

## KNELPUNTVACATURES OVERSCHAT?

### De knelpuntintensiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt

Jaarlijks publiceert de VDAB cijfers over de knelpuntberoepen. Uit de analyse van 2010 blijkt onder andere dat meer dan de helft van de ontvangen vacatures<sup>1</sup> tot een knelpuntberoep behoort. Dit is een aanzienlijk aantal vacatures dat het label 'moeilijk invulbaar' opgeplakt krijgt. Maar is dit label ook terecht? Is het inderdaad voor al deze vacatures even moeilijk om ze in te vullen?

Voor een deel van de vacatures geldt dit zeker. Dit verklaart dan ook waarom een bepaald beroep als knelpuntberoep wordt beschouwd. Niettemin zijn er heel wat vacatures voor knelpuntberoepen die wel vlot ingevuld worden.

Met deze Ontcijfert willen we duidelijk maken dat een vacature voor een knelpuntberoep niet hetzelfde is als een knelpuntvacature.

In samenwerking met het Steunpunt WSE<sup>2</sup> heeft de VDAB een definitie ontwikkeld om het reële knelpuntkarakter van de Vlaamse arbeidsmarkt<sup>3</sup> te monitoren. Volgens deze definitie raakte 22% van de in 2010 door de VDAB beheerde vacatures<sup>4</sup> moeilijk ingevuld. Enkel deze vacatures kunnen beschouwd worden als knelpuntvacatures. Bovendien werd slechts 1,5% van de door de VDAB beheerde vacatures geannuleerd omdat men geen geschikte kandidaten vond: dit is de harde kern van de knelpuntproblematiek. Het knelpuntkarakter van de Vlaamse arbeidsmarkt is dus eigenlijk minder sterk dan vaak aangenomen wordt. Dit neemt echter niet weg dat de arbeidsmarkt steeds krappert wordt.

In deze Ontcijfert tonen we het verschil tussen vacatures voor knelpuntberoepen en knelpuntvacatures. Aan de hand van enkele cijfergegevens<sup>5</sup> duiden we het begrip 'knelpuntvacatures'.

### Van knelpuntberoepen naar knelpuntvacatures

De VDAB detecteert reeds meer dan 20 jaar knelpuntberoepen<sup>6</sup>. Dit zijn beroepen waarvoor de invulling van de vacatures gemiddeld moeilijker verloopt dan voor de andere beroepen. De vacatures waarbij dergelijke knelpuntberoepen gevraagd worden zijn vacatures voor knelpuntberoepen. Dit is een zeer ruime definitie aangezien niet alle **vacatures** waarin knelpuntberoepen gevraagd worden ook effectief moeilijk in te vullen zijn. Dit hangt immers ook af van andere factoren zoals arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden binnen het bedrijf, imago van het bedrijf, de sector, ...

In de studie 'Knelpuntberoepen – Analyse vacatures 2010' werd het onderscheid tussen vacatures voor knelpuntberoepen en knelpuntvacatures voor het eerst naar voren gebracht.

Sedertdien heeft de VDAB, in samenwerking met het Steunpunt WSE, bijkomende selectiecriteria ingevoerd om het knelpuntkarakter op de Vlaamse arbeidsmarkt beter te kunnen detecteren.

In de huidige definitie van knelpuntvacatures wordt er 'getrapt' gewerkt.

1. Op de eerste trap staan de zogenaamde '**knelpuntvacatures**': vacatures voor knelpuntberoepen waarvan de *looptijd langer dan 90 dagen* is of die *geannuleerd* werden omdat er geen geschikte kandidaat was. In 2010 bedroeg het aandeel knelpuntvacatures **22,4%**.
2. Indien we het selectie criterium van de looptijd verstrengen komen we een trap hoger en vinden we de '**kritieke knelpuntvacatures**': vacatures voor knelpuntberoepen waarvan de *looptijd langer is dan 180 dagen*. Ook de vacatures die *geannuleerd* werden wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat behoren altijd tot deze categorie. Het aandeel kritieke knelpuntvacatures kwam in 2010 uit op **11,2%**.

1. Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU)

2. Zie ook WSE-publicatie 'Tendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2011'

3. Aangezien we hiervoor enkel gebruik kunnen maken van de gegevens i.v.m. de vacatures die door de VDAB ontvangen en beheerd worden, gaat het hierbij niet om de volledige Vlaamse arbeidsmarkt.

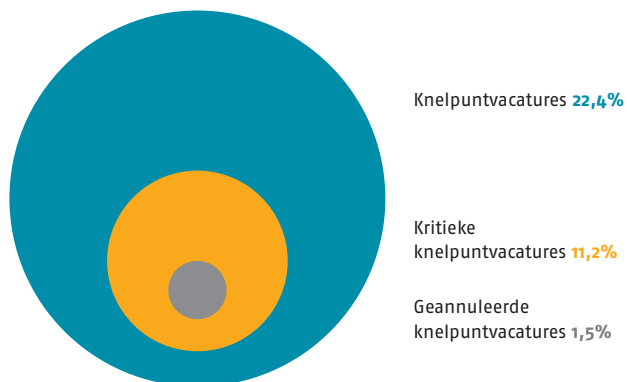
4. Werkgevers kunnen vacatures publiceren bij de VDAB zonder verdere dienstverlening te vragen. Indien werkgevers dit wel vragen, spreken we over vacatures in gedeeld beheer of door de VDAB beheerde vacatures.

5. Berekend o.b.v. cohorde-bestanden waarin vacatures beheerd door de VDAB gedurende de eerste zes maanden na ontvangst opgevolgd worden.

6. Deze beroepen worden bepaald op basis van statistische criteria (aantal jobs groter dan 9; vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits; mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits of mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits) en worden nadien getoetst bij arbeidsmarktspecialisten die beroepen kunnen schrappen of toevoegen.

3. Op de hoogste trap vinden we de **'geannuleerde knelpuntvacatures'**. Dit zijn enkel die vacatures voor knelpuntberoepen die *geannuleerd* werden wegens geen geschikte kandidaat. Voor deze vacatures kunnen we aannemen dat er mogelijk jobs verloren zijn gegaan. In 2010 behoorde **1,5%** van de door de VDAB beheerde vacatures tot deze categorie. Dergelijke annulaties kunnen een rem op de economische ontwikkeling zetten.

Schematisch kunnen we dit als volgt voorstellen:



## Knelpuntintensiteit in volume beperkt, maar stijgend

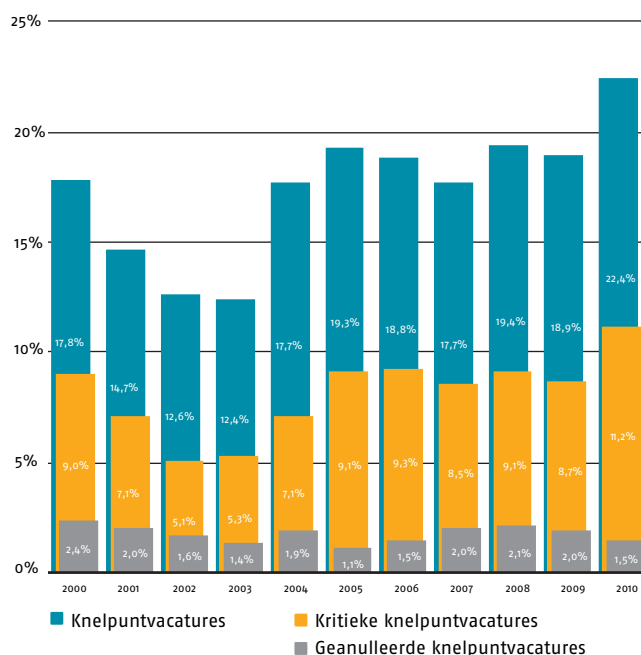
Grafiek 1 geeft zeer goed weer dat slechts een beperkt deel van de ontvangen vacatures<sup>7</sup> moeilijk in te vullen is: iets meer dan één op vijf vacatures was in 2010 een vacature voor een knelpuntberoep die niet binnen 90 dagen na ontvangst ingevuld raakte.

Het aandeel kritieke knelpuntvacatures ligt nog aanzienlijk lager: in 2010 behoorde iets meer dan één op tien vacatures tot de vacatures voor knelpuntberoepen die 180 dagen na ontvangst nog openstonden of eerder geannuleerd werden wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat.

De harde kern van de knelpuntproblematiek, de geannuleerde knelpuntvacatures, blijft bovendien beperkt tot 1,5%.

7. NECZU, beheerd door de VDAB

Grafiek 1. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB



Grafiek 1 geeft tevens de evolutie van het aandeel van al deze categorieën van (knelpunt)vacatures in de totale vacaturemarkt<sup>6</sup> tussen 2000 en 2010 weer.

Het aandeel knelpuntvacatures schommelde het afgelopen decennium tussen 17% en 20%. Enkel in de jaren 2001 tot 2003 lag dit aandeel aanzienlijk lager. Indien we focussen op de meer recente evolutie, zien we dat de lichte daling door de economische crisis in 2008-2009<sup>8</sup> snel werd omgezet in een nieuwe stijging. In 2010 werd voor de eerste keer de kaap van 20% overschreden. Het aandeel knelpuntvacatures bedroeg dat jaar 22,4%.

Dezelfde evolutie zien we bij het aandeel kritieke knelpuntvacatures. Doorgaans lag dit aandeel net onder 10%, met een sterke daling in de jaren 2002 en 2003. In 2010 kwam dit aandeel voor het eerst boven 10% te liggen (11,2%).

Het aandeel geannuleerde knelpuntvacatures schommelde gedurende de periode 2000-2010 tussen 1,1% en 2,4%. Dergelijke vacatures vormen het grootste probleem voor de Vlaamse arbeidsmarkt, maar dit cijfer valt gelukkig nog mee.

In het aandeel knelpuntvacatures en kritieke knelpuntvacatures tekent zich dus, weliswaar surfend op de conjunctuurgolven, een stijgende trend af voor de periode 2000-2010.

8. In crisisperiodes daalt de vraag naar werknemers. Ook het aanbod neemt toe (meer werkzoekenden door ontslagen, jongeren in beroepsinschakelingsjijd, ...). Werkgevers kunnen dus uit een grotere arbeidsreserve rekruteren waardoor de krapte op de arbeidsmarkt enigszins afneemt en vacatures makkelijker ingevuld raken.

## Knelpuntvacatures en beroepenclusters

Een sterke stijging in het aandeel knelpuntvacatures kan vaak toegeschreven worden aan een welbepaald(e) beroep(encluster).

Tabel 1 geeft het aandeel knelpuntvacatures in 2010 weer voor de beroepenclusters<sup>9</sup> die dat jaar het hoogste aandeel knelpuntvacatures behaalden en waarvoor minstens 500 vacatures ontvangen werden.

Opvallend in deze tabel is de sterke aanwezigheid van technische beroepen (bv. technicus, installateur sanitair en centrale verwarming), alsook de aanwezigheid van enkele zware knelpuntberoepen zoals verpleegkundige, ingenieur en vertegenwoordiger. Aangezien de voornaamste knelpuntberoepen vaak ook over het hoogste aandeel knelpuntvacatures beschikken, impliceert werken aan knelpuntberoepen dan ook logischerwijze werken aan knelpuntvacatures.

Als bijlage bij deze Ontcijfert vindt men de volledige knelpuntenlijst met vermelding van het aandeel knelpuntvacatures.

**Tabel 1. Aandeel knelpuntvacatures t.o.v. het totaal aantal ontvangen vacatures, per knelpuntcluster (2010)**

Beroepencluster	% knelpuntvacatures	% kritieke knelpuntvacatures	% geannuleerde knelpuntvacatures (gk)
Technisch tekenaar	56,8%	25,0%	2,9%
Verpleegkundige	55,2%	31,6%	3,0%
Ingenieur	53,3%	31,3%	3,3%
Medewerker-callcenter	51,7%	28,8%	1,9%
Technicus	51,0%	28,7%	2,3%
Vertegenwoordiger	50,7%	23,2%	1,7%
Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	50,4%	15,8%	0,0%
Installateur sanitair en centrale verwarming	50,0%	32,6%	1,2%
Productieverantwoordelijke	49,1%	17,7%	1,8%
Insteller-bediener van werktuigmachines	47,9%	33,1%	1,1%

9. Omwille van de uitgebreidheid van de VDAB-beroepennomenclatuur worden in de knelpuntanalyse verwante beroepen samengenomen in beroepenclusters.

## Tot slot

Het aantal knelpuntberoepen en het aantal vacatures voor deze knelpuntberoepen zijn dus sterk gestegen tijdens het voorbije decennium, al kunnen bij deze stijging enkele kanttekeningen gemaakt worden.

Hoewel ook het aandeel knelpuntvacatures nog steeds behoorlijk hoog ligt, is het toch heel wat minder dan de één op twee ontvangen vacatures voor een knelpuntberoep. In 2010 was iets meer dan één op vijf door de VDAB beheerde vacatures een vacature voor een knelpuntberoep waarvoor men er niet in slaagde deze binnen 90 dagen na ontvangst in te vullen.

Ook de stijging in het aandeel knelpuntvacatures was geleidelijker en minder sterk dan men zou verwachten. Desondanks mag deze toename niet genegeerd worden. Gezien de demografische onderstroom van vergrijzing en ontgroening zal deze trend immers verder negatief evolueren.

Er zijn bovendien beroepen waarvoor een groot aandeel vacatures slechts met zeer veel moeite ingevuld raakt, en dit aandeel blijft stijgen. Vooral de technische beroepen scoren wat dit betreft slecht, maar ook 'klassieke' knelpuntberoepen als verpleegkundige en medewerker-callcenter blijken nog steeds moeilijk vervulbaar te zijn.

De VDAB en partners zullen samen met de sociale partners de zeilen dienen bij te zetten om de komende 'war for talent' tot een goed einde te brengen. De actuele actieplannen ter bestrijding van de knelpuntenproblematiek en de activering van oudere werkzoekenden zijn noodzakelijke initiatieven hiertoe.

## Meer informatie:

VDAB, Studiedienst,  
Keizerslaan 11, 1000 Brussel  
Tel. 02 506 15 88  
E-mail: [studiedienst@vdab.be](mailto:studiedienst@vdab.be)  
[www.vdab.be/trends/ontcijfert/](http://www.vdab.be/trends/ontcijfert/)

**VDAB**

samen sterk voor werk