoolden in onze sector.



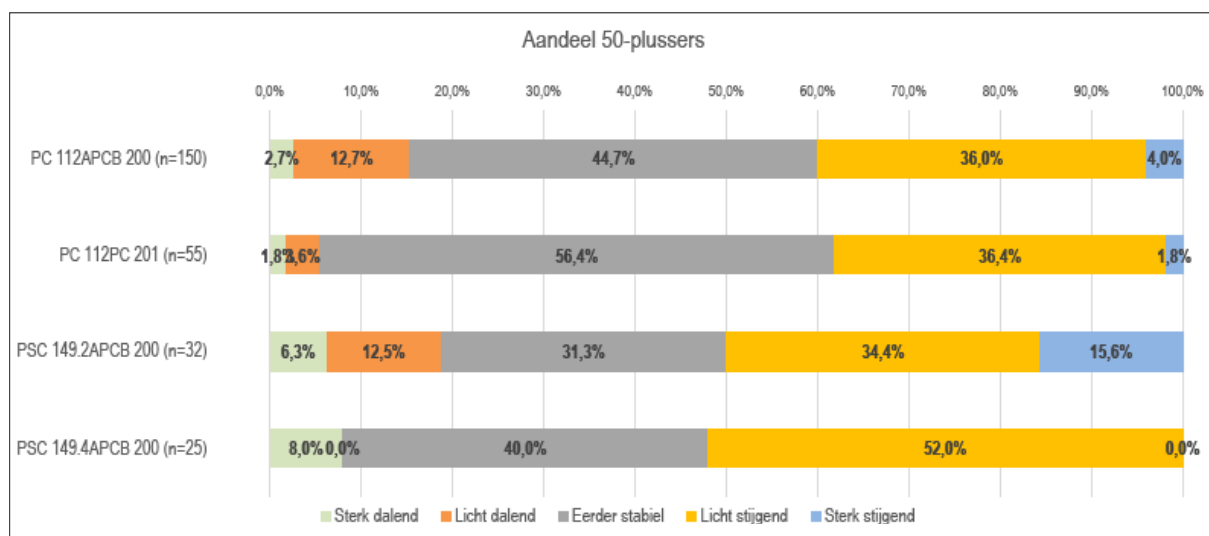
## Aandeel vrouwelijke werknemers

Onze opleidingsinstelling EDUCAM vzw, deed in 2017 onderzoek naar de beleving van vrouwelijke werknemers in technische functies in de garage- en koetswerksector en concludeerde dat het huidige mannelijke imago van de autoberoepen en de bestaande stereotypen de integratie van vrouwen bemoeilijken. EDUCAM vzw Er is nog werk aan de winkel, o.a. wat betreft de vooroordelen. De troeven (precisiewerk, motivatie, fijngevoeligheid, meer oog voor detail, verzorgde afwerking, beter kleurinzicht, netter, geduldiger, minder bruut, ...) van deze doelgroep moeten duidelijk nog in de verf gezet worden bij onze ondernemingen. Slechts een gepondereerd gemiddelde van 15,20% ziet groeipotentieel bij deze groep van werknemers.



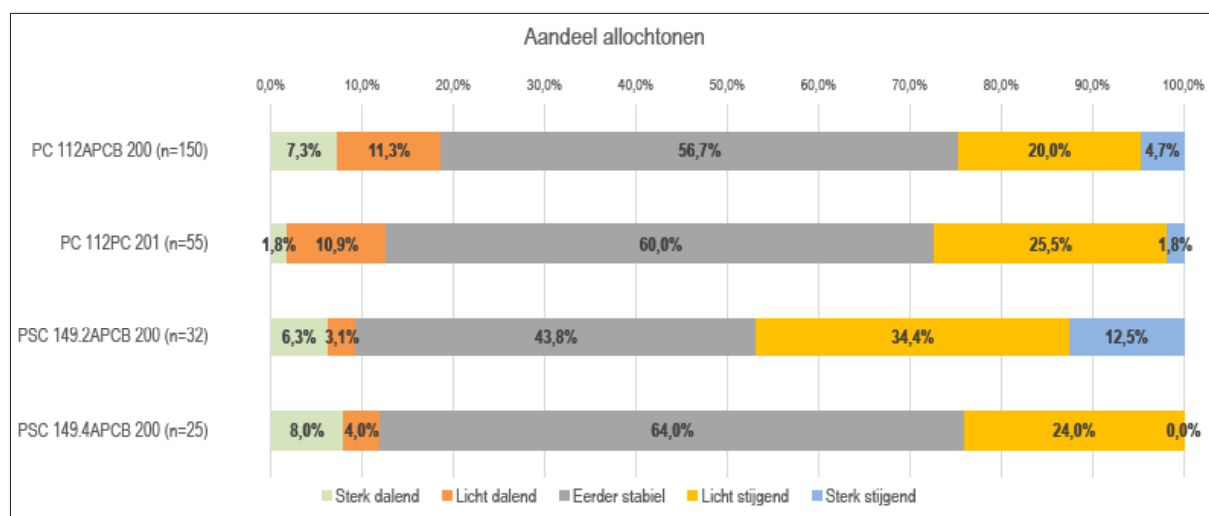
## Aandeel 50-plussers

De vergrijzing in de sector zet zich volgens onze statistieken verder door en wordt bevestigd door een eerder licht stijgende tewerkstellingsverwachting voor deze groep werknemers door een gepondereerd gemiddelde van 41,94%.



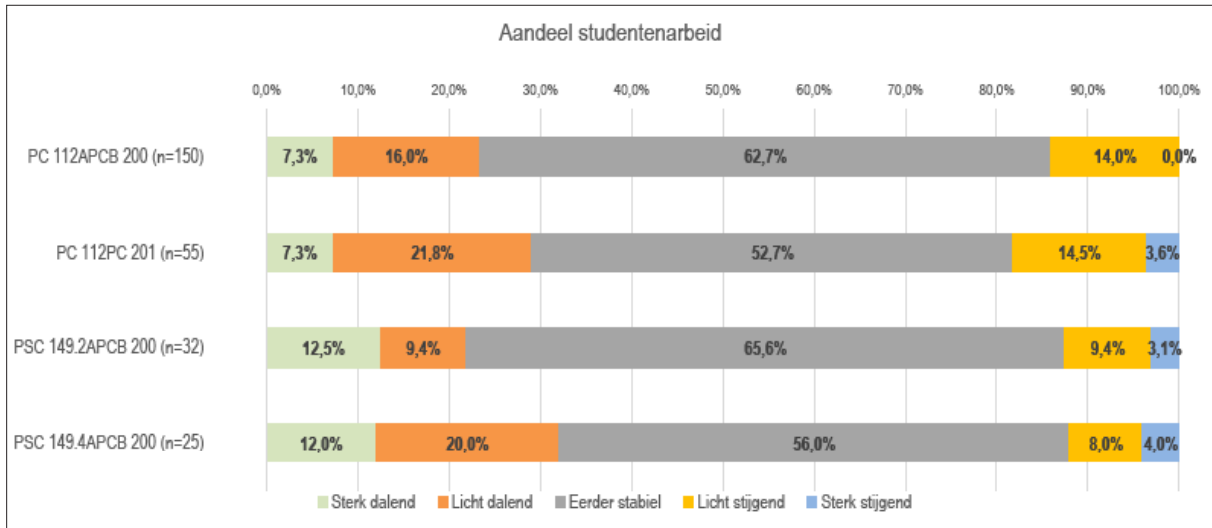
## Aandeel allochtonen

Onze opleidingsinstelling EDUCAM vzw ondersteunt ondernemingen die een diversiteitsbeleid willen lanceren. En dat is nodig want slechts een gepondereerd gemiddelde van 28,01% verwacht hier een eerder licht groeiende tewerkstelling.



## Aandeel studentenarbeid

Tot en met 2016 werd studentenarbeid aangegeven in dagen waarbij een bij de RSZ aangegeven dag dus niet noodzakelijk overeenkwam met een volledige werkdag; ook prestaties van een paar uur werden als een volledige werkdag aangegeven. Ondanks deze versoepeling in 2017 zijn de tewerkstellingsverwachtingen van studenten bij een gewogen gemiddelde van 60,60% stabiel.



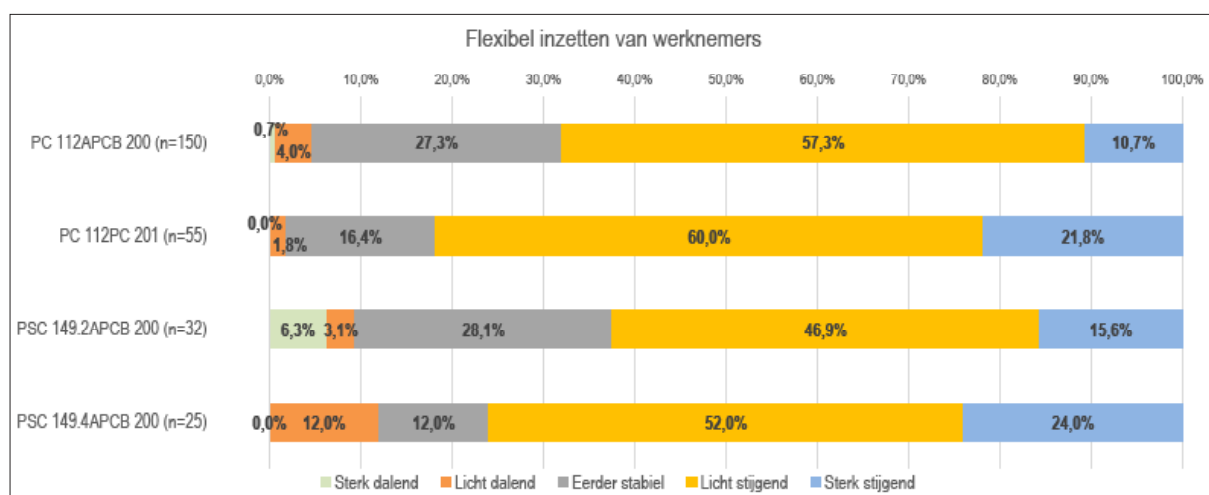
## Flexibiliteit

Hieronder de perceptie over flexibiliteit van de Vlaamse, Waalse, Brusselse of buitenlandse ondernemers én van alle ondernemers, meer concreet over de onderstaande punten:

- Flexibel inzetten van werknemers
- Economische werkloosheid
- Aandeel tijdelijke werknemers en uitzendkrachten
- Inschakelen van buitenlandse werknemers in België
- Gebruik van overuren
- Spreiding van werkuren

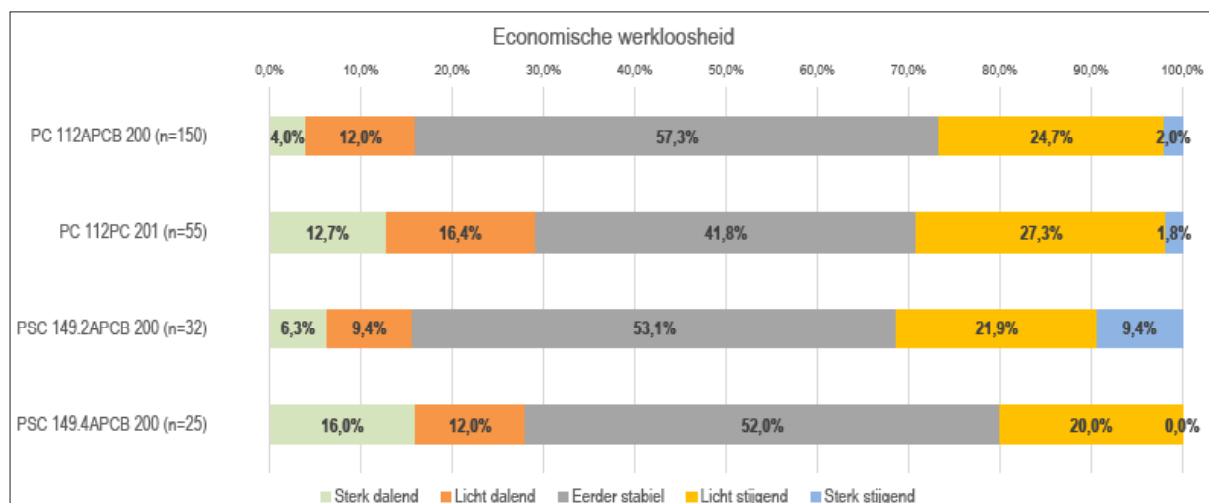
### Flexibel inzetten van werknemers

De arbeidsduurwetgeving is strikt en de aanwerving (van gegeerde profielen) is problematisch waardoor onze ondernemingen zeer creatief moeten zijn om aan de stijgende flexibiliseringseisen van de markt en de consument te kunnen voldoen. Deze problematiek impliceert dat er meer druk komt te staan op de in dienst zijnde werknemers. Een gepondereerd gemiddelde van 71,08% stelt dat deze druk ook in de toekomst zal blijven toenemen.



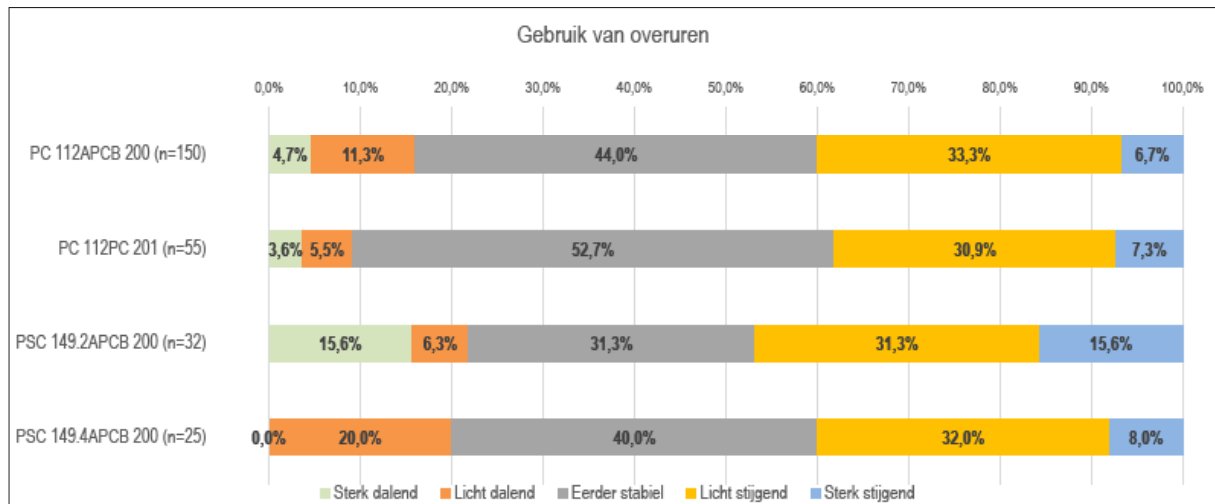
### Economische werkloosheid

De tijdelijke werkloosheid om economische redenen kent voor- en tegenstanders, maar beoogt voornamelijk om de werknemers aan boord van de onderneming te houden. Statistieken tonen aan dat de economische werkloosheid in onze sector daalt, wat wijst op een opverende economische activiteit. Het gebruik in de toekomst van economische werkloosheid wordt door een gepondereerd gemiddelde van 52,88% stabiel en van 27,25% eerder licht stijgend ingeschat.



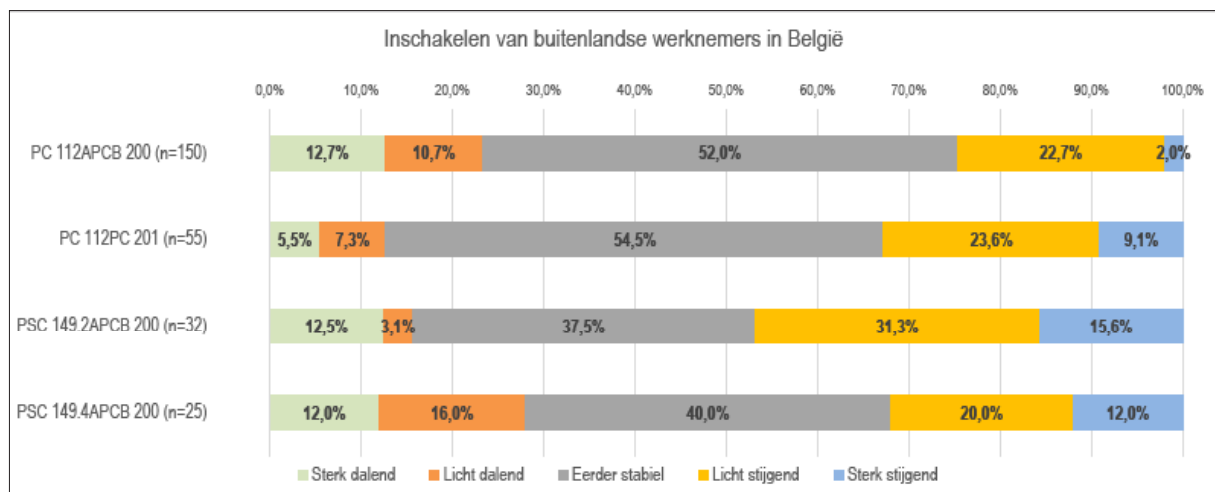
## Overuren

Als een voltijdse werknemer overuren moet doen, kost dat geld én mocht dat in principe niet zomaar. Maar sinds 1 februari 2017 geldt een nieuw bijkomend systeem vrijwillige overuren die geen rechtvaardiging door een wettelijk motief, met bijbehorende formaliteiten, meer vergt. De werknemer moet alleen (vooraf en schriftelijk) akkoord gaan om overuren te doen, dat is alles. Een gepondereerd gemiddelde van 43,93% verwacht dat het gebruik van overuren stabiel zal blijven en 40,44% verwacht een eerder lichte stijging van het gebruik van overuren.



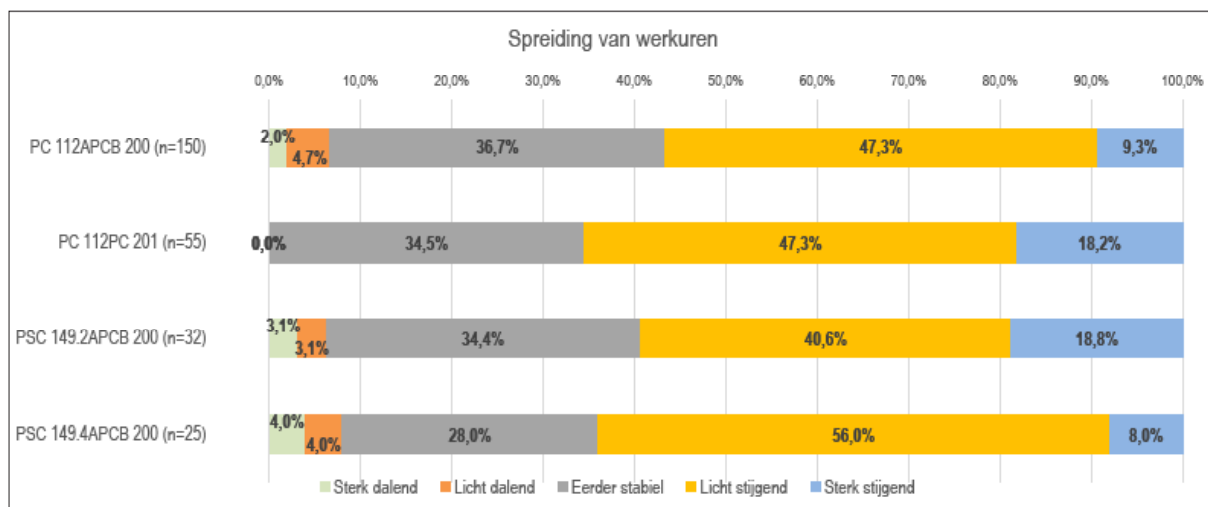
## Inschakelen van buitenlandse werknemers

Een onderneming waarvan de zetel buiten België is gevestigd, kan zijn werknemers naar België detacheren waarbij deze werknemers tijdelijk worden tewerkgesteld in België. Onze ondernemingen kunnen ook met een buitenlandse werknemer van binnen of buiten de EU een arbeidsovereenkomst sluiten. In deze enquête werd geen onderscheid gemaakt tussen beide vormen van tewerkstelling. Er kan enkel besloten worden dat een gepondereerd gemiddelde van 29,93% denkt dat zij in de toekomst nog meer beroep zullen moeten doen op buitenlandse werknemers, wat dan ook impliceert dat zij verwachten nog meer profielen te moeten zoeken in het buitenland.



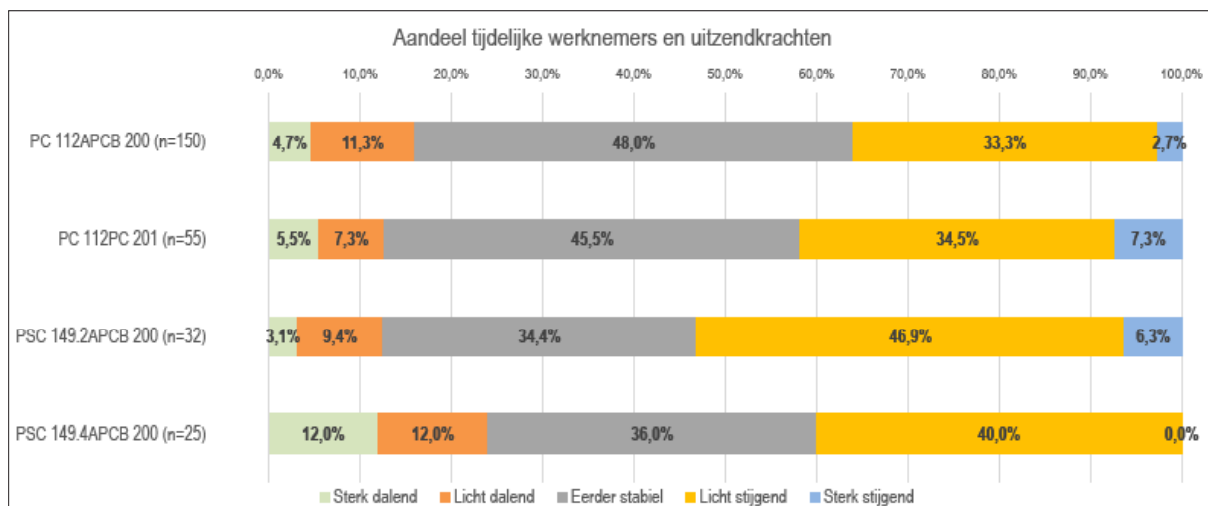
## Spreiding werkuren

Spreiding van de werkuren dekt vele ladingen: van glijdende uren, ploegenarbeid, kleine flexibiliteit tot thuiswerk, ... . Een gepondereerd gemiddelde van 64,87% verwacht dan ook een verdere toename van een behoefte aan de spreiding van de werkuren (wat zowel voor werkgevers als voor werknemers een win-win kan zijn).



## Tijdelijke werknemers en uitzendkrachten

Vooraf uitzendkrachten bieden een grote flexibiliteit (bv. snel ter beschikking voor korte periodes, geen complexe wetgeving voor deeltijdse werknemers, geen problemen met opeenvolgende contracten van bepaalde duur, ...), enkel de betaling van de werkelijk gepresteerde uren, ongeacht ziekte, klein verlet, arbeidsongeval, ..., geen aanwervingskosten en tijdverlies met interviews, minder administratieve kosten en geen ontslagvergoedingen. Voor sommige activiteiten in onze sector, o.a. onze bandencentrales, bieden tijdelijke werknemers en uitzendkrachten de mogelijkheid om het hoofd te bieden aan grote pieken. Voor een gepondereerd gemiddelde van 84,22% blijft het gebruik ervan dan ook in de toekomst zeer aantrekkelijk en noodzakelijk (stabiel tot sterk stijgend).



## Positie werknemer

De perceptie over de positie van de werknemers bij de Vlaamse, Waalse, Brusselse of buitenlandse ondernemers én bij alle ondernemers, meer concreet over de onderstaande punten:

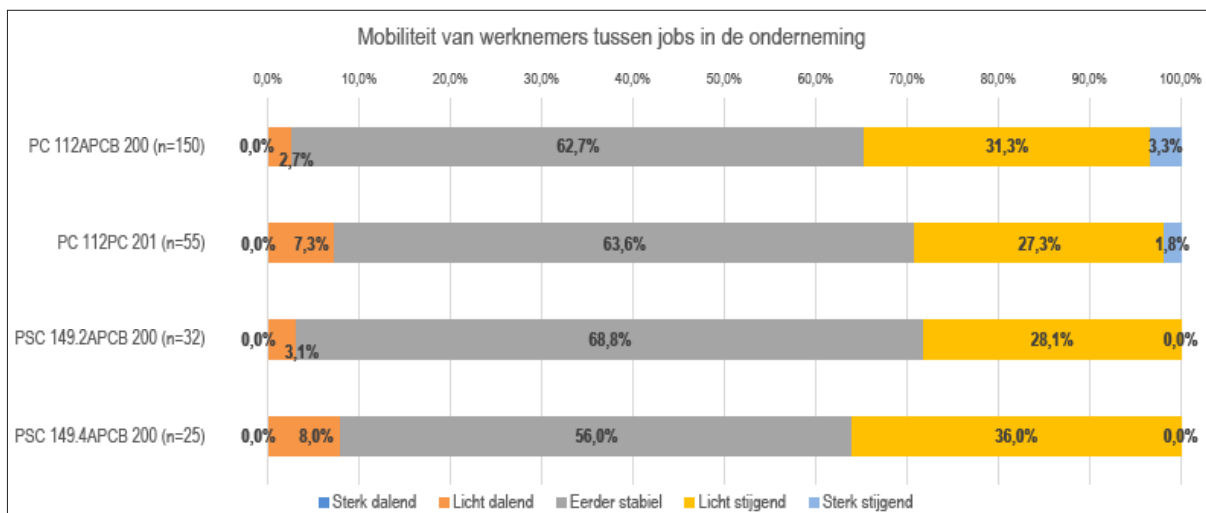
- Arbeidsmobiliteit
- Salaris
- Opleiding (de evolutie)
- Opleiding (de perceptie van het huidige kwaliteitsniveau)

### Arbeidsmobiliteit

#### **Mobiliteit van werknemers tussen jobs in de onderneming**

Veranderen van werk binnen de onderneming (interne arbeidsmobiliteit) kan een middel zijn om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Positieve effecten zijn o.a. besparingen op selectie en aanwerving, een hogere tevredenheid van medewerkers (waardoor het ziekteverzuim daalt) en een lager vertrekpercentage. Voor onze sector die kampt met een problematische instroom (vergrijzing en ontgroening) kan een interne arbeidsmobiliteit de wendbaarheid van de onderneming ondersteunen.

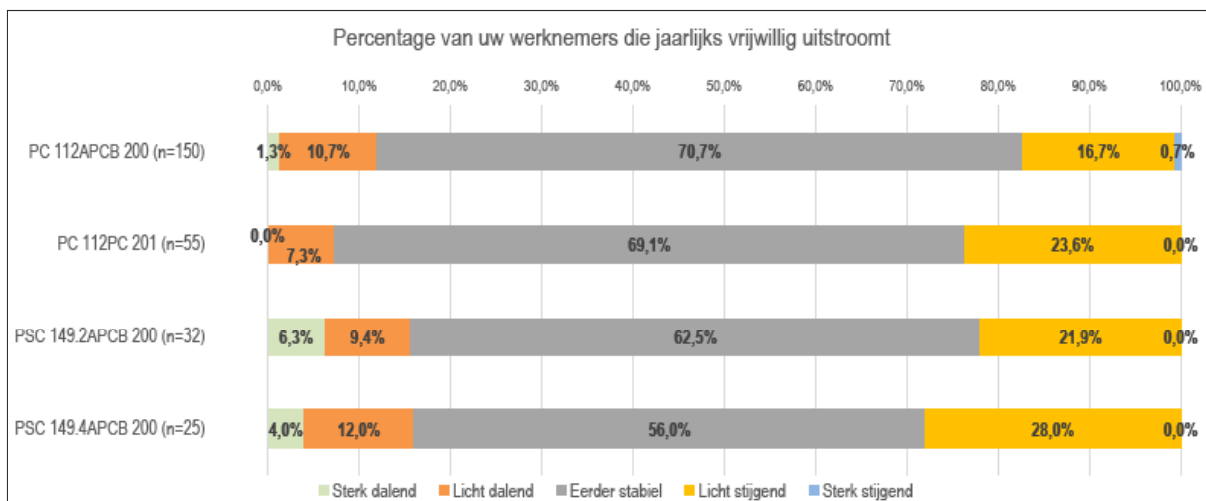
De overgrote meerderheid met een gepondereerd gemiddelde van 63,24% schat de interne arbeidsmobiliteit stabiel in en 32,40% verwacht een eerder lichte toename.



#### **Percentage van werknemers die jaarlijks vrijwillig uitstroomt**

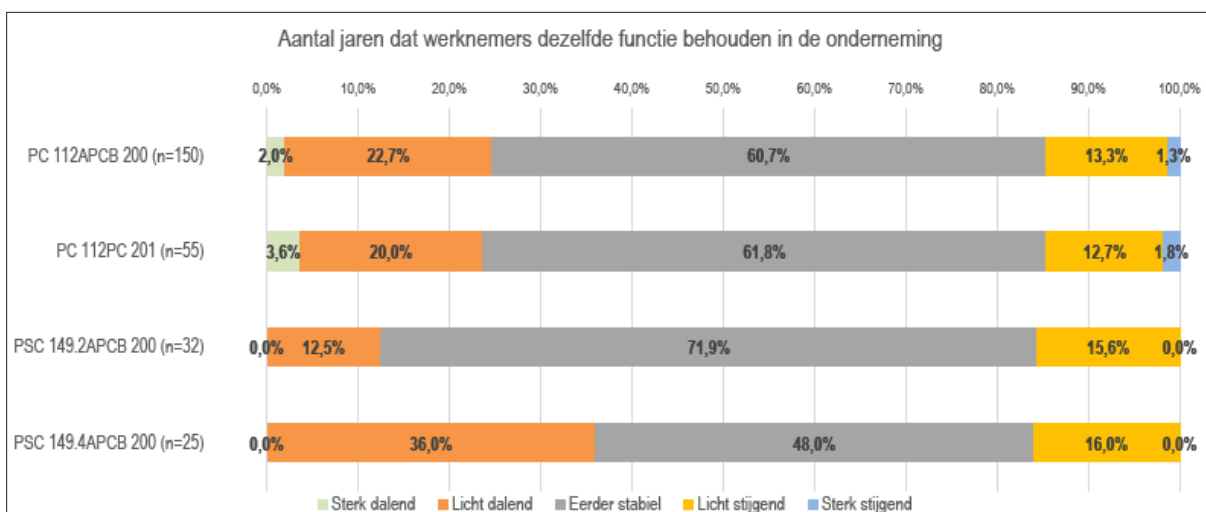
Het definitief vrijwillig vertrek van een individu (vrijwillige externe arbeidsmobiliteit) uit de onderneming kan worden veroorzaakt door o.a. het gebrek aan loopbaanmogelijkheden, een ontoereikende verloning en een problematische work-life balance. Een dergelijk vertrek is nadelig voor de onderneming indien de vertrekkende over veel bedrijfsspecifieke ervaring, kennis of kunde beschikt, wat het moeilijker maakt om ze (op korte of middellange termijn) te vervangen. Een dergelijk profiel wordt daarenboven geassocieerd met een hoger prestatieniveau en een hogere toegevoegde waarde. Het vertrek van personen met een dergelijk profiel heeft dus een grote impact op operationele en financiële prestaties. Deze impact kan nog groter worden wanneer de organisatie veel geïnvesteerd heeft. De overgrote meerderheid van onze respondenten schatten met een gepondereerd gemiddelde van 68,16% de toekomstige vrijwillige externe arbeidsmobiliteit stabiel in, maar een vijfde van de respondenten of 20,71% verwacht een toename.





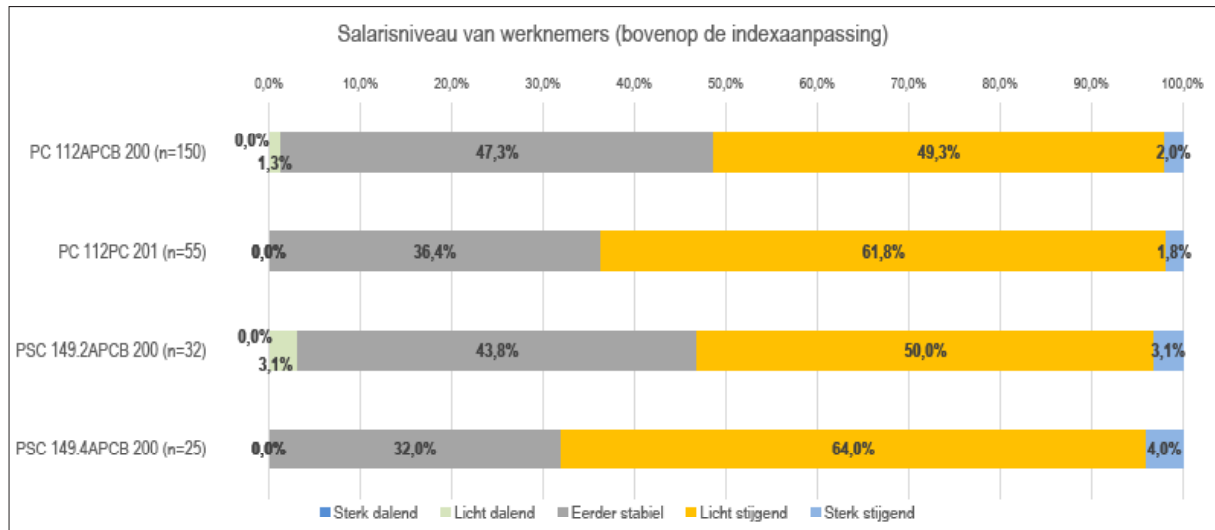
### Aantal jaren dat werknemers dezelfde functie behouden in de onderneming

Een interne arbeidsmobiliteit waarbij de werknemers binnen de onderneming een andere functie opnemen kan de wendbaarheid van onze ondernemingen (die kampen met een problematische instroom) bevorderen. Om diverse redenen en voor sommige werknemers is dit echter niet altijd mogelijk, o.a. het ontbreken van een mobiliteitsgerichte opleiding. De overgrote meerderheid met een gepondereerd gemiddelde van 61,31% verwacht een status quo en een kleine minderheid of 14,65% verwacht een daling van het aantal werknemers die dezelfde functie zullen behouden.



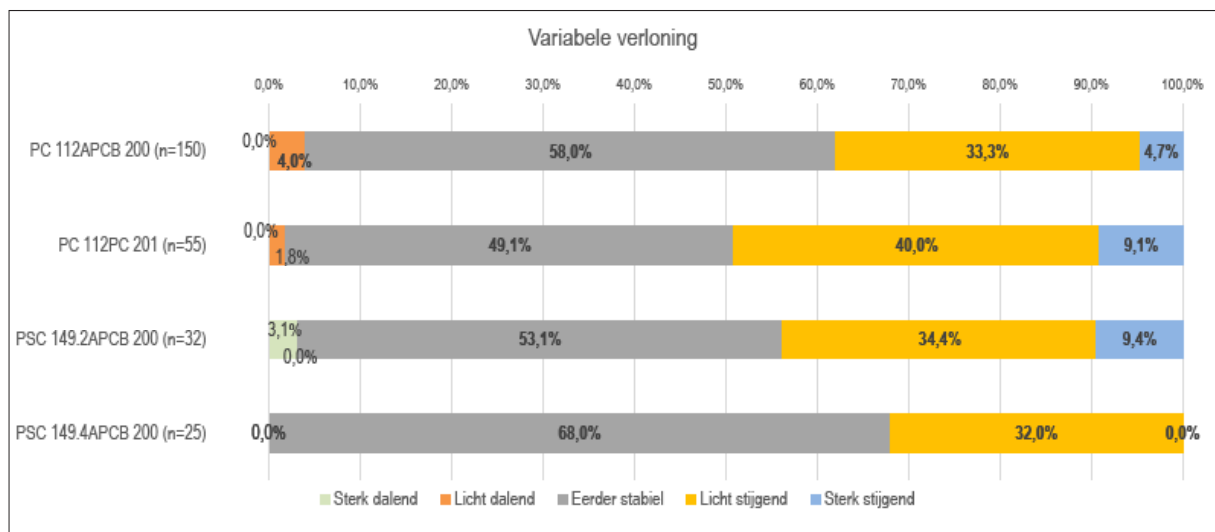
## Salaris

Salarisniveau van werknemers (bovenop de indexaanpassing). De Nationale Arbeidsraad heeft de loonnorm voor 2017-18 bepaald op 1,1% en die sectoraal maximaal werd ingevuld. De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Bij inbreuk belooft de administratieve geldboete 250 euro (minimum) tot 5.000 euro (maximum), maar wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers (met een maximum van 100). De meerderheid met een gepondeerd gemiddelde van 55,28% verwacht een matige stijging van de lonen.



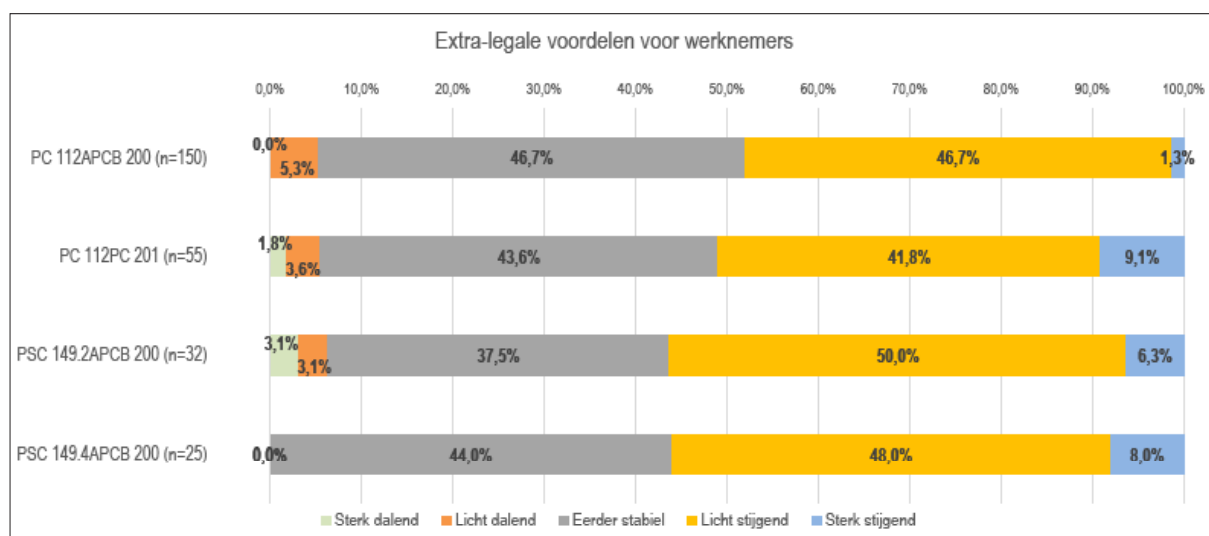
## Variabele verloning

Een prestatiegebonden variabel loon kan deel uitmaken van het strategisch loonbeleid van de onderneming. Een groot deel met een gepondeerd gemiddelde van 40,35% verwacht een eerder licht verhoogde variabele verloning voor de toekomst.



### Extra-legale voordelen voor werknemers

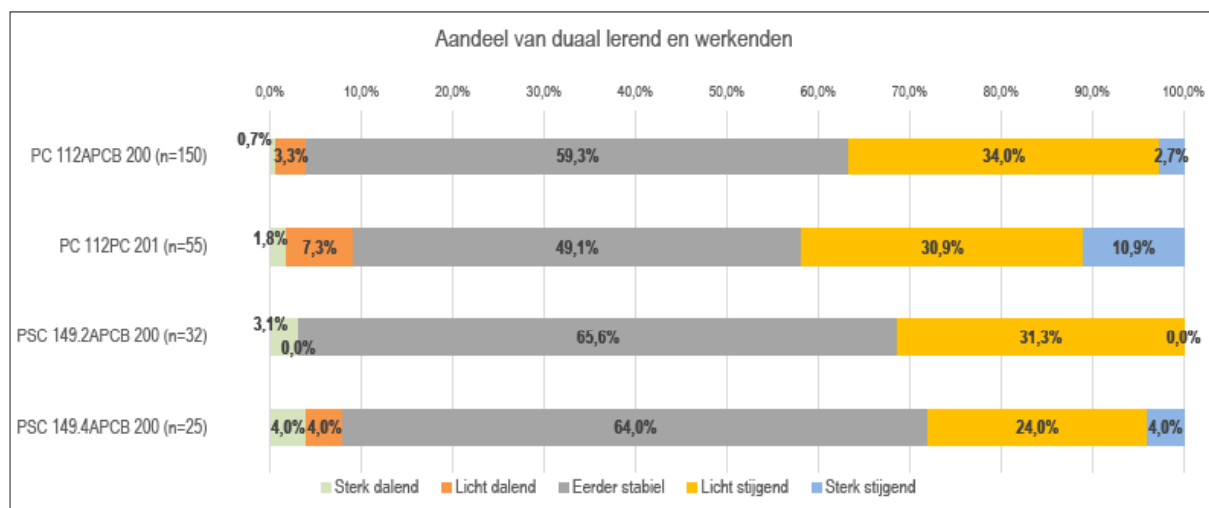
De meeste werknemers kunnen rekenen op extralegale voordelen (maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, groepsverzekering, ecocheques, ...). Een gepondereerd gemiddelde van 50,37% verwacht een eerder lichte toename van bovenstaande voordelen.



### Opleiding (de evolutie)

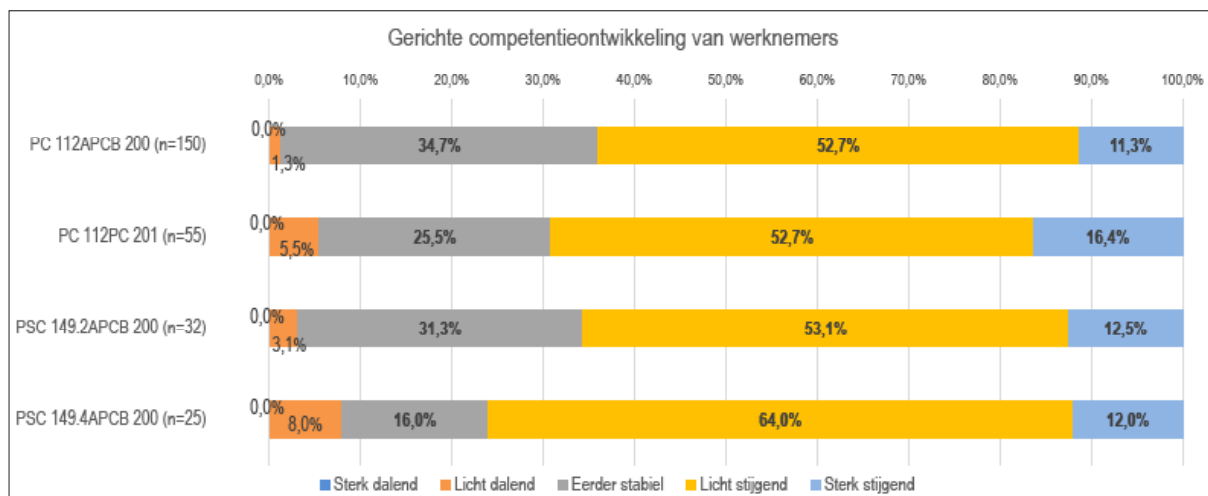
#### Aandeel van duaal (lerend en werkenden)

Een gepondereerd gemiddelde van 36,06% verwacht dat het aandeel van duaal lerend en werkenden licht zal toenemen. De grote meerderheid met een gepondereerd gemiddelde van 58,24% verwacht een status quo.



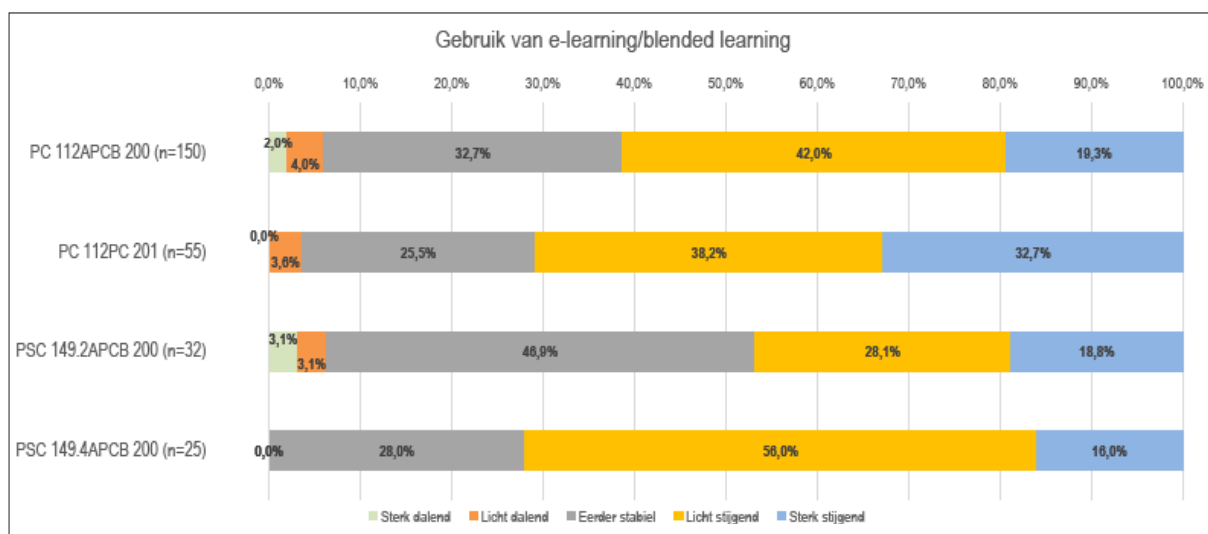
### Gerichte competentieontwikkeling van werknemers

Competentieontwikkeling zijn alle activiteiten gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemers. Hiervan verwacht de meerderheid van de respondenten met een gepondeerd gemiddelde van 66,43% een lichte tot sterke stijging.



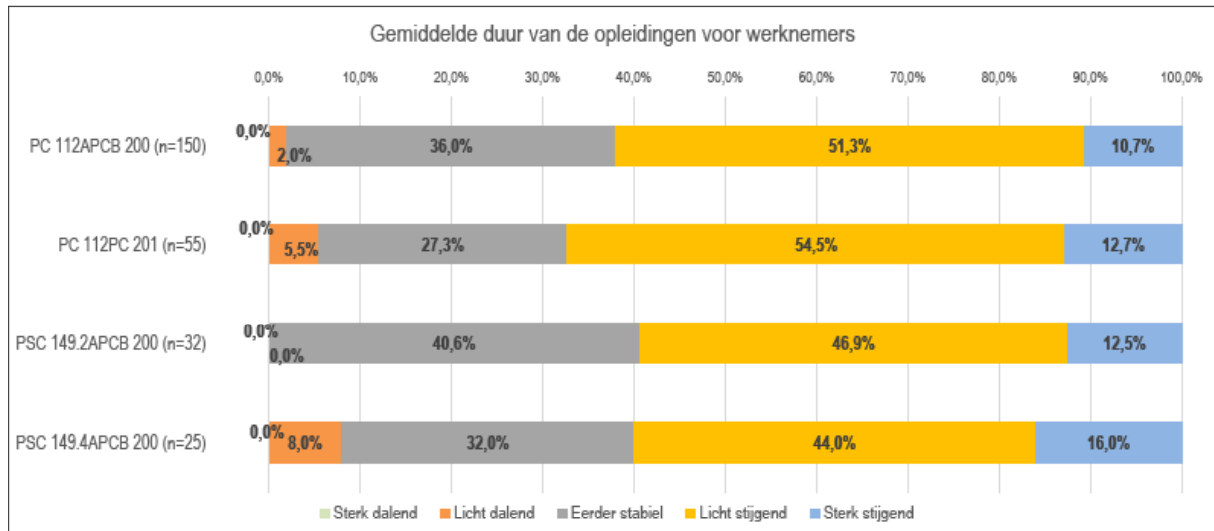
### Gebruik van e-learning/blended learning

E-learning is een leervorm die gebruik maakt van een computernetwerk om een leerinhoud over te brengen waarbij het mogelijk is om hierover heen en weer te communiceren. Blended learning is de combinatie van contactonderwijs (ter plaatse) en e-learning (online). De meerderheid met een gepondeerd gemiddelde van 62,43% verwacht voor de toekomst een lichte tot sterke stijging van beide leervormen.



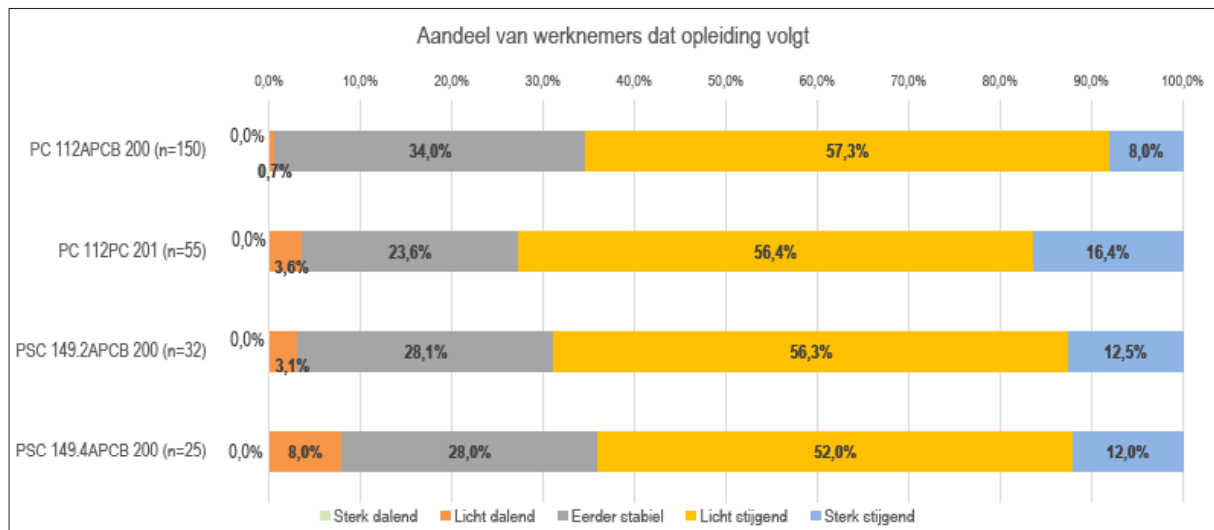
### Gemiddelde duur van de opleidingen voor werknemers

Sinds 1 januari 2017 werd de voormalige interprofessionele doelstelling van 1,9% van de loonmassa omgezet in een interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent en per jaar. Die doelstelling moet wel niet onmiddellijk gerealiseerd worden, maar via een groeipad. Vandaag geldt voor onze arbeiders een collectief recht op vorming van twee dagen per jaar per arbeider. Elke arbeider moet van deze twee dagen verplicht één opleidingsdag volgen. Vanaf 1 januari 2018 geldt voor garages en metaalhandel buiten het bestaande collectief recht, eveneens het individueel recht op één dag vorming per jaar. De meerderheid van onze respondenten met een gepondereerd gemiddelde van 62,83% verwacht een lichte tot sterk stijgende gemiddelde duur van opleidingen voor werknemers.



### Aandeel van werknemers dat opleiding volgt

De meerderheid van onze ondernemingen met een gepondereerd gemiddelde van 66,86% verwacht een eerder lichte stijging van het aandeel werknemers dat een opleiding volgt.



## Opleiding (de perceptie van het huidige kwaliteitsniveau)

Vele van onze ondernemingen zijn naarstig op zoek naar de schaarse competente werkzoekenden en schoolverlaters. Vooral wat deze laatste doelgroep betreft, knelt er eveneens een schoentje, met name de problematische aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

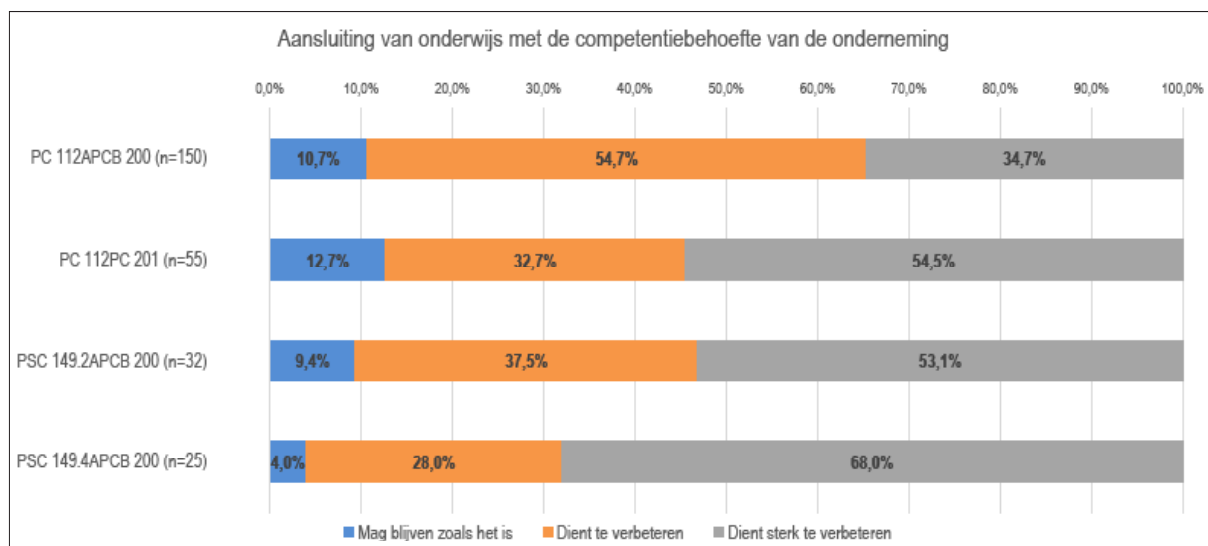
TRAXIO en EDUCAM vzw werken al jaren samen met onderwijs aan deze voor onze sector nog steeds problematische aansluiting. Voor een aantal beroepen uit onze sector werden beroepsprofielen en de daaruit afgeleide beroepskwalificaties uitgewerkt. Meer concreet wat dit laatste element betreft werden voor een aantal beroepen de kernactiviteiten in kaart gebracht en de ervoor vereiste theoretisch en praktische kennis en kunde. Deze kennis en kunde kunnen jongeren bewijzen op het einde van hun opleidingscyclus als zij deelnemen aan de sectorale proeven. De jongeren die slagen ontvangen een Sectoraal Certificaat (enkel voor onderhoudsmecaniciën, polyvalent mecaniciën, onderhouds- en autodiagnosetechnicus, voorberekker en spuiter), maar het slaagpercentage is al jaren teleurstellend, wat aantoont dat de afstand tussen onderwijs en het werkveld (nog steeds) te ver uit elkaar liggen. De cijfers tonen echter aan dat er een betere match is tussen de geleerde vaardigheden van alternerend lerenden en de vraag op onze arbeidsmarkt.

Het voltijds circuit stelt echter dat het niet de bedoeling is om vakmensen af te leveren, maar wel om kandidaat werknemers te laten uitstromen met een basis om goede vakmensen te worden die zich goed kunnen integreren in de maatschappij.

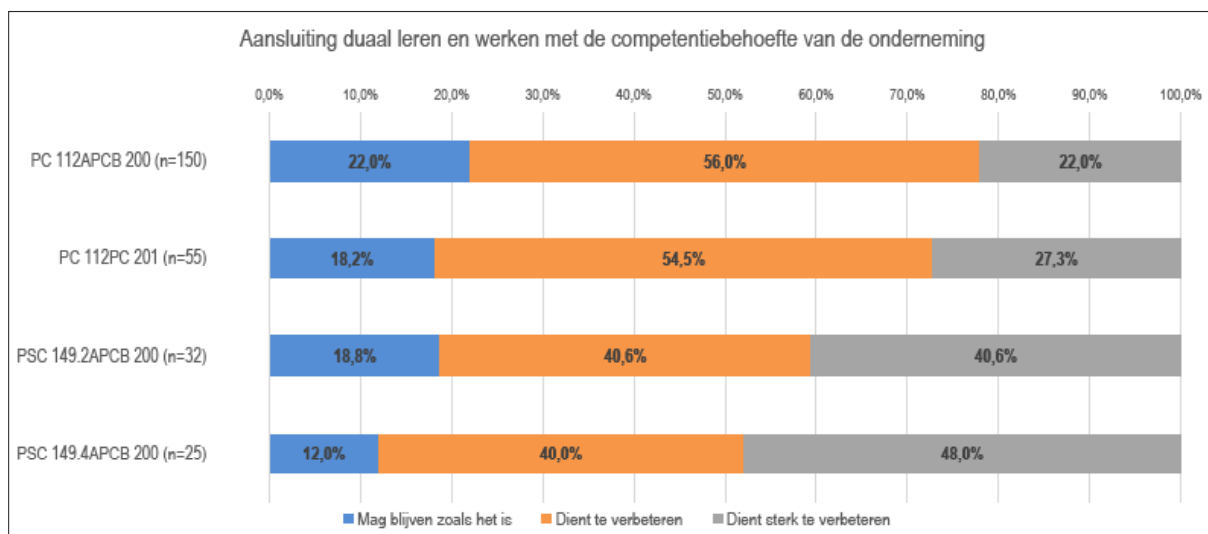
Uiteraard is een model van directe aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet wenselijk: jongeren hebben naast beroepsvaardigheden ook andere vaardigheden nodig (zelfsturing, flexibiliteit, zin voor ondernemerschap, ...), maar de slaagcijfers van het alternerend circuit tonen dat het beter kan. Het is ten andere ook niet te verantwoorden ten opzichte van de leerlingen (en hun ouders) dat bepaalde arbeidsmarktgerichte opleidingen niet meer zijn geëvolueerd en blijkbaar niet (voldoende) arbeidsmarktgericht (meer) zijn. Daarom blijft onze sector hameren op het behalen van het Sectoraal Certificaat door zoveel mogelijk leerlingen.

Ook de perceptie van onze ondernemingen naar de toekomst toe wat betreft de aansluiting van onderwijs en duaal lerend en werkenden toont aan dat de aansluiting bij deze laatste groep iets minder problematisch is. Voor een gepondereerd gemiddelde van 90,27% dient de aansluiting onderwijs met de competentiebehoefte van de onderneming (sterk) te verbeteren, voor 80,29% dient deze aansluiting met duaal leren en werken (sterk) te verbeteren.

### Aansluiting van onderwijs met de competentiebehoefte van de onderneming



### Aansluiting van duaal (leren en werken) met de competentiebehoefte van de onderneming



## Rangschikking verwachte evoluties volgens de grootte van het aantal dezelfde opinies

• Slechte aansluiting onderwijs – sector:	90,27%
• Evenveel of meer overuren:	84,37%
• Slechte aansluiting duaal leren/werken – sector:	80,29%
• Meer behoefte aan flexibiliteit:	74,01%
• Meer flexibele inzet van werknemers:	71,08%
• Stijging aandeel werknemers dat opleiding volgt:	66,86%
• Meer kraptes arbeidsmarkt:	66,77%
• Meer gerichte competentie-ontwikkeling werknemers:	66,43%
• Meer spreiding werkuren:	64,87%
• Langere gemiddelde opleidingsduur:	62,83%
• Meer e-learning/blended learning:	62,43%
• Meer vergrijzing:	59,87%
• Stijging middengeschoolden:	58,42%
• Stijging salaris:	55,68%
• Stijging extralegale voordelen:	50,37%
• Stijging hogeschoolden:	44,86%
• Stijging 50-plussers:	41,94%
• Stijging variabele verloning:	40,35%
• Meer tijdelijke werknemers/uitzendkrachten:	39,77%
• Minder administratieve vereenvoudiging:	37,72%
• Stijging aandeel duaal lerend en werkenden:	36,06%
• Meer interne arbeidsmobiliteit:	32,40%
• Meer behoefte aan buitenlandse werknemers:	29,93%
• Stijging allochtone werknemers:	29,01%
• Stijging economisch werkloosheid:	27,25%
• Toename vrijwillige uitstroom:	20,71%
• Stijging vrouwelijke werknemers:	15,20%
• Stijging werknemers met zelfde functie:	14,65%
• Stijging studentenarbeid:	14,61%
• Stijging laaggeschoolden:	14,56%



---

## Besluit

### Organisatie en beleid

De markt, de technologie, het klimaat- en energiebeleid en de consument maken dat er behoefte is aan een aangepaste arbeidsinhoud en -organisatie. Maar het Belgisch arbeidstijdenrecht is niet mee en sluit niet aan op deze nieuwe maatschappelijke realiteit en excelleert in complexiteit door tal van historische toevoegingen en uitzonderingen. De nieuwe wet werkbaar en wendbaar werk die zou moeten zorgen voor deze aansluiting is geen stijlbreuk: de oude structuren blijven grotendeels gehandhaafd met een nieuwe "laag" arbeidstijdwetgeving erbovenop. Enkel de nieuwe vrijwillige overuren bieden voor onze sector mogelijkheden, maar blijven een dure oplossing. Deze mismatch wordt dan ook weerspiegeld in de meest duidelijke perceptie van alle elementen die een grote invloed hebben op het beleid en de (arbeids)organisatie, met name de toename van de behoefte aan flexibiliteit waarvan 74,01% van onze respondenten verwachten dat deze zelfs nog zal toenemen.

"Jobs, jobs, jobs" is nog steeds de mantra van de regering Michel, maar de relatief nieuwe factor opverende economie en de klassieke factoren (o.a. de problematische instroom van gegeerde profielen, de ontgroening en vergrijzing en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) maken het invullen of ingevuld houden van een functie tot een uitdaging. Onze ondernemingen schatten wat dit betreft duidelijk de toekomst niet rooskleurig in.

De vergrijzing zal volgens 59,87% van onze respondenten nog verder toenemen.

Verwacht wordt dat ook de administratieve last in de toekomst een pijnpunt zal blijven, dus zonder verbetering voor 31,49% van de respondenten en met een verslechtering volgens 31,49% van de respondenten.

### Tewerkstellingsverwachtingen

Slechts 44,86% van onze respondenten verwacht een stijgende vraag naar hooggeschoolde werknemers, 58,42% verwacht een stabiele vraag naar middengeschoolde werknemers en 14,56% een eerder lichte dan sterke stijging van het aandeel kortgeschoolde werknemers. Een minderheid van onze respondenten van 15,20% ziet een groeipotentieel wat betreft de aanwerving van vrouwelijke werknemers. Het aandeel 50-plussers zal volgens 41,94% eerder licht stijgen. Er is voor een minderheid van 28,01% een groeipotentieel wat betreft het aandeel allochtonen en studentenarbeid wordt bij 60,60% eerder stabiel ingeschat naar de toekomst toe.

In Vlaanderen verwachten onze respondenten voor garages een stabiele tot licht stijgende tewerkstelling, voor koetswerk een eerder dalende tewerkstelling en voor metaalhandel een overwegend lichte stijging. Opvallend is dat de meerderheid van onze respondenten niet kan inschatten hoe de tewerkstellingsverwachtingen in Wallonië zullen evolueren.

### Flexibiliteit

Één van de meest duidelijke percepties bij 71,08% van onze respondenten is dat het flexibel moeten inzetten van werknemers in de toekomst eerder sterk zal toenemen en in het verlengde hiervan, een door 64,87% van de respondenten verwachte toename van de behoefte tot spreiding van de werkuren. Een gepondereerd gemiddelde van 43,93% schat het gebruik van overuren stabiel in en 40,44% verwacht een eerder lichte stijging. 29,93% denkt dat zij in de toekomst nog meer beroep zullen moeten doen op buitenlandse werknemers, wat dan ook impliceert dat zij verwachten nog meer profielen te moeten zoeken in het buitenland. Het aandeel tijdelijke werknemers en uitzendkrachten zal in de toekomst volgens 84,22% van de respondenten stabiel tot sterk stijgend zijn.

Economische werkloosheid wordt door 52,88% stabiel ingeschat en 27,25% verwacht een eerder lichte toename.

### Positie werknemer

#### **Arbeidsmobiliteit**

Veranderen van werk binnen de onderneming kan een problematische instroom (vergrijzing en ontgroening) aanpakken wat de wendbaarheid van de onderneming kan ondersteunen. De overgrote meerderheid van 63,24% schat de interne arbeidsmobiliteit stabiel in en 32,04% ziet hier een eerder licht groeipotentieel. Om diverse redenen en voor sommige werknemers is veranderen van werk binnen de onderneming niet altijd mogelijk, o.a. door het ontbreken van een mobiliteitsgerichte opleiding. De overgrote meerderheid van 61,31% verwacht hierin een status quo en een kleine minderheid van 14,65% een stijging van het aantal werknemers die een andere functie zullen opnemen.

---

De vrijwillige uitstroom kan nadelig zijn indien de vertrekkende over veel bedrijfsspecifieke ervaring, kennis of kunde beschikt, wat het moeilijker maakt om in vervanging te voorzien. De overgrote meerderheid van 68,16% verwacht een status quo en een kleine minderheid van 20,71% een stijging.

### **Salaris**

Het salarisniveau wordt door 55,28% van onze respondenten eerder licht stijgend ingeschat.

### **Opleiding (evolutie)**

Een meerderheid van 58,24% verwacht een stabiel aandeel van duaal leren en 36,06% verwacht een eerder lichte toename. Competentieontwikkeling zijn alle activiteiten gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemers. Hiervan verwacht 66,43% van de respondenten een lichte tot sterke stijging. De meerderheid van onze ondernemingen verwacht een lichte tot sterk stijgende gemiddelde duur van opleidingen, aandeel van werknemers dat een opleiding volgt en gebruik van e-learning en blended learning.

### **Opleiding (perceptie van het huidige kwaliteitsniveau)**

De perceptie van onze respondenten wat betreft de aansluiting van onderwijs en duaal lerend en werkenden met onze sector is dramatisch.

Een belangrijke vraag is hoe we de arbeidsinhoud en -organisatie toekomstgericht kunnen maken en hoe een sectoraal beleid kan worden ontwikkeld dat toegespitst is op de snelgroeïende deeleconomie en andere nieuwe bedrijfsmodellen.

Wat betreft de arbeidsinhoud is de aansluiting onderwijs-sector bijzonder problematisch. Onze opleidingsinstelling EDUCAM vzw moet eventueel samen met de federatie en de sociale partners deze problematiek nog intensiever aanpakken bij de verschillende onderwijsinstanties en eventueel publiekelijk aan de kaak stellen. Onze bedrijven moeten intussen maximaal ondersteund worden bij de internalisatie van dit deficit, door middel van incentives, onderzoek en verbetering van de bestaande sectorale opleidingsinstrumenten.

Wat betreft arbeidsorganisatie moeten de nieuwe toekomstige bedrijfsmodellen ontwikkeld worden en moet hierover een visie ontwikkeld worden waarop een nieuwe bedrijfsorganisatie kan geënd worden. Dit is een taak van de sector en bij uitstek van de federatie. Hiertoe zou een multidisciplinair orgaan moeten opgericht worden. Zijn de verschillende instroominstrumenten nog optimaal (o.a. jobsites), kunnen deze verbeterd/geoptimaliseerd worden? Dat het arbeidstijdenrecht de realiteit niet (voldoende) reflecteert is een feit, dit vergt een op de verschillende niveaus niet aflatend aansturen op modernisatie. Een ander en minstens even belangrijk deel van de strategie is de informering en ondersteuning van onze ondernemingen bij het gebruik van de huidige flexibiliseringsinstrumenten, o.a. door publicaties, info-sessies, modeldocumenten, evenals het met en voor onze ondernemingen in kaart (kunnen) brengen van vermoedelijke knelpunten (o.a. absentisme, arbeidsmobiliteit, ...) zodat op basis van feiten en samen met de sociale partners sectoraal naar oplossingen gezocht en gevonden kan worden.