



**KNELPUNTBEROEPEN**  
KANSENBEROEPEN  
**2013**

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)  
**0800 30 700**  
(elke werkdag van 8 tot 19u)

**VDAB**  
samen sterk voor werk



**KNELPUNTBEROEPEN**  
KANSENBEROEPEN  
**2013**

**VDAB Studiedienst**  
Keizerslaan 11, 1000 Brussel  
Tel. 02 506 15 70  
[www.VDAB.be](http://www.VDAB.be)

*Het overnemen van gegevens uit deze studie mag mits bronvermelding.*

**VDAB**  
samen sterk voor werk



# Inhoud

<b>1. Conjunctuur en vacatures</b>	<b>5</b>
<b>2. Knelpuntberoepen</b>	<b>13</b>
2.1. Algemeen	15
2.2. Knelpuntberoepen	17
2.2.1. Algemeen overzicht	17
2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen	18
<b>3. Remediëring</b>	<b>45</b>
3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem	47
3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hogeschoold	47
3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold	49
3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold	50
3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem	50
3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden	51
3.4. Doorgroefuncties	52
3.5. VDAB knelpuntenbeleid	53
3.5.1. Situering	53
3.5.2. Algemene doelstellingen	53
<b>4. Conclusies</b>	<b>55</b>
<b>5. Methodologie</b>	<b>61</b>



# 1. Conjunctuur en vacatures





**Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in 2011 maar in het najaar nam de onzekerheid over de economische situatie toe. De verslechterende economische conjunctuur in 2012 vertaalde zich in dalende vacaturecijfers.**

**Grafiek 1** toont de evolutie van het Vlaamse Bruto Binnenlands Product (BBP) van 2002 tot 2012. Na de forse krimp in 2009 volgde een groei in 2010. Ondanks de stijgende economische onrust in het najaar van 2011 werd deze groei toch voortgezet. In 2012 was er zo goed als geen groei van het BBP.

Het spreekt voor zich dat deze evolutie van de economie ook gevolgen heeft voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Eind december 2012 telde de VDAB 210.027 niet-werkende werkzoekenden, 9% meer dan eind 2011. De groeiende onzekerheid op de vacaturemarkt vanaf het najaar 2011 is geëvolueerd naar een daling van de vraag in 2012. In de loop van 2012 publiceerde de VDAB 769.313 vacatures. Dit is 10% minder dan de 852.928 vacatures in 2011.

Zoals elk jaar zijn niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures onderwerp van deze studie. De studie beperkt zich tot vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). Zie het volgende tekstkader: 'Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB?'.

*Grafiek 1. Groei van het Bruto Binnenlands Product in Vlaanderen (in %)*



*Bron: Studiedienst Vlaamse Regering, Economische groei, Eurostat, Hermreg*

### Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB?

Niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie knelpuntberoepen.

Overgenomen databanken<sup>1</sup> omvatten meer dan één vierde van alle gepubliceerde vacatures. De informatie over vacatures aangeleverd door publieke en private databanken is echter beperkt. Ook zijn vele door de databanken aangeleverde vacatures al door de VDAB gepubliceerd, waardoor ze verschillende keren geteld worden. Daarom worden deze vacatures zelden meegeteld in de rapportering van de VDAB.

Van de 769.313 gepubliceerde vacatures resteren zo 556.428 rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures. Ook deze vacatures worden echter niet allemaal opgenomen in de rapportering. Zo zijn er een aantal 'ongewone' vacatures zoals vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen. Omdat het invullen van deze vacatures een andere logica volgt dan het invullen van een gewone vacature, zijn ook deze vacatures niet geschikt als basis voor het bepalen van de knelpuntberoepen in Vlaanderen. Sinds begin 2012 worden ook vacatures voor zelfstandigen niet meer meegeteld in de standaardstatistieken.

Rest nog het Normaal Economisch Circuit, in 2012 goed voor 538.416 ontvangen vacatures. De evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen uitzendopdrachten vertekende echter de evolutie van het Normaal Economisch Circuit. Het aantal gepubliceerde uitzendopdrachten steeg immers veel sterker dan men op basis van de conjunctuur alleen kon verwachten. Hiervoor waren verschillende redenen:

- ✓ Jaar na jaar groeide het aantal samenwerkingsovereenkomsten tussen verschillende uitzendkantoren en de VDAB.
- ✓ Geautomatiseerde uitwisseling van vacatures zorgde ervoor dat er sneller en meer vacatures vlot uitgewisseld konden worden. Enkel voor bedrijven met veel vacatures, zoals uitzendkantoren, is deze vorm van uitwisseling voldoende interessant.
- ✓ Sommige uitzendkantoren publiceerden vacatures meermaals, louter om de zichtbaarheid van hun vacatures op de website te verhogen.

Daarom worden uitzendopdrachten niet meer opgenomen in de standaardrapportering van de VDAB. Het NECzU is bijgevolg de basis voor de Studie Knelpuntberoepen. In 2012 gaat het hierbij om 263.471 ontvangen jobs.

Omdat uitzend- en selectiekantoren (intermediairen) ook gewone vacatures kunnen publiceren bleken de problemen vastgesteld bij de uitzendopdrachten zich ook voor te doen bij een deel van de vacatures binnen het NECzU. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door de VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om dit oneigenlijke gebruik van de vacaturedatabank terug te dringen en de statistieken van dubbels te zuiveren. Dit heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures aangeleverd door uitzendkantoren en andere intermediairen vanaf de zomer van 2007. Het aantal door intermediairen aangeleverde jobs -zowel uitzendopdrachten als gewone jobs - daalde bijgevolg al voor de economische crisis de Vlaamse arbeidsmarkt trof.

Niet alle vacatures binnen het NECzU kunnen dienen als basis voor statistische detectie van de knelpuntberoepen. Van vacatures die niet beheerd worden door consulenten van de VDAB is immers niet geweten of ze op het moment van afsluiten ingevuld zijn en hoelang het duurde voor ze werden afgehandeld (ingevuld of geannuleerd). 38% van de ontvangen vacatures voor het NECzU wordt beheerd door consulenten van de VDAB, de andere vacatures worden op vraag van de werkgever enkel gepubliceerd en niet actief bemiddeld. Als statistische basis voor de detectie van knelpuntberoepen resteren uiteindelijk nog steeds 102.358 afgehandelde jobs<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Overgenomen databanken zijn vacatures die uitgewisseld worden in het kader van interregionale mobiliteit en vacatures van een aantal commerciële databanken (zie ook Hoofdstuk 5. Methodologie).

<sup>2</sup> In tabel 1 gaat het om gepubliceerde vacatures en is dit cijfer niet terug te vinden.

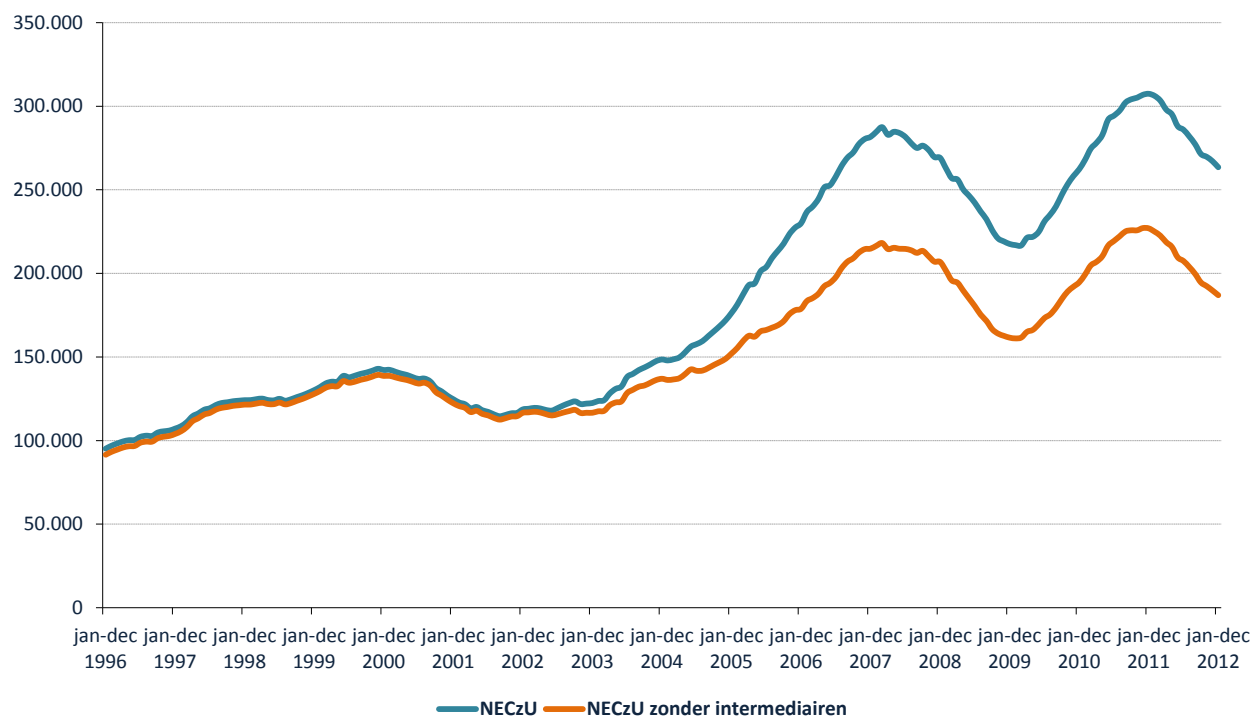
**Grafiek 2** toont de evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen vacatures voor het NECzU, zowel met als zonder intermediairen. De cijferreeks exclusief intermediairen geeft een realistischer zicht op de vraag naar arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Om seizoensschommelingen uit te vlakken worden de vacatures gecumuleerd over de laatste 12 maanden.

Het aantal ontvangen vacatures neemt gestaag toe tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september 2001 en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalt het aantal vacatures vanaf

2001. Het aantal door de VDAB ontvangen jobs steeg van 2004 tot en met 2007 spectaculair, veel sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten. Deze forse toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie tekstkader).

In de loop van 2012 ontving de VDAB 263.471 vacatures (NECzU). Dat is 14% minder dan in 2011. Eind december 2012 telde de VDAB 44.195 openstaande vacatures, 17% minder dan de 53.029 openstaande jobs van december 2011.

*Grafiek 2. Evolutie aantal ontvangen jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (cumulatief over de laatste 12 maanden)*



Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt de VDAB sinds enkele jaren met een 'spanningsindicator'. Sinds januari 2012 wordt een nieuwe, vereenvoudigde definitie gebruikt voor de berekening van de spanningsindicator. Voor deze nieuwe indicator wordt de verhouding genomen tussen het aantal *niet-werkende werkzoekenden* en het *aantal openstaande jobs voor het NECzU* op het einde van de maand.

De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke vacature beschikbaar is. Dit is omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van

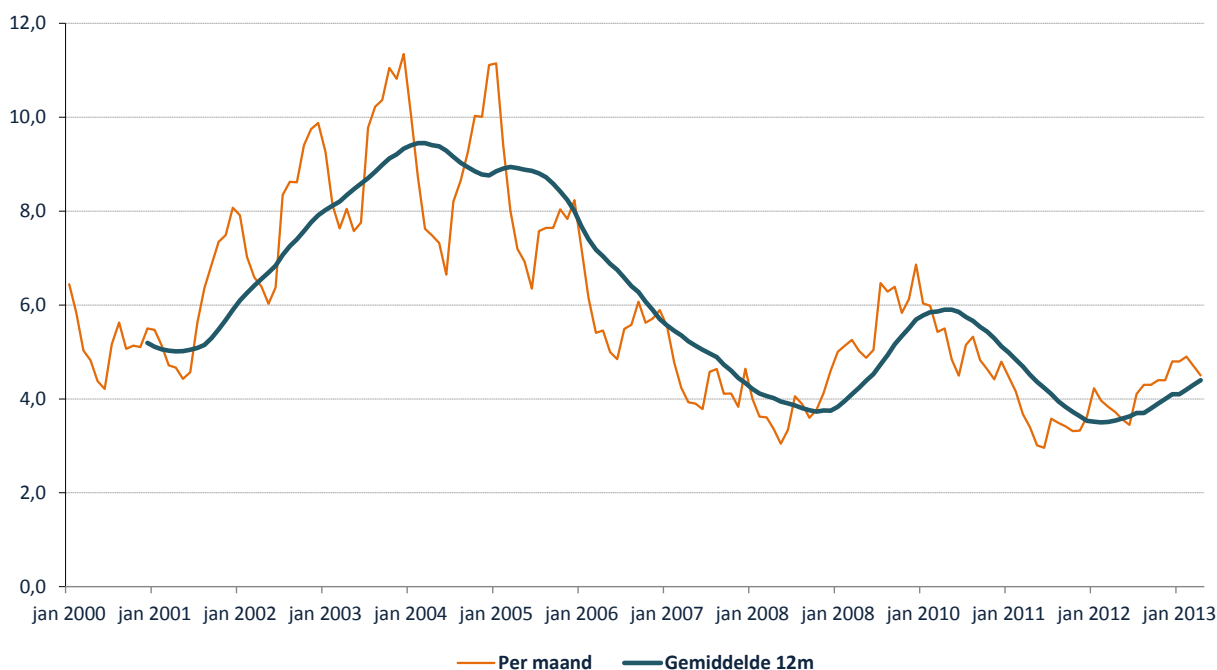
de vacatures of de eigenschappen van de werkzoekenden.

Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als hij al onmiddellijk inzetbaar is. De spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te becijferen. De evolutie van de spanningsindicator wordt berekend op basis van voortschrijdende gemiddelden over twaalf maanden. Omwille van de vergelijkbaarheid doorheen de tijd zijn de uitzendopdrachten weggelaten. Daardoor onderschat de spanningsindicator de krapte op de arbeidsmarkt.

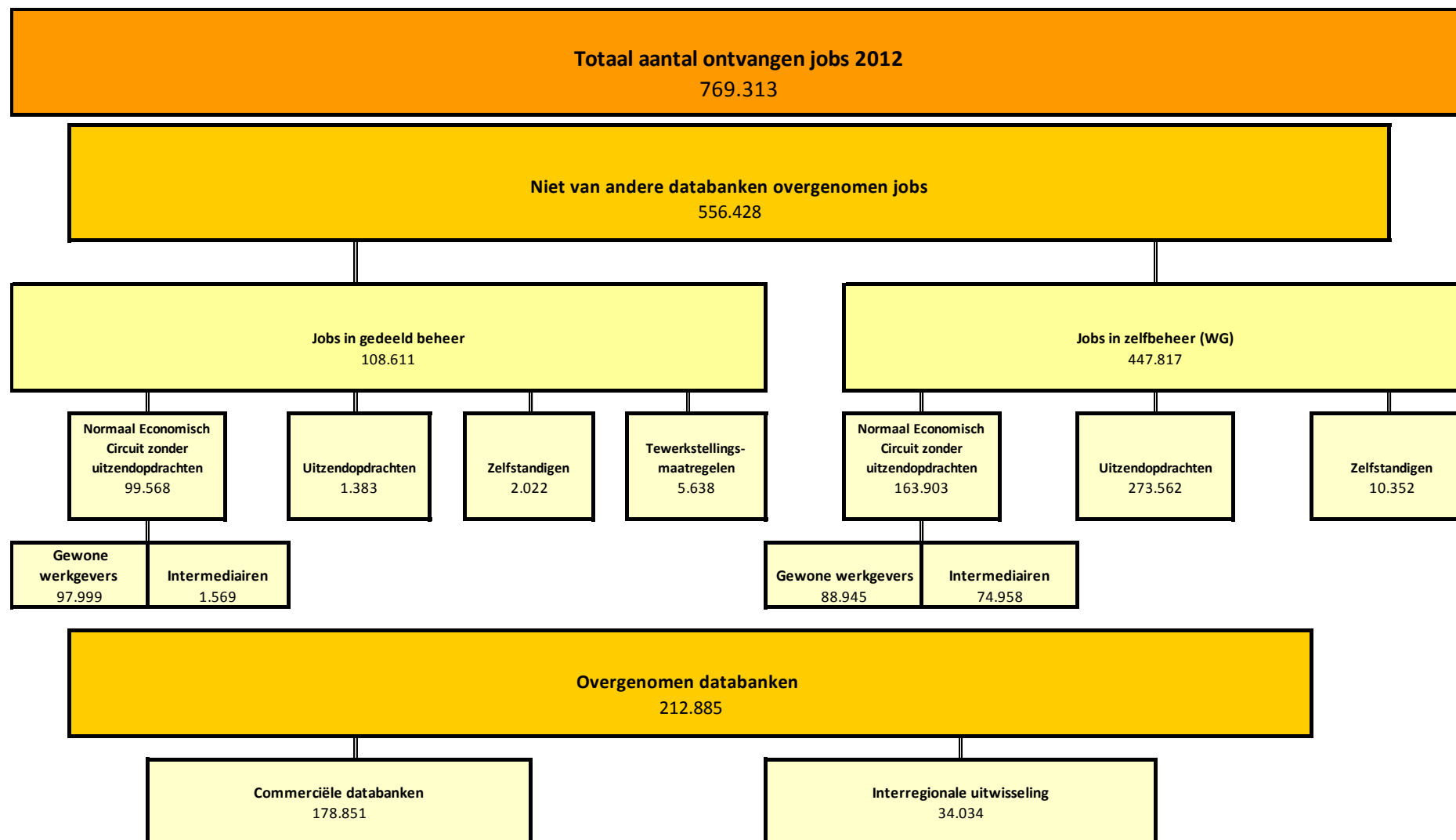
De daling van de spanningsindicator die ingezet werd in 2010 zette zich verder in 2011. Deze grafiek toont dus dat de ontspanning van de arbeidsmarkt in 2009 van korte duur was. Sinds begin 2012 stijgt de spanningsindicator terug.

Deze stijging zet zich nog steeds verder tijdens de eerste maanden van 2013. Dit wijst op een minder krappe arbeidsmarkt.

Grafiek 3. Evolutie van de spanningsindicator (2000-2013) – voortschrijdend gemiddelde laatste 12 maanden



Tabel 1. Ontvangen jobs in 2012





## 2. Knelpuntberoepen

2.1. Algemeen

2.2. Knelpuntberoepen





## 2.1. Algemeen

'Knelpuntberoepen 2013' verwijst naar het jaar van publicatie van de lijst. Vorige jaren verwees het jaartal in de titel naar de cijfergegevens die als basis gebruikt werden. Hierdoor is er een sprong van lijst 2011 naar 2013.

Op basis van statistische criteria, toegepast op de vacatures van 2012, werd een lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling en de competentiecentra van de VDAB. Vervolgens werden de VDAB-sectorverantwoordelijken en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te krijgen.

Op basis hiervan werd een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Omwille van de uitgebreidheid van de VDAB-beroepennomenclatuur worden verwante beroepen geclusterd.

**Opgelet:** de VDAB-knelpuntenlijst verschilt van de lijst met knelpuntberoepen waarvoor vanaf 1 januari 2007 een versoepelde procedure geldt (momenteel nog alleen geldig voor Roemenië en Bulgarije). Sinds mei 2009 zijn de landen die in 2004 toetraden tot de EU niet meer onderworpen aan de voorwaarden met betrekking tot arbeidskaarten.

In hoofdstuk 2.2 worden de knelpuntberoepen verder besproken. Hierbij worden de opmerkingen geformuleerd door de arbeidsmarktspecialisten van de VDAB gebruikt, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectorverantwoordelijken en sectorale organisaties.

De bespreking van de historische evolutie van de knelpunten wordt apart in de bijlage gepubliceerd. De bijlage wat betreft de regionale lijsten wordt hervormd. De provinciale arbeidsmarktspecialisten toetsen de lijst aan de lokale arbeidsmarkt en kunnen beroepen toevoegen. In een derde bijlage wordt de lijst met knelpuntberoepen aangevuld met de aandelen knelpuntvacatures.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen worden even moeilijk ingevuld. Een vacature voor een knelpuntberoep is dan ook niet hetzelfde als een knelpuntvacature.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 80% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een afname ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (84%).

Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

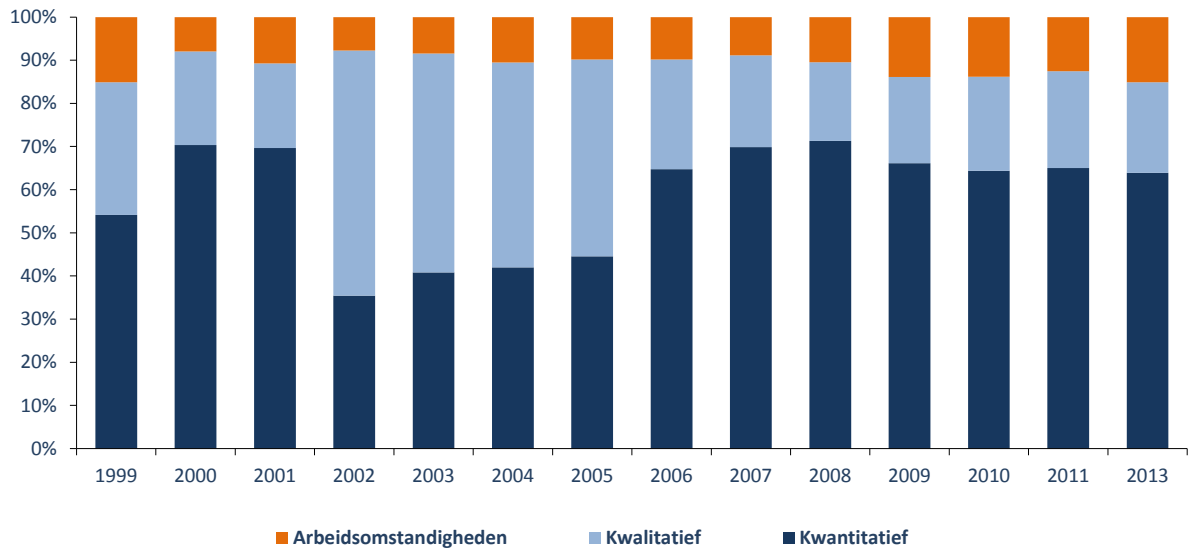
- ✓ kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - het beroep wordt niet meer aangeleerd;
  - er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;
  - de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.
- ✓ kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame mensen;
  - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bv. van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ arbeidsomstandigheden:
  - laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten);
  - statuut van zelfstandige.

De lijst met knelpuntberoepen werd dit jaar opgesplitst naargelang de oorzaak : enerzijds de beroepen waarvoor er te weinig kandidaten beschikbaar zijn om de jobs vlot ingevuld te krijgen (kwantitatieve lijst), anderzijds de beroepen waarbij de kwalitatieve eisen en/of de arbeidsomstandigheden de belangrijkste reden(en) zijn van het knelpunt.

**Grafiek 4** toont de evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpuntberoepen. Het aandeel van beroepen waarbij de arbeidsomstandigheden de belangrijkste oorzaak

zijn is iets toegenomen. Over het algemeen zijn er echter weinig verschuivingen ten opzichte van vorig jaar in de aandelen naar oorzaak.

*Grafiek 4. Evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpuntberoepen*



## 2.2. Knelpuntberoepen

### 2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 2 somt de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepenclusters) op. Enkel beroepenclusters waarvoor de VDAB in 2012 meer dan 500 jobs ontving werden in deze opsomming meegenomen.

Tabel 2. Belangrijkste kwantitatieve beroepenclusters

Beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Ingenieur	1	2	
Kinesitherapeut	1		2
Verpleegkundige	1		2
Verzorgende	1	2	3
Leerkracht sec. en basisonderwijs	1		2
Technisch tekenaar	1	2	
Technicus	1	2	
Informaticus	1	2	
Productieverantwoordelijke	1	2	
Vrachtwagenbestuurder	1	3	2
Insteller-bediener werktuigmachines	1	2	
Onderhoudsmecanici machines	1		
Installateur sanitair en CV	1	2	
Elektriciën	1	2	
Installateur data- en telecom	1	2	
Schrijnwerker en meubelmaker	1	2	2
Wegenwerker	1	3	2
Bakker en banketbakker	1		2
Beenhouwer - slager	1		2
Rigger-monteerder	1		

De voornaamste oorzaak van het knelpunt wordt aangegeven met het nummer 1. Indien beroepen binnen één cluster verschillende knelpuntoorzaken hebben kan eenzelfde nummer in verschillende kolommen voorkomen.

Tabel 3. Belangrijkste beroepenclusters omwille van kwalitatieve en/of arbeidsomstandigheden

Beroepencluster	Oorzaak	
	KWAL	OMST
Boekhouder	1	
Opvoeder		1
Begeleider kinderopvang	1	1
Management assistent	1	
Medewerker contactcenter/televerkoper		1
Technisch-administratief bediende	1	
Bediende planning	1	
Bediende kostprijsberekening	1	
Bediende expeditie	1	2
Vertegenwoordiger	2	1
Filiaalhouder en -assistent	1	2
Hovenier	1	2
Mecaniciën (motor)voertuigen	1	2
Lasser	1	
Schilder-decorateur	1	2
Metselaar	1	
Dakdekker	2	1
Kok	1	2
Keukenpersoneel	1	2
Kelner	2	1
Schoonmaker	2	1
Kapper	1	2

## 2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

Op de volgende bladzijden wordt elk knelpuntberoep in detail besproken. Gelijkaardige beroepen worden samen behandeld. De algemene beroepen die opgenomen worden, zoals "Ingenieur (zonder specificatie)", geven geen bijkomende beroepsinformatie maar zijn toch relevant omwille van het aantal jobs. Deze algemene beroepen bestaan omdat niet altijd kan achterhaald worden welke specialisatie de werkgever wenst.

De tabellen bevatten cijfers over het aantal ontvangen jobs binnen het NECzU.

De lijst wordt opgesplitst naargelang de oorzaak. Deze opdeling geeft een duidelijker beeld van de aard van de knelpuntberoepen en dus ook van een specifieke remediëring.

### *Knelpuntberoepen omwille van kwantitatieve oorzaken*

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Stedebouwkundige</i>	74	1		
De beleidsruimte van de gemeenten op het gebied van ruimtelijke ordening is het voorbije decennium sterk uitgebreid. Daardoor ontstond er een specifieke vraag naar stedenbouwkundigen. Bij de rekrutering van stedenbouwkundige ambtenaren concurreren de gemeenten met private stedenbouwkundige bureaus die met interessante voorwaarden zwaaien.				

<i>Ingenieur</i>	9194			
Ingenieur bouwkunde	1732	1	2	
Ingenieur elektriciteit	457	1	2	
Ingenieur elektronica	505	1	2	
Ingenieur mechanica	534	1	2	
Ingenieur elektromechanica	1816	1	2	
Ingenieur scheikunde	312	1	2	
Ingenieur kunststoffen	30	1	2	
Veiligheidsingenieur	209	1	2	
Ingenieur voeding	129	1	2	
Ingenieur milieu (ecologie)	127	1	2	
Ingenieur biochemie	198	1	2	
Ingenieur (zonder specificatie)	3145	1	2	
Ingenieur is een hardnekkig kwantitatief knelpuntberoep doordat er te weinig jongeren kiezen voor een ingenieursopleiding. De gunstige tewerkstellingsperspectieven en de campagnes om wetenschappen, techniek en technologie aantrekkelijker te maken konden het tij niet keren.				
Naast de kwantitatieve lacune is er ook een kwalitatief probleem. Werkgevers zoeken ingenieurs met een up-to-date vakkennis. Door de snelle technologische evolutie is de kennis vlug gedateerd en daardoor dreigen oudere ingenieurs uit de boot te vallen. De schaarste manifesteert zich in verschillende vakgebieden, gaande van bouwkunde, over elektriciteit, elektronica, mechanica en elektromechanica, tot scheikunde, kunststoffen en voeding en biochemie. Veiligheidsingenieurs en ingenieurs milieu zijn omwille van de te volgen bijkomende post-graduaatsopleiding uiteraard schaars.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Landmeter - topograaf</i>	107			
Meetkundig-schatte van onroerende goederen - landmeter	31	1	2	
Topograaf	76	1	2	
<p>Landmeter en topograaf zijn kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten. De landmeterskantoren vissen in de kleine vijver van gespecialiseerde ingenieurs en bachelors bouwkunde met optie landmeetkunde. Bouw- en baggerbedrijven putten eveneens uit hetzelfde reservoir.</p> <p>Kennis van geografische informatiesystemen (GIS) en CAD-toepassingen is een kwalitatieve eis in vele vacatures.</p>				

<i>Ziekenhuisapotheker</i>	29	1		
<p>Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt doordat weinig apothekers deze specialisatieopleiding volgen. De gunstige arbeidsmarktkansen en goede verloning in gewone apotheken temperen de belangstelling voor de driejarige master-na-masteropleiding 'Master in de ziekenhuisfarmacie'. Het kwantitatieve tekort wordt bovendien versterkt door de vrouwelijking van het beroep - vrouwen werken vaker deeltijds – en de grote vervangingsvraag omwille van de oudere leeftijdsstructuur.</p>				

<i>Kinesitherapeut</i>	672	1		2
<p>Vacatures voor kinesitherapeuten in dienstverband geraken in een aantal regio's moeilijk ingevuld. Het kwantitatieve knelpunt is onder andere het gevolg van de stijgende vraag naar kinesitherapie in de ouderenzorg. De voorkeur van kinesitherapeuten om zich te vestigen als zelfstandige en het bereiken van de pensioenleeftijd van de eerste generatie kinesitherapeuten accentueert het knelpunt. De verlenging van de studieduur vertraagde de instroom: slechts na de driejarige bacheloropleiding gevolgd door een tweejarige masteropleiding kan de gereguleerde beroepstitel behaald worden. Deze langere opleiding wordt niet altijd financieel gehonoreerd.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Verpleegkundige</i>	6125			
Hoofdverpleegkundige	445	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	3892	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	333	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	583	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	13	1		2
Kinderverpleegkundige	73	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	22	1		2
Thuisverpleegkundige	551	1		2
Sociaal verpleegkundige	213	1		2

Alle verpleegkundigen - behalve vroedvrouw en bedrijfsverpleegkundige - blijven hardnekkige knelpuntberoepen.

Via verschillende initiatieven wordt het tekort bestreden:

- Het ondersteunen van de zij-instroom. Werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen, werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten, allochtone artsen en verpleegkundigen worden aangespoord om via een verkort opleidingstraject een bachelor in de verpleegkunde te behalen en de instap van herintreders wordt ondersteund;
- De sector doet inspanningen om oudere medewerkers langer aan de slag te houden;
- De opsplitsing van functies waarbij verpleegkundigen zich concentreren op verpleegkundige taken is een andere strategie;
- Door de crisis in Zuid-Europa tonen meer buitenlandse verpleegkundigen interesse voor een betrekking in de Vlaamse zorgsector.

Door de hierboven opgesomde maatregelen, de besparingen in de gezondheidssector, het optrekken van de pensioenleeftijd en de verstrenging van de tijdskredietcriteria is de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen (tijdelijk) minder gespannen.

In tweede orde zijn jobintrinsieke elementen zoals de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters mee bepalend voor het knelpunt. Bij de doorgroeifunctie hoofdverpleegkundige wordt de bescheiden beloning voor de grotere verantwoordelijkheid als medeoorzaak voor het knelpunt vermeld.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Verzorgende</i>	3287	1	2	3
<p>De cluster verzorgende omvat naast de verzorgenden ook de zorgkundigen. De thuiszorgdiensten rekruteren verzorgenden en leiden die zelf op. De zorgkundigen werken vooral in de residentiële ouderenzorg (woonzorgcentra, RVT's, PVT's, dagverzorgingscentra, centra voor kortverblijf) en in ziekenhuizen. Doordat de schoolse uitstroom geen gelijke tred houdt met de vergrijzing en de uitbreiding van de dienstverlening is het kwantitatief tekort pertinent.</p> <p>De complexere zorgsituaties bij zwaar hulpbehoevende personen vertalen zich in hogere kwalitatieve eisen.</p> <p>Een effectieve aanbod- en competentieversterkende piste is het opleiden van werkzoekenden. De VDAB-opleidingen van polyvalent verzorgende en zorgkundige bieden naast een grondige theoretische vorming een belangrijk pakket stages. De opleidingen leiden tot een erkend brevet waarmee de verzorgende in de thuiszorg en de zorgkundige in verzorgingsinstellingen kan werken.</p> <p>Ten slotte versterken de arbeidsomstandigheden het knelpuntkarakter. Net als de verpleegkundige heeft de zorgkundige een fysiek zware baan met eventueel weekendwerk en nachtprestaties. In de thuiszorg is het bezit van een rijbewijs en wagen soms een aanwervingsvoorwaarde.</p>				

<i>Leerkracht secundair onderwijs</i>	5890	1		2
<p>De snelle of trage invulling van vacatures voor leraren secundair onderwijs varieert naargelang de vakken en de streek.</p> <p>Leerkrachten voor technische beroepen zijn moeilijk te vinden, idem voor wat betreft leraren ICT. Scholen vinden echter wel sneller leerkrachten lichamelijke en plastische opvoeding;</p> <p>Het is vooral een (groot-)stedelijk probleem, in landelijke gebieden zijn vraag en aanbod meer in evenwicht.</p> <p>De arbeidsomstandigheden zijn een andere knelpuntoorzaak. Onder andere de werkonzekerheid van jonge leerkrachten, de omgang met moeilijke klassen en de toenemende emotionele druk stralen negatief af op de arbeidsomstandigheden.</p>				

<i>Leerkracht kleuter en lager onderwijs</i>	3662	1		2
<p>Leerkracht basisonderwijs is een knelpuntberoep op de as Brussel – Mechelen – Antwerpen. De steden op deze as tellen een snel groeiende groep allochtone scholieren en weinig afgestudeerden in het hoger onderwijs. De scholen rekruteren dan ook steeds verder in het Vlaamse hinterland.</p> <p>De arbeidsomstandigheden zijn een tweede oorzaak om dezelfde redenen als bij leerkracht secundair onderwijs.</p>				

<i>Lesgever autorischool (praktijk)</i>	44	1		2
<p>Er is een tekort aan lesgevers in de autorischoolen. De oudere leeftijdsstructuur van de instructeurs scherpt het tekort aan. Om de kwantitatieve tekorten te bestrijden organiseren de VDAB en Syntra in samenwerking met de sectorfederatie opleidingen die de kandidaat-lesgevers voorbereiden op de examens. Het knelpunt stelt zich het scherpst voor vrachtwageninstructeurs omwille van het specifieke rijbewijs en kennis van vrachtwagenmechanica.</p> <p>Jongeren volgen bij voorkeur rijles tijdens vakantieperiodes en op woensdagnamiddag en zaterdag. Deze ongunstige arbeidstijden zwakken de belangstelling voor dit beroep af. Het is ook een voorname reden waarom lesgevers vlug afhaken.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Technisch tekenaar</i>	2384			
Bouwkundig tekenaar	522	1	2	
Tekenaar bouwfysische voorzieningen	59	1	2	
Tekenaar mechanica	562	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	148	1	2	
Tekenaar piping	216	1	2	
Tekenaar elektriciteit	413	1	2	
Tekenaar elektronica	38	1	2	
Tekenaar hout en meubelen	50	1	2	
Tekenaar (zonder specificatie)	376	1	2	
De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft kwantitatieve en kwalitatieve oorzaken : kwantitatief omdat er weinig jongeren kiezen voor techniek, kwalitatief door de hogere eisen. De afstand tussen de eisen van de werkgevers en competenties van de werkzoekenden – ervaring, kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten - vormen een breekpunt. De kwalitatieve eisen zijn het hoogst voor ontwerp-tekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.				



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Technicus</b>	<b>8968</b>			
Technicus elektromechanica	1409	1	2	
Technicus mechanica	413	1	2	
Technicus bouw - werfleider	2124	1	2	
Technicus hout	87	1	2	
Technicus elektriciteit	321	1	2	
Technicus kunststoffen	15	1	2	
Technicus industriële scheikunde	125	1	2	
Technicus biochemie en voeding	211	1	2	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	838	1	2	
Technicus autotechniek	257	1	2	
Automobielexpert	80	1	2	
Technicus elektronica	759	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	158	1	2	
Technicus datatransmissie en numerieke commutatie	25	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	48	1	2	
Technicus beeld en geluid	140	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	620	1	2	
Technicus - productieoperator	430	1	2	
Technicus grafische bedrijven	45	1	2	
Technicus (zonder specificatie)	863	1	2	

Technicus is een hardnekkig knelpuntberoep door de kleine instroom van afgestudeerden. Campagnes om techniek en wetenschappen te promoten en jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen boeken ontgoochelende resultaten.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem door de hogere scholingseisen. Waar voorheen een TSO-diploma volstond is een bachelor-diploma de norm geworden. Deze hogere eisen volgen uit de voortschrijdende automatisering en informatisering. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Het vinden van geschikte kandidaten is niet evident.

Voor beeld- en geluidstechnicus verhinderen de onregelmatige uurroosters, de wisselende opdrachten, de soms verre verplaatsingen en de verloning een vlotte werving.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Informaticus</b>	8852			
Projectleider - informatica	878	1	2	
Databeheerder - informatica	255	1	2	
Netwerkbeheerder - informatica	523	1	2	
Systeembeheerder - informatica	546	1	2	
Analist - informatica	836	1	2	
Toepassingsprogrammeur - informatica	2726	1	2	
Analist-programmeur - informatica	619	1	2	
Systeemprogrammeur - informatica	382	1	2	
Support – informatica	2061	1	2	
Netwerkspecialist - informatica	26	1	2	

De sectororganisatie Agoria wees bij herhaling op het nijpende tekort aan informaticaprofielen. Als antwoord op deze schaarste rekruteren bedrijven buitenlandse IT-ers en kiezen ze voor outsourcing naar het buitenland.

Ook kwalitatief is er een mismatch. Werkgevers kijken uit naar hooggekwalificeerde informatici die de technologie perfect beheersen en een up-to-date kennis bezitten in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie. Naast informaticakennis worden bedrijfskundige en communicatieve vaardigheden steeds belangrijker voor de hogere IT-profielen.

De VDAB legt zich toe op de screening en bijscholing van werkzoekenden.

<b>Productieverantwoordelijke</b>	1043	1	2	
De productieverantwoordelijke organiseert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. De gevraagde technische kennis veroorzaakt het kwantitatieve knelpunt. Bovendien moet hij/zij technici of leidinggevenden kunnen begeleiden en sturen. Kwalitatieve aspecten als ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke doorgroefuncties worden vooral ingenomen door werknemers die van werkgever veranderen.				

<b>Natuursteenbewerker</b>	101	1		2
De opleiding 'Natuursteenbewerker' is een richting die in slechts één school wordt aangeboden en werkpleklers als alternatief kent slechts een beperkt succes doordat de werkgevers moeilijk geschikte kandidaten vinden.				
Natuursteenbewerker is een fysiek zwaar beroep. Werkgevers milderen het knelpunt door werk uit te besteden aan buitenlandse zagerijen en door het inschakelen van buitenlandse werknemers.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Treinbestuurder</i>	213	1		2
<p>De vergrijzende leeftijdsstructuur van de NMBS-treinbestuurders creëert een grote vervangingsvraag die slechts moeizaam wordt ingevuld. Ook de privé-goederenvervoerders hebben problemen om hun vacatures in te vullen, het uitbouwen van een eigen opleidingsstructuur moet in deze context gezien worden. Treinbestuurder wordt men immers pas na het volgen van gespecialiseerde opleidingen en het behalen van de nodige licenties. Private bedrijven rekruteren nu vooral Nederlandse treinbestuurders.</p> <p>De ongunstige tijdsregeling is een andere verklarende factor: treinbestuurders werken in een onregelmatig regime met vroege en late shifts en presteren vaak nachtdienst.</p>				

<i>Vrachtwagenbestuurder</i>	3454			
Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwswerven)	269	1	3	2
Bestuurder lichte vrachtwagen – vaste wagen (max. 7,5 ton)	300	1	3	2
Bestuurder zware vrachtwagen – vaste wagen (+ 7,5 ton)	659	1	3	2
Bestuurder van trekker met oplegger	1232	1	3	2
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	407	1	3	2
Chauffeur distributie	587	1	3	2
<p>De tewerkstelling in de transportbedrijven daalde door de crisis en de internationale concurrentie. Toch blijft vrachtwagenbestuurder een kwantitatief knelpuntberoep: er is enerzijds een omvangrijke vervangingsvraag door de oudere leeftijdssamenstelling en er zijn anderzijds weinig werkzoekenden met passend rijbewijs en/of in het bezit van specifieke attesten. De chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijsscholen kunnen maar tot zekere hoogte de nood lenigen. Chauffeur distributie is een kwantitatief knelpunt indien een rijbewijs C wordt geëist.</p> <p>Het imago en de arbeidsomstandigheden – de ongunstige tijdsregeling, de hogere werk- en tijdsdruk, de verkeerscongestie en de vele controles – dragen eveneens bij tot het knelpunt. Bij de internationale vrachtwagenbestuurders treden lange afwezigheden extra op de voorgrond. De chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en hierdoor vermijdt men de ochtendspits. Het maakt de job voor sommigen echter minder aantrekkelijk.</p> <p>De kwalitatieve eisen zijn een goede lichamelijke conditie, een klantvriendelijke houding, veilig rijgedrag, eventueel ADR-attesten voor het vervoer van specifieke producten en soms talenkennis. Het attest vakbekwaamheid en de verplichting om vanaf 2016 vijfjaarlijks 35 uur opleiding te volgen is een nieuwe kwalitatieve drempel.</p>				

<i>Garneerder-stoffeerder</i>	35	1		
<p>Garneerder-stoffeerder is een kwantitatief knelpunt door de zeer kleine instroom vanuit zowel het reguliere als het volwassenenonderwijs. In het dagonderwijs is er slechts één school in Limburg die deze richting aanbiedt. De opleidingen gebeuren dan ook vaak op de werkvloer.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Opticien</i>	56	1		
Er zijn weinig werkzoekende opticiens. De opleiding 'optiektechnieken' wordt verstrekt in het TSO en in de Syntra-vormingscentra. Vaak gaan afgestudeerde opticiens als zelfstandige winkelier van start en daardoor stuit de groeiende vraag vanuit de optieketens op weinig werkzoekenden.				

<i>Tandtechnicus</i>	54	1		2
Tandtechnicus is een kwantitatief knelpunt doordat de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs en de middenstandsopleidingen beperkt is. Het loon staat bovendien niet in verhouding tot de gevraagde vakbekwaamheid.				

<i>Insteller-bediener van werktuigmachines</i>	856			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	69	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	127	1	2	
Insteller-bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	660	1	2	
De metaalsector vindt moeilijk gekwalificeerde arbeidskrachten. Het imago probleem waardoor weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding, maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is. Het gevraagde studieniveau is derde graad TSO of BSO richting mechanica of werktuigmachines. De VDAB-competentiecentra bieden eveneens opleidingen aan maar de rekrutering van geschikte kandidaten is moeilijk.				
Insteller-bediener van werktuigmachines is ook een kwalitatief knelpunt. De snelle technologische evolutie maakt dat de kennis vlug gedateerd is en zorgt voor een snelle veroudering van het materiaal in technische scholen. Voor het leren instellen en programmeren van een automatische machine (CNC/Teach-In) blijkt training op de werkplek een noodzakelijke tussenstap.				

<i>Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties</i>	171			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	127	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	44	1	2	
Het klassieke probleem - te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding - maakt dat er zich geen onmiddellijke oplossing aandient. Naast het kwantitatieve deficit is er ook een kwalitatieve lacune. De huidige machines en industriële installaties zijn geautomatiseerd en de daarmee gepaard gaande hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing verhogen de kwalitatieve eisen. Het gevraagde studieniveau is derde graad TSO of hoger onderwijs.				

<i>Onderhoudsmecanici van machines en industriële installaties</i>	2611	1		
Onderhoudsmecanici is een jaarlijks terugkerend kwantitatief knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen in de voorbije decennia limiteert de rekruteringsbasis.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Onderhoudsmecaniciën van bouwplaats- en landbouwmachines</b>	153			
Onderhoudsmecaniciën van landbouwmachines	67	1	2	3
Onderhoudsmecaniciën van grondwerk- en bouwmachines	86	1	2	3

Er zijn te weinig jongeren die een opleiding automechanica volgen. Bovendien moet de onderhoudsmecaniciën voor bouwplaats- en landbouwmachines hydraulica en pneumatica kennen. Beide vakken komen op school minder aan bod.

Daarboven zijn het zware beroepen. Het werk gebeurt soms buiten in moeilijke omstandigheden en het is fysiek lastig wanneer zware onderdelen moeten getild worden. De tijdsdruk is hoog want technische pannes moeten zo vlug mogelijk verholpen worden.

<b>Mecaniciën van (motor)voertuigen</b>	396			
Onderhoudsmecaniciën van heftrucks, tractoren,...	87	1	2	3
Onderhoudsmecaniciën van vrachtwagens, autobussen,...	309	1	2	3

Mecaniciën is een kwantitatief knelpunt: de geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen is de boosdoener.

Mecaniciën voor (motor)voertuigen is ook een kwalitatief knelpunt. Het gevraagde niveau steeg door de grotere complexiteit van remsystemen, motormanagement en elektronica (onder andere GSM, GPS, alarm, parktronic en klimaatregeling) en het gebruik van diagnose- en controletoeestellen. Bij onderhoudsmecaniciënsvoor heftrucks, kranen, tractoren en vrachtwagens is de kennis van pneumatica en hydraulica essentieel.

De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures: mecaniciëns moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op willekeurige tijdstippen.

<b>Plaatbewerker</b>	62			
Industrieel plaatwerker	62	1	2	

Industrieel plaatwerker is zoals vele technische beroepen een kwantitatief knelpunt.

Het is tevens een kwalitatief knelpunt door de technische eisen op vlak van planlezen en beheersen van diverse bewerkingen (snijden, knippen, ponsen en lassen). In kleine bedrijven moeten plaatwerkers ook spuittechnieken kennen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Installateur sanitair en centrale verwarming</b>	851			
Monteur centrale verwarming	657	1	2	
Brandertechneiker	93	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	101	1	2	
<p>Vacatures voor sanitair installateur, monteur centrale verwarming en brandertechneiker zijn moeilijk in te vullen. Er zijn weinig schoolverlaters met deze kwalificaties.</p> <p>Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik: naast technisch inzicht wordt van de kandidaat verwacht dat hij geavanceerde verwarmings-, ventilatie- en air conditioning-systemen kan installeren en onderhouden. Voor het onderhoud van branders zijn specifieke attesten vereist.</p>				

<b>Arbeider in de metaalconstructie</b>	235	1	2	
<p>Net zoals voor andere metaalberoepen is er een tekort aan kandidaten. Naast een kwantitatieve discrepantie is er ook een kwalitatieve: arbeiders in de metaalconstructie moeten beschikken over zowel ervaring als een gedegen technische kennis inzake de montage van metaalconstructies.</p>				

<b>Buizenfitter</b>	198			
Buizenfitter	170	1	2	
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	28	1	2	
<p>Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. De fabriceur bereidt het werk voor via het optekenen, meten en isometrisch schetsen van de buistracé's en inbouwmaten.</p> <p>Buizenfitter en fabriceur-vorbereider zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve knelpuntberoepen: de uitstroom uit het technisch onderwijs is beperkt en ook de arbeidsreserve van werkzoekenden met kennis van meettechnieken, lassen, buisfitten en mechanica is klein.</p>				

<b>Elektriciens</b>	2601			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektriciens)	623	1	2	
Auto-elektrotechnicus	31	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industriële elektriciens)	718	1	2	
Onderhoudselektriciens	939	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	70	1	2	
Monteerder van elektromechanische apparaten	208	1	2	
Wikkelaar	12	1	2	
<p>Zoals bij vele technische beroepen is de direct inzetbare arbeidsreserve beperkt. Bovendien verhoogden de kwalitatieve eisen door de snelle technologische evolutie: domotica en beveiliging in de woningbouw, elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS in auto's en hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing in het industriële segment. Soms zijn specifieke attesten vereist. Wikkelaars ten slotte moeten een zeer specifieke kennis hebben.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Technicus-installeteur van data- en telecommunicatie</i>	894			
Onderhoudstechnicus van telecommunicatienetten	31	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	82	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	108	1	2	
Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	26	1	2	
Installateur van telecommunicatie centrales	634	1	2	
Installateur van bedrijfscommunicatiesystemen	13	1	2	
<p>De doorbraak en de integratie van mobiele telefonie, digitale televisie en internet doen de vraag naar installateurs en onderhoudstechnici voor data- en telecommunicatie groeien en creëren zo een kwantitatief knelpunt.</p> <p>Installateur kent geen specifieke schoolse opleiding. Werkgevers zoeken technische profielen met een voorkennis elektriciteit. De individuele beroepsopleiding is een effectieve opleidings- en instroompiste.</p>				

<i>Schrijnwerker en meubelmaker</i>	2097			
Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	755	1		
Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	727	1		
Schrijnwerker - timmerman: daktimmer	101	1		
Trappenmaker	25	1	2	
Parketvloerlegger	71	1		2
Schrijnwerker - aluminium	312	1	2	
Schrijnwerker - kunststoffen	37	1	2	
Meubelmaker - interieur	69	1		
<p>Te weinig jongeren kiezen voor een vaktechnische hout-opleiding. De VDAB-opleidingen, in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie.</p> <p>Daarnaast vertragen kwalitatieve eisen de invulling van de vacatures. De werkgever verlangt van de kandidaten dat ze een goede beroepskennis hebben. Daarnaast moeten zij zelfstandig kunnen werken en eventueel ervaring hebben. De schoolverlaters hebben enkel een basiskennis.</p> <p>Het plaatsen van parket is fysiek belastend werk. De lastige werkhouding versterkt het knelpunt.</p>				

<i>Bekister - ijzervlechter</i>	426	1		
Bekister-ijzervlechter is een kwantitatief knelpunt.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Wegenwerker</i>	566			
Wegenwerker–kasseier	26	1	3	2
Wegenwerker	420	1	3	2
Wegenwerker–klinkers	120	1	3	2

Wegenwerker is een meervoudig knelpunt. In het technisch onderwijs ontbreekt de opleiding 'wegenwerker' wat de instroom van kandidaten beperkt. Bovendien zijn het fysiek zware beroepen en steeds vaker moet er 's nachts of tijdens weekends gewerkt worden om de verkeershinder te beperken. De sector vraagt ten slotte vakmanschap en polyvalentie: wegenwerkers moeten bijvoorbeeld ook dekselputten kunnen opmeten en aansluitingen maken.

Wegenwerker-kasseiers en wegenwerker-klinkers zijn knelpuntberoepen omdat het aantal vakmensen geen gelijke tred houdt met de stijgende toepassingen van sierbestrating in zowel de openbare (straten, markten, parken) als particuliere sfeer (tuinpaden, terrassen, opritten). Het aanleggen van sierbestrating is zwaar en sterk rugbelastend. De plaatsing van kasseien, blauwsteen, kleiklinkers of betonklinkers vraagt ten slotte een zekere vak kennis.

<i>Drukker</i>	101	1	2	3
----------------	-----	---	---	---

Er zijn te weinig drukkers. De grote vervangingsvraag door de vergrijzende leeftijdsstructuur wordt niet gecompenseerd door de instroom van jongeren. De lage wervingskracht van het drukkersberoep bij scholieren en werkzoekenden is onder meer te wijten aan de geringe bekendheid van het drukkersberoep.

De kwalitatieve eisen zijn verhoogd doordat de drukactiviteit in hoogtechnologische richting evolueert. De sector gaat dan ook nadrukkelijk op zoek naar gekwalificeerde mensen die mee kunnen met deze technologische evolutie. Het niveau beroepsonderwijs dreigt dan ook te laag te worden: leerlingen die een zevende jaar volgen bezitten sterkere troeven dan de leerlingen die stoppen na het zesde jaar. Bij de kwalitatieve upgradering van werkzoekenden vervullen de VDAB-opleidingscentra, het stelsel van individuele beroepsopleiding en interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines, een belangrijke rol.

Drukker is ook qua arbeidsomstandigheden lastig: de job kenmerkt zich door het hoge werkritme, stress en ploegwerk in de grote drukkerijen. Door de automatisering is het werk wel fysiek lichter geworden.

<i>Productieoperator voeding</i>	275	1	2	
----------------------------------	-----	---	---	--

Technische profielen zijn schaars. Dat ervaart de voedingssector waar de steeds verdere automatisering de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren stimuleert. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Hun taak bestaat meestal uit het instellen van de machine en het bewaken van het productieproces en de kwaliteit van het product. Daarnaast moeten ze soms ook instaan voor het eerstelijns onderhoud. Doordat de meeste processen sector- of bedrijfsspecifiek zijn, is een opleiding op de werkvloer noodzakelijk.

Kandidaten uit de voedingssector zoals bakkers, koks en slaggers genieten soms de voorkeur. Aandacht voor voedselveiligheid en hygiëne zijn uiteraard cruciaal voor dit beroep.

<i>Bakker en banketbakker</i>	554	1		2
-------------------------------	-----	---	--	---

Het beroep van bakker is een hardnekkig knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de kleine instroom van schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. Een andere oorzaak voor het knelpunt zijn de arbeidsomstandigheden: het bakkersberoep is zwaar, inclusief nacht- en weekendwerk. In de grote (industriële) bakkerijen zijn de arbeidstijden regelmatig dan bij de warme bakkers.



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Beenhouwer - slager</i>	631	1		2
<p>Beenhouwer is een beroep dat steeds meer in loondienst wordt uitgeoefend. Vacatures geraken moeilijk ingevuld, onder andere door de geringe populariteit van de beenhouwersopleidingen. Leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers bieden enig soelaas. Het imago, de koude temperaturen en het verplichte zaterdagwerk bemoeilijken de rekrutering.</p>				

<i>Procesoperator chemie</i>	310	1	2	
<p>Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs. De krapte wordt de volgende jaren acuter door de vergrijzing. Om de tekorten te milderen zet de sector in op zowel retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules en wervingsacties voor het chemie-onderwijs als op het aantrekken van buitenlandse werknemers.</p> <p>Aan de basis van deze knelpunten liggen ook kwalitatieve oorzaken zoals een goede technische bagage en een oplossingsgerichte attitude. Ervaring is zeer belangrijk: gewoonlijk draait men eerst mee in buitenposten voordat men controlefuncties opneemt.</p>				

<i>Machineoperator kunststofverwerking</i>	61	1	2	
<p>Operatoren bedienen één of meerdere machines voor spuitgieten, extrusie of thermovormgeving. De moeilijke invulling van vacatures gaat terug op de te geringe aantrekkingskracht van technische beroepen bij jongeren.</p> <p>De instelling van machines en het uitvoeren van kwaliteitscontrole van de afgewerkte producten stellen zekere kwalitatieve eisen aan de operatoren.</p>				

<i>Kraanman (M/V)</i>	283			
Torenkraanbestuurder	44	1		
Bestuurder mobiele kraan	239	1		
<p>Er is een tekort aan technische profielen. Dat vertaalt zich in te weinig werkzoekenden met beroepskennis en de nodige bekwaamheidsattesten. De sector levert grote inspanningen om kraanmannen te vormen via partnerschappen met het onderwijs en de VDAB.</p>				

<i>Rigger-monteerder</i>	617	1		
<p>Een rigger-monteerder is verantwoordelijk voor het monteren en demonteren van allerlei soorten van kranen, voornamelijk snelopbouw- en torenkranen. Naast montage behoort het onderhouden en herstellen van mechanische defecten en elektrische pannes tot het takenpakket.</p> <p>Zoals zo vaak is het tekort aan technisch geschoolde mensen de oorzaak van het kwantitatieve knelpunt.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Bouwplaats- en wegebouwmachinist</b>	319			
Bouwplaatsmachinist – grondverzet	319	1		
Het knelpunt is kwantitatief. Hier wordt een specifieke kennis gevraagd. De VDAB-opleidingscentra zijn een belangrijk instroomkanaal.				

<b>Redder</b>	328	1		2
Er zijn weinig kandidaat-redders. Een gezamenlijk opleidingsinitiatief van het Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid (ISB) en de VDAB moet de rekruteringsbasis verruimen. Het traject dat de werkzoekende doorloopt omvat een assessment en het halen van het voorbereidend reddersbrevet en het brevet 'Hoger Redder'.				
Avond- en weekendprestaties zijn eigen aan de baan. De atypische arbeidstijden en de lage verloning drukken de belangstelling voor een baan als redder.				

## Knelpuntberoepen omwille van kwalitatieve oorzaken en/of ongunstige arbeidsomstandigheden

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<b>Boekhouder</b>	2847		
Boekhouder	1967	1	
Accountant	880	1	

Boekhouder is een kwalitatief knelpunt . Werkgevers zoeken bij voorkeur boekhouders die een stevige basis combineren met kennis van specifieke boekhoudpakketten en relevante ervaring. Het niveau van de ingeschreven boekhouders is echter vaak te laag en/of hun kennis is niet up-to-date. De VDAB en andere opleidingsverstrekkers organiseren vervolmakingsopleidingen om zo de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders te verhogen.

<b>Opvoeder</b>	2085		
Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	1485		1
Opvoeder klasse 2	600		1

Een opvoeder begeleidt personen in een problematische opvoedings- of welzijnssituatie in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het welzijnswerk. De arbeidsomstandigheden kenmerken zich door stressvolle situaties, hoge fysieke eisen en atypische werktijden met beurtrossystemen en nachtdiensten. Deze bijzondere werkomstandigheden zijn bepalend voor het knelpunt. Eerste opvoeders en hoofdopvoeders moeten bijkomend leiding kunnen geven en een afdeling beheren. Het loon compenseert de extra verantwoordelijkheid en werkstress niet.

<b>Begeleider kinderopvang</b>	1807		
Begeleider kinderopvang	850	1	
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	957	2	1

Begeleider in de gewone kinderopvang is een kwalitatief knelpunt omwille van de diploma-eis, de verplichte permanente vorming, het attest 'reddend handelen' en bovenal het talent om voortdurend bezig te zijn met kinderen.

Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden zoals voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Vaak werken de begeleiders met een deeltijds gesco- of werkervaringscontract waardoor ze uitkijken naar betere banen. Bij laag betaalde en deeltijdse jobs speelt onvermijdelijk de werkloosheidsval wat mee de geringe aantrekkingskracht verklaart. Begeleider buitenschoolse kinderopvang is ook een kwalitatief knelpunt. De beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders minimaal een BSO-kwalificatie moet hebben, reduceert de rekruteringsbasis.

<b>Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen</b>	172	1	
Werkleider in sociale en beschutte werkplaatsen is een kwalitatief knelpuntberoep. Werkleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten kunnen omgaan met de complexe problematieken van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen is het knelpunt minder scherp door de crisis. Toch vormt de combinatie van technische kennis en leidinggevende kwaliteiten een probleem om geschikte kandidaten te vinden.			

<b>Management assistent</b>	610	1	
Management assistent is een kwalitatief knelpunt. Naast meertaligheid, communicatievaardigheid en bureauticakennis verwachten werkgevers dat hij/zij zelfstandig kan werken, proactief en betrokken is en organisatietalent bezit. Werkgevers zoeken doorgaans professionele bachelors voor deze functie.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
<b>Medewerker contactcenter</b>	3533		1
De telefonische klantenondersteuning en -opvolging via contactcenters nam de voorbije jaren een hoge vlucht. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep - stress, avondwerk, deeltijds werk en de lage loonbarema's - leiden tot een groot verloop.			
<b>Technisch-administratief bediende</b>	1462	1	
De combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis bepaalt het kwalitatieve knelpunt. De beoogde profielen zijn professionele bachelors met een bepaalde specialisatie of kandidaten die doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden.			
Formules van werkpleklers vormen effectieve instroompijpestes. Via een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) wordt de werkzoekende op de werkplek getraind en begeleid.			
<b>Bediende planning</b>	1180	1	
De bediende planning vervult een coördinerende rol. Het takenpakket omvat de planning en het beheer van inkomende en uitgaande orders en bestellingen, de voorraad en de fabricagetermijnen. In een logistieke context is de bediende planning actief als transport-, ladings- en pleinplanner en dispatcher.			
Het knelpunt is gebaseerd op kwalitatieve elementen: de werkgevers selecteren de betere profielen. Ervaring in een vergelijkbare functie, kennis van specifieke software (ERP) en stressbestendigheid zijn daarbij pluspunten.			
<b>Bediende kostprijsberekening</b>	526	1	
Bediende kostprijsberekening is een kwalitatief knelpunt. De beheersing van specifieke software voor kostprijsberekening en ervaring met calculatie en de opmaak van offertes zijn de voornaamste kwalitatieve eisen. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor met een bepaalde specialisatie gevraagd. Soms kan men doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<b>Bediende expeditie</b>	1086		
Expeditiebediende	436	1	2
Expeditiebediende	101	1	2
Dispatcher - transportplanner	507	1	2
Douanedecarant	42	1	2

Expeditiebediende en expeditiebediende zijn vooral kwalitatieve knelpunten. Werkgevers zoeken naar gedreven meertalige en flexibele werknemers met negotiatietalent, een juiste attitude en veel verantwoordelijkheidszin. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis. Schoolse opleidingen en ook ervaring leveren daarbij een bijdrage. Voor de doorgroefuncties wordt bij voorkeur gerekruteerd bij de bachelors uit de richting logistiek management. Voor de andere functies werkt men samen met de zevende jaren TSO 'internationaal transport en goederenverzending'. Het is een stresserend job met soms atypische werktijden.

De professionalisering van de expeditiebediende stelt hoge kwalitatieve eisen aan de dispatcher-transportplanner. Het takenpakket omvat de keuze van de transportmodi, het beheer van het vervoerspark, de planning van just-in-time leveringen, de integratie van de logistieke processen en het vervullen van de douaneverplichtingen. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit, multi-tasking en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures. Het knelpunt wordt versterkt door de werktijden (beschikbaarheid). De rekruteringsbasis beperkt zich niet tot logistieke bedienden met ervaring: ook chauffeurs met een geschikt profiel kunnen als dispatcher werken.

Douanedecarant is in eerste instantie een kwalitatief knelpunt. Douanedecaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten, onder andere omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen kan verworven worden. De werktijden kunnen onregelmatig zijn.

<b>Vertegenwoordiger</b>	5382	2	1
Van een vertegenwoordiger wordt verwacht dat hij communicatief vaardig en klant- en resultaatgericht is. Kandidaten knappen soms af op de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopcijfers) en de stressvolle situaties.			

<b>Verkoper</b>		1	2
Vooraf vacatures voor verkopers voor vlees en vis, doe-het-zelf-zaken en technische producten vormen een probleem. Werkgevers zoeken technisch goed onderlegde werknemers die een kwaliteitsvolle service en passend advies kunnen verlenen. Bij alle vacatures voor verkopers zijn specifieke kwaliteiten - klantvriendelijkheid, stressbestendigheid en hulpvaardigheid – primordiaal.			
De lage lonen, het zaterdag- en mogelijk zondagwerk en de gevraagde flexibiliteit zijn andere remmende factoren.			

<b>Televerkoper</b>	1021		1
Televerkopers ondersteunen de verkoop of verkopen goederen en diensten. De werkuren vallen vaak buiten de normale kantooruren, afhankelijk van de beoogde doelgroep, wat de job minder aantrekkelijk maakt. Vooral outbound – uitgaande telefoongesprekken naar klanten en prospecten – is frustrerend omwille van de afwimpelende reacties.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Filiaalhouder en -assistent</i>	3489		
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	2328	1	2
Filiaalassistent – eerste verkoper – rayon verantwoordelijke	1161	1	2
<p>Vacatures voor filiaalhouders en -assistenten mikken op commerciële profielen. Naast de evidente commerciële vaardigheden moeten filiaalassistenten ook beschikken over de nodige administratieve en eventueel technische capaciteiten. Dit verklaart het kwalitatieve knelpunt. De onregelmatige uren en het gebeurlijke weekendwerk drukken de interesse. De filiaalhouder moet als surplus verantwoordelijkheidszin hebben, een groep verkopers kunnen motiveren en flexibel zijn.</p>			

<i>Hovenier aanleg en onderhoud parken en tuinen</i>	938		
Tuinier	639	1	2
Tuinaanlegger - bosaanlegger	299	1	2
<p>Vacatures voor hovenier voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen richten zich tot kandidaten met een brede kennis gaande van paadjes aanleggen, schrijnwerkerij, snoeitechnieken en plantenkennis tot het besturen van kleine graafmachines. Het is ook lastig werken, in weer en wind. Men mag ten slotte niet afgeschrikt worden door de lange werkdagen.</p>			

<i>Taxichauffeur</i>	199		1
<p>Taxichauffeur is een knelpuntberoep. De sector kampt met een groot verloop dat te maken heeft met de arbeidsomstandigheden: weekend- en avondprestaties en de wachttijden maken het beroep minder aantrekkelijk. Het knelpunt concentreert zich voornamelijk in de luchthavenregio.</p>			

<i>Autobus- en autocarbestuurder</i>	449		
Autobusbestuurder	271		1
Autocarbestuurder	161		1
Bestuurder kleine bus (maximum 9 meter)	17		1
<p>Buschauffeurs kunnen zowel bij De Lijn als bij private busbedrijven werken. De private bedrijven zijn actief in drie segmenten: autocartransport, speciale diensten zoals schoolvervoer en uitbestedingen door De Lijn. De arbeidsomstandigheden drukken de interesse: rijden met toerismebussen veronderstelt veelvuldige en/of lange afwezigheden, speciale diensten als schoolvervoer kenmerken zich door gesplitste diensten en deeltijds werk en het busvervoer in opdracht van De Lijn ten slotte kent een ochtend- en avondpiek.</p>			

<i>Productieoperator textiel</i>	86	1	
<p>Productieoperatoren in de textiel werken met steeds complexere machines: technisch inzicht en leervermogen zijn dan ook sterk gewaardeerde competenties. In de sector werken veel 50-plussers. Het vertrek van ervaren werknemers kan niet gecompenseerd worden door instromende schoolverlaters doordat er quasi geen scholen overblijven met een textielopleiding.</p>			

<i>Patroontekenaar</i>	9	1	
<p>Patroontekenaar is een kwalitatief knelpunt. Digitale patroontekenaars combineren kennis van CAD-programma's met specifieke confectiekennis. De VDAB-competentiecentra leiden patroontekenaars op en vullen daarmee de lacune die het confectieonderwijs laat. Het confectieonderwijs zag zijn leerlingenaantal decimeren. De Sense-opleiding kan de snelle technologische evolutie niet volgen en de nodige investeringen ophoesten.</p>			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Gespecialiseerde stikster</i>	122	1	
Gespecialiseerde stikster is een kwalitatief knelpunt. Het seriële productiewerk vertrok naar lageloonlanden. Wat bleef is het maken van prototypen en beperkte reeksen, het werk aan duurdere collecties, het uitvoeren van retouches en het vervaardigen van gordijnen en andere artikelen voor woningdecoratie. Deze activiteiten vragen gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten.			

<i>Diamantbewerker</i>	14	1	
De tewerkstelling in de diamantsector liep de voorbije decennia terug waardoor vacatures konden ingevuld worden door interne verschuivingen binnen de sector. Ondertussen is het banenverlies gestopt en de vervangingsvraag trekt aan door de hoge leeftijdsstructuur.			
Doordat de diamantbedrijven steeds meer evolueren in een technologische richting stijgt de vraag naar medewerkers met een technische achtergrond terwijl de geschikte instroom vanuit het onderwijs opdroogt. Momenteel is er nog slechts één school met een opleiding diamantbewerker, echter enkel op het BSO-niveau. De sector zoekt daarom handvaardige medewerkers met een technische achtergrond die ze zelf kan opleiden.			

<i>Bankwerker</i>	98	1	
De kwalitatieve eisen vormen een obstakel. Voor bankwerkers die een bewerkingscentrum besturen is kennis van CNC absoluut noodzakelijk. Tevens moeten zij meerdere bewerkingen – frezen, draaien en slijpen – kunnen uitvoeren.			

<i>Mecaniciën van (motor)voertuigen</i>	655		
Automecaniciën	655	1	2
Automecaniciën is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zochten vroeger vooral kandidaten met een BSO-opleiding derde graad, al dan niet met een specialisatie autoherstelling en motoren, of kandidaten met ervaring in de sector. De gewenste kennis betreffende onder andere remsystemen, motormanagement, elektronica (onder andere GSM, GPS, alarm, parktronic en klimaatregeling) en het gebruik van diagnose- en controletoeestellen maken dat werkgevers steeds meer kandidaten op bachelor-niveau zoeken.			
De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures: mecaniciën moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op willekeurige tijdstippen.			

<i>Plaatbewerker</i>	257		
Plaatbewerker voor carrosserie	257	1	2
Plaatbewerker carrosserie is een kwalitatief knelpunt. De plaatbewerker carrosserie bij vrachtwagens- en bussenbouwers leest werktekeningen, snijdt of knipt platen op maat, ponst gaten en last onderdelen aan elkaar. De technieken die de plaatbewerker carrosserie in de autogarages moet beheersen zijn eveneens divers. Hij moet demonteren en monteren, plaatwerk verrichten, spuiten en kennis hebben van automechaniek. Deze veelzijdige vakkennis verklaart de kwalitatieve discrepantie. Ook het zware en vuile werk schrikt kandidaten af.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<b>Lasser</b>	1034		
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	21	1	
Lasser met inerte gassen	84	1	
Half-automaatlasser	489	1	
Lasser – metaal	440	1	
Het knelpuntkarakter baseert zich op een reeks kwalitatieve eisen zoals het kennen van verschillende lasprocessen, het bezitten van specifieke certificaten en het kunnen lezen van gedetailleerde plannen. Ervaring wordt fel gewaardeerd.			

<b>Schilder-decorateur</b>	617	1	2
Er is een tekort aan vakbekwame schilders die voldoen aan de hoge eisen op vlak van vak kennis, polyvalentie en rendement. Er zijn voldoende jongeren en werkzoekenden die een schildersopleiding volgen maar slechts een deel kiest voor een baan als schilder.			

<b>Industrieel schilder</b>	207		
Industrieel schilder	96	1	
Carrosserieschilder	75	1	
Pistoolschilder hout (meubelen)	36	1	
De kwalitatieve eisen voor industriële schilders, zoals materiaalkennis (ondergronden, beschermingslagen) en het kennen van nieuwe technieken zoals inbranden van verf, bemoeilijken de invulling.			
De carrosserieschilder moet een reeks technieken kennen zoals reinigen, plamuren, afschuren en het aanbrengen van grond- en eindlagen. Vooral kennis van spuittechnieken is cruciaal.			
Pistoolschilder is een knelpunt om kwalitatieve redenen. De gevraagde technische kennis varieert naargelang de sector, het type apparatuur en het type product.			

<b>Metselaar</b>	1078	1	
Door de massale instroom van bouwvakkers uit zowel de nieuwe EU-landen als uit Zuid-Europa en Nederland is metselaar niet langer een kwantitatief knelpunt. Kwalitatief blijft het een knelpuntberoep. Er is een groter vakmanschap vereist door de evolutie naar duurzaam bouwen waardoor er meer aandacht nodig is voor het correct isoleren en ventileren, luchtdicht bouwen en het perfect uitvoeren van bouwknoppunten.			

<b>Dekvloerlegger - chapist</b>	48	2	1
De dekvloerlegger-chapist voorziet dragende vloeren van een dekvloer. Het verspreiden en egaliseren van dekvloerspecie is fysiek zwaar. Bovendien vergt dit beroep de kennis van specifieke technieken.			

<b>Vloerder</b>	240	2	1
Vloeren is zwaar omdat men geknield werkt. De trend naar grotere tegelformaten verhogen de fysieke eisen. Een vloerder moet berekeningen uitvoeren, kennis hebben van materialen en technieken correct toepassen.			



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Stukadoor</i>	396		
Stukadoor - natte bepleistering	248	2	1
Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	99	2	1
Stukadoor - buitenbepleistering	49	2	1
Pleister spuiten en glad strijken is fysiek zwaar. Tevens is er een specifieke kennis vereist, die vooral op de werkvloer en in de VDAB-competentiecentra wordt verworven. De VDAB leidt elk jaar kandidaten op, echter te weinig om het knelpunt op te lossen.			

<i>Glasplaatser</i>	60	1	2
De kwalitatieve eisen zijn de voorbije jaren snel geëvolueerd door de grotere glaspartijen, de vermenigvuldiging van de soorten glas en de grotere aandacht voor dichting en ventilatie. De moeilijke en soms gevaarlijke arbeidsomstandigheden vormen een andere oorzaak voor het knelpunt.			

<i>Dakdekker</i>	893		
Dakdekker-zinkwerker schuine daken	663	2	1
Dakdekker-zinkwerker metalen daken	54	2	1
Dakdekker platte daken	176	2	1
Dakdekker is een fysiek zwaar beroep doordat men werkt in ongemakkelijke houdingen en in alle weersomstandigheden. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben.			
De duurzaamheidstrend verhoogt de aandacht voor wind- en waterdichtheid, het correct aanbrengen van isolatie en de juiste uitvoering van bouwknooppunten. Deze beweging verhoogt de vaktechnische eisen. De VDAB-competentiecentra vervullen een belangrijke rol bij de kwalitatieve upgrading van dakdekkers.			

<i>Drukafwerker</i>	108	2	1
Dit is het zwaarste beroep binnen de grafische sector. Het beroep kampt –onterecht – met een negatief imago.			
Ook zijn de kwalitatieve eisen niet mis. De drukafwerkers vervullen complexe taken zoals het instellen van computergestuurde boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. De bedrijven leiden zelf polyvalente operators op, al dan niet via een IBO. Het niveau van de kandidaten en ook van de werkzoekende drukafwerkers is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Ook in de VDAB-competentiecentra wordt men geconfronteerd met cursisten die moeite hebben met de uitvoering van de taken.			

<i>Slachter</i>	18		1
De slachters villen de dieren en snijden ze in grote stukken. Het is een zware baan en er is discipline nodig om de werkdag te starten om vijf uur 's morgens. De VDAB organiseert samen met de sector bedrijfsinterne opleidingen. De werving van cursisten is moeilijk. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, overtuigt de West-Vlaamse slachthuizen ervan om slachters uit Frankrijk en de nieuwe EU-landen te rekruteren.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Vleesbewerker</i>	96		
Uitbener / Uitsnijder in slachterijen	24		1
Vleesbewerker	72		1
Slachthuizen vinden moeilijk uitsnijders, uitbeners en vleesbewerkers. De fysieke eisen, het werktempo en het vroege startuur zijn daar niet vreemd aan. De tekorten worden aangevuld door werknemers uit zowel Noord-Frankrijk als uit de nieuwe EU-landen.			

<i>Visbewerker</i>	59		1
Visfileerder en visbewerker zijn knelpuntberoepen. Deze beide beroepen worden meestal op de werkvloer aangeleerd. Ook bij de VDAB kan de opleiding visfileerder gevolgd worden. Lawaai, koude, geur en werktempo creëren moeilijke arbeidsomstandigheden.			

<i>Bouwplaats- en wegenbouwmachinist</i>	35		
Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners – wegenbouw	35	1	2
Hier wordt een specifieke kennis gevraagd. De warme asfaltdampen scheppen een ongezonde werkomgeving. Om de hinder voor het verkeer te beperken wordt nu vaak gewerkt tijdens de daluren (nacht en weekend) en vakantieperiodes.			

<i>Verhuizer</i>	125	2	1
Hoofdredeken van dit knelpunt zijn het vrij lage loon, de onregelmatige arbeidsuren, het fysiek zware werk en het imago van de sector. Technische hulpmiddelen hebben de voorbije jaren de fysieke drempel verlaagd.			
Het beroep vraagt ook een specifieke kennis van de passende verhuistechnieken. Deze kunnen via een IBO op de werkplek aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<b>Kok</b>	2223		
Keukenchef-gerant	181	1	2
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	597	1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	254	1	2
Kok grootkeuken	170	1	2
Chef de partie - hulpkok	1021	1	2

Kwalitatieve eisen bemoeilijken de invulling van vacatures: de sector verkiest medewerkers van hoog niveau.

Chef-kok en Chef grootkeuken zijn kwalitatieve knelpunt omwille van het brede takenpakket: zij moeten niet enkel prima kunnen koken maar ook plannen en organiseren, leiding geven, aankopen regelen en het werkingsbudget beheren. Het is een doorgroeifunctie die een zekere maturiteit vergt. Sous-chefs en hulpkoks hebben minder verantwoordelijkheid op vlak van planning en organisatie maar qua bereiding van gerechten moeten ze top zijn zodat ze occasioneel de kok kunnen vervangen. Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt.

Keukenchef-gerant is eveneens een kwalitatief knelpunt. Een kok moet een ploeg kunnen leiden in de keuken. Een gerant moet daar bovenop ook de competenties hebben om een horecabedrijf te leiden. Schoolverlaters komen niet in aanmerking voor deze functie gezien deze een maturiteit vereist die een jongere nog niet bezit.

Competentieversterking via doorgedreven naschoolse vorming blijft in de verdere loopbaan van de chef-kok en keukenchef-gerant een essentieel gegeven.

Typisch voor de horecasector zijn de atypische en sectorspecifieke werkomstandigheden: onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk. Dit zijn ook redenen waarom sommige personeelsleden uitwijken naar grootkeukens, cateringbedrijven, toeleveringsbedrijven of het onderwijs. Toch kunnen deze specifieke omstandigheden ook opportuniteiten bieden.

<b>Keukenpersoneel</b>	1623	1	2
Keuken- en zaalhulpen en afwassers in restaurants en grootkeukens werken onder leiding van de kok. Deze beroepen vergen veel flexibiliteit en inzet. De horeca- arbeidstijden en de eventuele seizoenstewerkstelling schrikken kandidaten af. De sector biedt opportuniteiten aan kansengroepen: oudere werkzoekenden, werkzoekenden met een migratieachtergrond.			

<b>Kamerpersoneel</b>	473		1
Er zijn weinig kandidaten voor dit beroep. Het betreft soms deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt of voltijdse banen in zes dagen te presteren. Ook moet er zelfstandig en snel gewerkt worden: in een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon niet aantrekkelijk en speelt de concurrentie van de poetsdiensten. Een effectieve aanbodverruimende piste is het inschakelen van werknemers uit de kansengroepen.			

<b>Hotelmeester - maître d'hotel</b>	148	1	2
Een maître d'hotel organiseert de werkzaamheden in de zaal en geeft leiding aan hulpkelners en kelners. Kelners met ervaring, organisatorisch talent en leidinggevende capaciteiten groeien door.			
De wisselende werkuren met prestaties op zon- en feestdagen en 's avonds bemoeilijken het vinden en de retentie van geschikte kandidaten.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Kelner</i>	3944	2	1
<p>De vraag naar kelners kent pieken en dalen. De pieken worden opgevangen door jobstudenten en tijdelijk personeel zoals kelners in bijberoep en vaste terugkomers.</p> <p>De arbeidsomstandigheden zijn specifiek: kelners hebben, meer nog dan het keukenpersoneel, werkuren die onvoorspelbaar en vooral laat zijn. Het beroep eist verder een goede lichamelijke geschiktheid, een prima voorkomen, sociale vaardigheden, vlotte communicatie.</p> <p>De kwalitatieve eisen verklaren mee het knelpunt. Kelners zijn het uithangbord van de zaak: sociale vaardigheden, présence en uitstraling zijn essentieel. In de toeristische centra is meertaligheid belangrijk.</p> <p>Het beroep wordt aangeleerd in het dagonderwijs, de VDAB-opleidingscentra en het volwassenenonderwijs. Een andere instroomroute is beroepservaring: kelners bouwen door wisselende contracten snel ervaring en kennis op. De lage retentie noopt de sector tot een permanente zoektocht naar nieuwe werknemers.</p>			

<i>Schoonmaker</i>	22036		
Klassieke (professionele) schoonmaker	6383	2	1
Particuliere schoonmaker	15111	2	1
Industrieel reiniger	542	2	1
<p>Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkerterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitoefenen en er is nog steeds een grote arbeidsreserve maar rendementseisen maken dat niet iedereen in aanmerking komt. Bovendien bemoeilijkt de vereiste kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement de invulling van deze vacatures. Vaak betreffen het ook deeltijdse banen die omwille van werkloosheidsval financieel niet aantrekkelijk zijn. Een ander struikelblok zijn de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien bestaan over het beroep hardnekkige vooroordelen. De VDAB-opleiding professionele schoonmaaktechnieken leert werkzoekenden een voldoende rendement halen, een lastenboek volgen en het gebruik van aangepaste technieken. De talenkennis is een ander probleem: lang niet alle kandidaten beschikken over voldoende kennis van het Nederlands of het Frans om vlot te kunnen communiceren.</p> <p>Door het succes van de dienstencheques is particuliere schoonmaker geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Poetsdiensten zijn op zoek naar schoonmakers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. De particuliere schoonmakers werken in tegenstelling tot de professionele schoonmakers dicht bij huis en tijdens de dag. Verrassend is dan dat er geen massale verschuiving plaats grijpt van professionele naar particuliere schoonmaak. Afstand en vervoer vormen soms een obstakel in de grote steden: de werkzoekenden wonen in de kernstad en de vraag naar poetspersoneel is groot in de groene rand. Het zijn ook vaak deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval pertinent is. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie tussen kuispersoneel en klant. Men werkt immers in het huis van de klant op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Daarom trachten klanten soms zelf werknemers aan te brengen. Nationaliteit of herkomst is van minder belang als het vertrouwen er is.</p> <p>Industriële schoonmaker of reiniger dekt een brede lading gaande van het reinigen van buizen en tanks in de chemie en petrochemie, het verwijderen van asbest tot het opruimen van door brand vernielde loodsen, ... Typisch zijn de wisselende uurroosters. Bij een shut-down bijvoorbeeld moeten de installaties op zeer korte tijd gereinigd worden. Men rekruteert hoog gekwalificeerde arbeiders die bij voorkeur in het bezit zijn van de nodige attesten.</p>			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids- omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

<i>Kapper</i>	961	1	2
<p>Kapper is een kwalitatief knelpuntberoep. Een goede kapper moet niet enkel de technische aspecten beheersen maar ook de modetrends volgen, artistieke, sociale en communicatieve vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en hygiënisch werken. Veel werkzoekenden met de beroepsaspiratie 'kapper' blijken niet inzetbaar door een te zwakke of niet up-to-date beroepskennis of hebben zelfs niet de ambitie om te werken als kapper. Vaak zijn ze via het schoolse watervalsysteem in deze richting geëindigd.</p> <p>De werktijden - 's avonds en op zaterdag – en het lage loon verklaren mee de geringe aantrekkingskracht. Zeker voor kappersassistenten is het startloon laag. Bij deeltijdse banen loert de werkloosheidsval.</p> <p>Fysiek is het een lastig beroep -constant recht staan en kans op allergische reacties op producten – waardoor men soms afhaakt.</p>			

<i>Strijkster (m/v)</i>	364		
Perser, strijkster met de machine	19		1
Strijkster met de hand	345		1
De dienstencheques bombardeerden strijkster tot een knelpuntberoep. Het knelpunt baseert zich op de arbeidsomstandigheden: lang recht staan maakt het werk zwaar en het lage loon en de werkloosheidsval reduceren de aantrekkingskracht.			



## 3. Remediëring

- 3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem
- 3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem
- 3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden
- 3.4. Doorgroefuncties
- 3.5. VDAB knelpuntenbeleid





De lijst met knelpunten bevat zeer verscheiden beroepen. De oorzaken van deze knelpunten zijn even divers als de beroepen zelf. Het wegwerken van knelpunten vereist bijgevolg ook een uitgebreid pakket aan maatregelen en strategieën.

Bij de bespreking van deze oplossingen worden de knelpuntberoepen in zes groepen opgedeeld. De indeling van de beroepen naar voornaamste oorzaak (kwantitatief, kwalitatief,

arbeidsomstandigheden) vormt de basis. Omdat het vereiste studieniveau bij de kwantitatieve knelpuntberoepen sterk bepalend is voor de te hanteren remediëringstrategie, wordt deze groep in drie subgroepen opgedeeld. Voor sommige knelpuntberoepen is ervaring op een lager niveau noodzakelijk. Deze doorgroeifuncties zijn een aparte zesde categorie.

### 3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

Kwantitatieve tekorten zijn de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen. De studiekeuzes vormen de hoofdoorzaak voor het tekort: onvoldoende jongeren kiezen voor een aantal specifieke studierichtingen, studiegebieden en opleidingen in het middelbaar of het hoger onderwijs, of de studie of opleiding die leiden naar het beroep bestaan niet (meer). Dergelijke knelpuntberoepen

zijn omwille van de opleidingsduur niet op korte termijn te remediëren.

Afhankelijk van het geëiste studieniveau, bestaan er grote verschillen tussen de verschillende beroepen. Daarom worden de kwantitatieve knelpuntberoepen opgedeeld in drie subgroepen: hoog-, midden- en laaggeschoold.

#### 3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De lijst met beroepen voor hooggeschoolden die een knelpuntberoep zijn om kwantitatieve redenen is beperkt. Toch bevat deze groep een aantal van de meest hardnekkige knelpuntberoepen zoals ingenieur en verpleegkundige. Naast deze twee beroepen gaat het ook om informatici, landmeters, ziekenhuisapothekers, kinesitherapeuten, leerkrachten en de meeste technici en technisch tekenaars.

Dat deze groep enkele bijzonder hardnekkige knelpuntberoepen omvat bewijst dat het wegwerken van deze tekorten geen eenvoudige opdracht is.

Wat **opleiding** betreft zijn de mogelijkheden begrensd. Van de laaggeschoolde arbeidsreserve kunnen via modulaire opleidingen geen hooggeschoolde specialisten gemaakt worden. Toch staan de VDAB en partners niet machteloos, al verschillen de mogelijkheden afhankelijk van beroep en sector.

Het opleiden van ingenieurs is een opdracht voor het reguliere onderwijs. Werkzoekenden die over de capaciteiten beschikken om ingenieur te worden zijn overigens ook zelden (lang) werkloos.

Wat de verpleegkundigen betreft, wordt getracht om zo veel mogelijk geschikte werkzoekenden toe te leiden naar de opleidingen in het reguliere onderwijs. Daarnaast wordt door de sector en door de VDAB geïnvesteerd in opleidingen voor mensen die op een lager niveau al in de sector aan de slag zijn. Op deze wijze kan het tekort aan verpleegkundigen worden gemilderd en ontstaan er extra carrièremogelijkheden.

Voor werknemers uit andere sectoren die graag in het onderwijs aan de slag willen gaan bestaat de 'specifieke lerarenopleiding' (SLO). Het is echter niet evident om als werkende deze opleiding te volgen.

Een werkzoekende kan ook, mits hij aan de nodige voorwaarden voldoet, van de RVA een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** verkrijgen. Deze vrijstelling laat toe om opnieuw een voltijdse opleiding te volgen in het onderwijs zonder verlies van de werkloosheidsuitkering. Deze maatregel is specifiek gericht op knelpuntberoepen omwille van een kwantitatief tekort.

De hierboven opgesomde maatregelen kunnen deze knelpunten milderden maar niet doen verdwijnen. Daarvoor dient het probleem aan de oorsprong aangepakt te worden. Voor elk van deze beroepen zijn er immers onvoldoende jongeren die kiezen voor de opleidingen die voorbereiden op deze beroepen. **Studiekeuzes in het onderwijs** liggen aan de basis van het probleem.

Herhaaldelijk is vastgesteld dat te weinig jongeren kiezen voor STEM-opleidingen en -studierichtingen. STEM is het letterwoord voor 'Science Technology Engineering Math'.

Het als reactie gelanceerde **Vlaamse strategische actieplan STEM**, voluit 'Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 – 2020', moet precies studiekeuzes en loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek stimuleren. De middellangetermijndoelstellingen hebben als horizon 2014 :

(1) Het percentage in- en uitstromers in STEM - knelpuntrichtingen is in 2014 gestegen ten opzichte van het percentage in 2011, zowel in het hoger onderwijs als in het secundair onderwijs;

(2) In 2014 zijn minimaal één derde van de leerlingen en studenten die kiezen voor een STEM-richting meisjes, met bijzondere aandacht voor het wegwerken van de extreme genderonevenwichten in bepaalde studiegebieden en -richtingen.

Het initiatief richt zich dus niet enkel op het aanzwengelen van de uitstroom van hooggeschoolde STEM-profielen maar ook van midden- en laaggeschoolden. Vooral het aantal studentes binnen de STEM-studierichtingen ligt laag. Het omgekeerde geldt voor verpleegkundigen. Te veel mannen laten deze studierichtingen links liggen bij de overstap naar het hoger onderwijs.

Ook het personeel in het onderwijs is ondertussen sterk vervrouwelijkt. Het mag dus niet verbazen dat leerkrachten technische vakken, traditionele mannenvakken, het moeilijkst te vinden zijn. Dit zijn echter al lang niet meer de enige vakken waar nog moeilijk leerkrachten voor gevonden worden. Er is dus nood aan meer jongeren die al op de schoolbanken kiezen voor een carrière als leerkracht.

Daarom investeren de VDAB en partners sterk in het sensibiliseren van jongeren en ouders. Door het koppelen van de gegevens van het onderwijs aan de werkloosheidsstatistieken van de VDAB worden de prestaties van schoolverlaters op de

arbeidsmarkt onderzocht. Publicaties, zoals de studie "Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen"<sup>3</sup>, bieden een schat aan informatie over de vlotheid waarmee jongeren na het beëindigen van hun studies aan het werk raken. De VDAB is ook aanwezig op de Studie-informatiedagen (SID-IN) van het onderwijs.

Veranderingen teweegbrengen in de oriëntatie en keuzes van jongeren vergt echter zeer veel tijd. Een toename van het aantal eerstejaarsstudenten in een studierichting vertaalt zich ook niet noodzakelijk, en ten vroegste pas enkele jaren later, in een hoger aantal schoolverlaters. Een blijvende verandering in de keuzes die jongeren maken tijdens hun schoolcarrière is de enige manier om deze knelpunten definitief op te lossen. De huidige problemen zullen er echter niet door verdwijnen.

Daarom wordt steeds vaker gepleit voor meer **grensoverschrijdende mobiliteit** op de arbeidsmarkt. In dit kader wisselen de publieke arbeidsbemiddelaars ACTIRIS, ADG, FOREM en de VDAB vacatures uit. Meer **interregionale mobiliteit** zal de knelpunten echter evenmin doen wegsmelten. Wat hooggeschoolden betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten.

Het **vrij verkeer van personen binnen Europa** – behalve voor de laatste toetreders Roemenië en Bulgarije – zorgde niet voor een toevloed van Oost-Europese hooggeschoolden.

De huidige dramatische arbeidsmarksituatie in **Zuid-Europa** ten slotte motiveert hooggeschoolde werkzoekenden uit deze landen om te migreren. Succesvolle jobbeurzen - met deelname van de VDAB - brachten er ingenieurs en verpleegkundigen in contact met Belgische bedrijven.

Daarnaast is er de instroom van **arbeidskrachten van buiten de EU**. Hooggeschoold en leidinggevend personeel en gespecialiseerde technici genieten van een soepelere regelgeving om in België te komen werken bv. Informatici uit India.

---

<sup>3</sup> 'Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen', jaarlijkse studie door de Studiedienst van VDAB.

### 3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengespoold

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan jongeren die afstuderen in technische en beroepsgerichte opleidingen in het middelbaar onderwijs.

Technisch tekenaars behoren tot deze groep, al eisen werkgevers ondertussen steeds vaker een bachelordiploma van kandidaten, zeker als het om schoolverlaters gaat. Dezelfde verschuiving naar hogere diplomaveisten doet zich in mindere mate ook voor bij technici. De andere beroepen binnen deze groep (elektriciën, insteller-bediener, monteur, onderhoudsmecaniciën, installateur sanitair en centrale verwarming, schrijnwerker, drukker, bakker en beenhouwer) richten zich nog voornamelijk op middengespoolden.

Of men zich richt op hooggeschoolden of middengespoolden, de oorzaak van het probleem blijft identiek: **te weinig jongeren opteren voor een STEM-studierichting in het middelbaar onderwijs**. Het is dus ook daar dat een oplossing gezocht moet worden.

Jongeren en ouders beschouwen het technische en het beroepsonderwijs nog te veel als minderwaardig ten opzichte van het algemeen secundair onderwijs. Over het TSO en het BSO bestaan een aantal zeer hardnekkige vooroordelen.

Het TSO en het BSO zijn niet altijd makkelijker dan het ASO. Wat makkelijk of moeilijk is hangt immers vooral af van de interesses en talenten van een kind. Jongeren laten starten in een studierichting die niet aansluit bij hun talenten, kan leiden tot het gevoel steeds opnieuw te falen. Dit is nefast voor het zelfbeeld en de motivatie van deze jongeren en kan nefaste gevolgen hebben voor de rest van de schoolcarrière.

Het ASO is ook al lang niet meer het enige secundaire onderwijs dat voorbereidt op hogere studies. Heel wat leerlingen in technische richtingen in het hoger onderwijs, zoals industrieel ingenieur, zijn afkomstig uit het TSO<sup>4</sup>. De stap van het BSO naar het hoger onderwijs is vandaag voor de meeste jongeren nog wel onhaalbaar groot. Het valt af te wachten in welke mate de hervorming van het middelbaar onderwijs hier iets aan zal veranderen.

Dat vele jongeren in het **lager onderwijs** amper in aanraking komen met wetenschap, techniek of ambachtelijk werk verklaart voor een deel ook de keuze voor het ASO bij de overstap naar het middelbaar onderwijs. Daarom organiseren sectororganisaties, scholen en de VDAB al enkele jaren zogenaamde '**doedagen**'. Tijdens deze dagen kunnen leerlingen uit het zesde leerjaar van het lager onderwijs experimenteren met eenvoudige technologische toepassingen of proeven van typische knelpuntberoepen. Ondanks toegenomen inspanningen van alle betrokkenen is er nog geen sprake van een significante verandering in de studiekeuzes die jongeren en ouders maken.

Vooroordelen en gebrek aan interesse bij jongeren en ouders zijn echter niet de enige oorzaak van ongelukkige studiekeuzes. Opdat men de juiste keuze kan maken moeten er ook voldoende scholen zijn die de juiste studierichtingen en studiegebieden aanbieden. Dit is vandaag niet het geval. Als scholen TSO of BSO aanbieden, zit het studiegebied Handel bijna steeds in het studieaanbod. Schoolverlaters uit dit studiegebied vinden na het verlaten van de schoolbanken echter zeer moeilijk werk. Economisch veel interessantere studierichtingen, zoals bouwtechnieken (TSO) en houttechnieken (TSO) worden daarentegen vaak slechts in een beperkt aantal scholen aangeboden.

Drie hindernissen zorgen er echter voor dat het aanbieden van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen niet zo eenvoudig is.

Vooraleer men technische richtingen kan aanbieden moet men beschikken over leerkrachten met de juiste competenties. Door het nijpende tekort aan technische profielen op de arbeidsmarkt ondervinden ook scholen hierbij heel wat moeilijkheden. Het aanbieden van een degelijke technische opleiding vereist ook de beschikbaarheid van de nodige moderne en vooral dure machines. De meeste scholen kunnen zich deze moderne apparatuur niet veroorloven. Om een studierichting rendabel te maken, moeten er ook voldoende leerlingen zijn. Het heeft geen zin om te investeren in dure technische apparatuur als deze jaarlijks slechts door een handvol leerlingen wordt gebruikt.

---

<sup>4</sup> VDAB Ontcijfert 17: Van TSO naar hoger onderwijs, hoe zit dat eigenlijk?

Daarom moet nog meer ingezet worden op **samenwerking** tussen bedrijven, scholen, netten, sectoren, opleidingsinstellingen en de VDAB. De competentiecentra en het machinepark van de VDAB kunnen ondertussen ter beschikking gesteld worden aan scholen. Bedrijven, scholen en sectoren werken lokaal samen in het kader van (leerkrachten)stages. De Regionale Technologische Centra (RTC's) fungeren als motor voor deze samenwerking.

Door het **opleiden** van werkzoekenden kunnen de VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig technisch tekenaar, technicus, elektricien of mecanicien. Het algemene tekort aan technisch

geschoolden zorgt er dus ook voor dat er vaak te weinig geschikte kandidaten zijn voor de beroepsopleidingen.

Werkzoekenden die in het hoger secundair of het hoger technisch onderwijs een opleiding willen volgen die voorbereid op tewerkstelling in één van deze beroepen, kunnen van de RVA ook een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** bekomen.

Omdat ook Brussel en Wallonië kampen met een tekort aan technisch geschoolden is de **interregionale mobiliteit** geen mirakeloplossing. De instroom van **Oost-Europese middengeschoolde technische profielen** verlichtte het knelpuntkarakter van een reeks beroepen.

### 3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold

Dat kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden bestaan lijkt paradoxaal. Op een moment dat de helft van de niet-werkende werkzoekenden laaggeschoold is, zouden er geen kwantitatieve tekorten aan laaggeschoolden mogen bestaan. Er zijn echter goede redenen om deze beroepen toch op de knelpuntenlijst te zetten: voor het uitoefenen van beroepen als vrachtwagenbestuurder en kraanman zijn extra attesten of certificaten vereist. Remediëring van deze knelpuntberoepen spitst zich toe op opleiding en certificering van werkzoekenden.

Nadeel hierbij is dat de opleidingscapaciteit beperkt wordt door het aantal (dure) machines dat men ter beschikking heeft. Betrokken sectoren leveren hier al serieuze inspanningen maar dit betekent ook dat de opleidingscapaciteit niet bliksemsnel en eindeloos uitgebreid kan worden. Het attesteren van eerder verworven competenties is eveneens een gevolgde strategie. Een aantal werknemers oefent immers al jaren het beroep uit, lang voor er van een vereist attest sprake was.

## 3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

Deze groep omvat zeer diverse beroepen waarvoor er op de Vlaamse arbeidsmarkt wel degelijk voldoende kandidaten te vinden zijn.

Voor sommige beroepen bestaat er een overschot aan schoolverlaters uit de juiste studierichting maar met de verkeerde attitude of een gebrek aan motivatie om het beroep ook effectief uit te oefenen. Eén van de perverse effecten van het watervalstelsel is namelijk dat jongeren in studierichtingen zoals haartooi terecht komen hoewel ze niet de minste ambitie hebben om later kapper te worden.

Voor andere beroepen ontbreekt het de kandidaten aan de juiste competenties.

Bij de informatici en boekhouders ontbreekt soms kennis over specifieke programma's of programmeertalen.

Kandidaten voor vele bediendenfuncties missen de nodige talenkennis, technische knowhow, verkoopstalent of kennis van sector en procedures.

Werkzoekende stiksters zijn doorgaans productiestiksters en missen de competenties om als modellenstikster aan de slag te gaan. Bij de patroontekenaars is de kennis van specifieke CAD-programma's het breekpunt.

Werkgevers leggen de lat steeds hoger voor bankwerkers, plaatbewerkers en lassers door steeds hogere kwalitatieve eisen te stellen.

Het vereiste vakmanschap voor een reeks bouwberoepen ligt aan de basis van deze knelpunten. Eén van de doelstellingen binnen het project Vlaanderen in Actie 2020 (VIA) betreft 'duurzaam bouwen'. Om bepaalde bouwnormen te halen inzake

isoleren, ventileren en luchtdicht bouwen zijn specifieke competenties nodig.

Kandidaat-koks beseffen vaak onvoldoende dat goed koken alleen niet volstaat om het te maken tot chef-kok.

Veel van de vereiste beroepsvaardigheden zijn beroepsoverschrijdend. Daarom werkten de VDAB en partners ook een uitgebreide set aan korte modulaire **opleidingen** uit die niet noodzakelijk beroepsspecifiek zijn. Opleidingen voor specifieke software, administratieve vaardigheden, talen, management en communicatie en automatisering vormen ondertussen een vast onderdeel van het opleidingsaanbod voor werkzoekenden.

Voor boekhouders investeren de VDAB en partners vooral in concrete en praktijkgerichte bijscholingen. Volleerde boekhouders kan de VDAB niet opleiden, ontbrekende kennis van een specifiek softwarepakket kan wel aangevuld worden.

De focus van de bouwopleidingen en ook andere opleidingen is verlegd van een langdurende standaardopleiding naar een **maatgericht alternerend traject** van info's, screening, verkennende stages,

verkorte basisopleidingen, werkstages en opleidingen op de werkvloer.

Systemen van werkplekleren zijn nuttig en nodig om bedrijfsspecifieke kennis te verwerven. De **individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)** is in het leven geroepen om op een voor de werkgever aantrekkelijke manier de discrepanties tussen de eisen van de werkgever en de competenties van de werkzoekende weg te werken. De IBO is een opleiding op de werkvloer, waarbij de werkgever loon noch RSZ betaalt, enkel een vergoeding. De werkzoekende krijgt opleiding en ervaring op de werkvloer, een volwaardig inkomen en bij een succesvolle beëindiging van de opleiding een vast contract. De meeste van de hier opgesomde beroepen zijn eveneens een knelpuntberoep in **Wallonië en Brussel**. Omwille van de specifieke taalproblematiek zijn bediendenberoepen in Brussel zelfs vaker een knelpunt dan in Vlaanderen.

De rekrutering van **Oost-Europese vakmannen** door onder andere de bouw- en metaalsector zorgde voor een extra-instroom van geschoolde krachten.

### 3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

Voor veel knelpuntberoepen zijn er **arbeidsomstandigheden** die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk in de bouw of als industrieel reiniger, de onregelmatige uren voor buschauffeurs en verzorgenden of het soms stresserende werk in de expeditie zijn echter niet de voornaamste redenen waarom deze beroepen op de knelpuntenlijst staan. De groep van knelpuntberoepen die **enkel en alleen door arbeidsomstandigheden verklaard** wordt is relatief beperkt en omvat opvoeders en begeleiders buitenschoolse kinderopvang, medewerkers contactcenter en televerkopers, taxichauffeurs en autobusbestuurders, slachters en vleesbewerkers, kamerpersoneel en strijksters.

De horecaberoepen, verpleegkundigen en verzorgenden kenmerken zich door atypische arbeidstijden.

Een reeks andere knelpuntberoepen zoals schoonmakers, bestuurders van een kleine bus, kamerpersoneel en begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang zijn vaak deeltijdse opdrachten. De combinatie met een lage verloning creëert een werkloosheidsval.

Een relatief lage verloning gecombineerd met stresserend of zwaar werk, het statuut van zelfstandige, zeer hoge kwalitatieve eisen of uren buiten de kantooruren promoveren vertegenwoordiger, televerkoper en contactcentermedewerker tot een knelpuntberoep.

Wanneer het **loon** doorslaggevend is, is remediëring een lastige opdracht. De verloning binnen een sector of een bedrijf is iets waarop de arbeidsbemiddeling geen invloed heeft. Ook individuele bedrijven zelf kunnen, omwille van de vaak scherpe onderlinge concurrentie, de lonen niet zomaar verhogen.

Vaak verhoogt de verloning wel na het opdoen van ervaring en behoort een voltijdse betrekking na een periode van tewerkstelling wel tot de mogelijkheden. Omdat dit de start in het beroep niet aantrekkelijker maakt, zorgt dit echter niet voor meer kandidaten.

Opleidingen zoals professionele schoonmaaktechnieken bereiden potentiële kandidaten voor op een carrière als schoonmaakpersoneel.

De VDAB en partners organiseren ook evenementen om deze beroepen in de kijker te plaatsen en eventuele vooroordelen uit de wereld te helpen.

Door middel van de Inkomensgarantie-uitkering en andere maatregelen trachten de Vlaamse en de federale overheid deeltijds werken tegen een laag loon **financieel aantrekkelijker** te maken op voorwaarde dat men beschikbaar blijft voor een voltijdse baan.

De meeste van deze knelpuntberoepen zijn geschikt voor laaggeschoolden en andere **kansengroepen**. In de meeste van deze sectoren zijn dan ook opvallend veel werknemers uit de kansengroepen aan de slag.

Buitenlanders, zoals werknemers uit de nieuwe **EU-lidstaten**, willen soms wel in deze beroepen aan de slag gaan. Dat de grenzen voor werknemers uit alle nieuwe lidstaten (met uitzondering van Bulgarije en

Roemenië) sinds mei 2009 volledig zijn opengegaan heeft er al deels voor gezorgd dat de vacatures voor schoonmaakpersoneel makkelijker ingevuld geraakt door bijvoorbeeld Poolse vrouwen. Het probleem van de omvangrijke laaggeschoolde Vlaamse arbeidsreserve is daarmee natuurlijk niet van de baan. De noodzaak tot activering van deze kansengroep stelt zich nu scherp door de verplichting dat 60% van de nieuw aangeworven dienstenchequewerknemers uitkeringsgerechtigde volledige werkloze en/of gerechtigde op een leefloon moet zijn. De screening en heroriëntering naar poets hulp, de verwijzing van werkzoekenden en transmissie indien niet ingegaan wordt op het passend werkaanbod dragen bij tot een kwaliteitsvolle en snelle toeleiding.

### 3.4. Doorgroefuncties

Knelpuntberoepen waarvoor enkel kandidaten in aanmerking komen die al enkele jaren **ervaring** hebben opgedaan in een gelijkaardige functie op een lager niveau en voldoende maturiteit bezitten vormen een aparte categorie. Chef-kok, keukenchef-gerant, accountant en productieverantwoordelijke zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroefuncties.

Voor deze beroepen bestaan normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie. Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.



## 3.5. VDAB knelpuntenbeleid

### 3.5.1. Situering

Veel Vlaamse knelpuntberoepen zijn hardnekkig wat direct aangeeft dat het wegwerken ervan geen eenvoudige opgave is. De knelpuntproblematiek blijkt immers bijzonder complex en de kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod is zeker niet de enige oorzaak voor het ontstaan van knelpunten. Ook andere elementen, zoals arbeidsomstandigheden, verloningsbeleid, en

werkloosheidsreglementering spelen een bepalende rol. Op deze factoren heeft de VDAB geen rechtstreekse impact. Inzake aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en activering, (her)-oriëntatie en opleiding van werkzoekenden daarentegen vervullen de VDAB en zijn partners een leidende rol.

### 3.5.2. Algemene doelstellingen

Het VDAB-knelpuntenbeleid omvat verschillende acties die moeten gerealiseerd worden door intensieve samenwerking, zowel intern in de VDAB als in de externe partnerschappen. De knelpuntenproblematiek is immers zo complex dat geen enkele arbeidsmarktspeler deze alleen aan kan.

#### Inzetten op de leer- en beroepskeuze

Vanuit zijn kennis en ervaring op de arbeidsmarkt onderneemt de VDAB mee acties om jongeren te informeren en te stimuleren tot het maken van gerichte keuzes die aansluiten bij hun competenties en talenten maar tegelijk ook bij de toekomstige noden op de arbeidsmarkt. De **leer- en beroepskeuze** is immers het belangrijkste aangrijpingspunt voor de VDAB om het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom mee te ondersteunen, maar ook om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt te remediëren én om de instroom in knelpuntberoepen te katalyseren.

De VDAB neemt een specifieke rol op in het STEM-actieplan. STEM staat voor 'Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 – 2020'. Het aanleveren van de nodige arbeidsmarktgegevens over het aantal openstaande STEM-beroepen, het promoten van educatief materiaal via de VDAB site Webleren, het uitbreiden van doe-dagen en het opzetten van korte, gerichte modules beroepsopleiding (gratis) voor leerlingen deeltijdsonderwijs die niet over een arbeidsplaats in een bedrijf beschikken en voor jongeren van Syntra die in een voortraject of leertijd zitten vormen er essentiële onderdelen van.

#### Sectorale ondernemingsplannen

Het knelpuntenbeleid wordt versterkt gevoerd op het snijvlak werkloosheid-werk en krijgt vorm via de **sectorale ondernemingsplannen**.

Flexibele en op maat gesneden opleidingen georganiseerd **in samenwerking met bedrijven** en gericht op de prioritaire behoeftes van de arbeidsmarkt vormen de kern hiervan.

Daarnaast worden in functie van een bemiddeling op maat van de sectoren **sectorale job- en opleidingspunten** opgericht die op termijn moeten uitgroeien tot een eerste, laagdrempelig aanspreekpunt voor leerlingen, werkzoekenden, begeleiders van werkzoekenden en leerlingen, en werkgevers om meer informatie te krijgen over werken, het vacatureaanbod, het opleidingsaanbod en tewerkstellingsinitiatieven in een bepaalde sector. Naast hun rol in imagoversterking, matching tussen vraag en aanbod, screening en selectie en het bijsturen van het opleidingsaanbod nemen deze servicepunten een functie op het vlak van coördinatie en integratie van bestaande en nieuwe initiatieven.

Ook in de lokale werkwinkels wordt de dienstverlening meer in functie van de noden van de sectoren georganiseerd. Consulentes die werkgevers en werkzoekenden ondersteunen, bundelen hun krachten **per beroepscluster** zodat de gezamenlijke expertise via doelgerichte acties, zoals bijvoorbeeld marktdagen, jobdatings,... tot een groter toeleidingsresultaat leidt.

In 2013 is een **toeleidingsactie** gestart om de laaggeschoolde werkzoekendenpopulatie te oriënteren naar toekomstgerichte beroepen. Er is gestart met de arbeidsmarktreserve aan laaggeschoolde bediendenprofielen, die toch te groot is voor de effectieve vraag naar dergelijke profielen. Het oogmerk is waar mogelijk een upgradering van het bediendenprofiel via competentieversterking, een heroriëntering naar poetshulp, verkoopster, polyvalent verzorgende,... via werkpleklers en andere competentieversterkende acties.

### Wendbare dienstverlening

De uitbouw van een wendbare dienstverlening voor werkzoekenden en bedrijven moet er voor zorgen dat men beter gewapend is ten overstaan van de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt.

Ten eerste vereist dat een **verruiming van de jobaspiraties en de heroriëntatie** van werkzoekenden naar een jobdoelwit met betere arbeidsmarktkansen.

Ten tweede moeten de opleidingstrajecten flexibel en arbeidsmarktgericht zijn. Volgende principes worden structureel ingebed in functie van een meer **wendbaar aanbod**:

- ✓ De verdere ontwikkeling van partnerschappen in functie van de gezamenlijke exploitatie van alle beschikbare expertise en infrastructuur met het oog op competentieontwikkeling en de creatie van nieuwe opleidingen.
- ✓ De organisatie van opleidingen in samenwerking met bedrijven voor nicheberoepen

en voor vacatures met kwalitatieve (technische) knelpunten waarbij een certificeringsbehoefte groeit.

✓ De VDAB wil haar opleidingsaanbod verder flexibiliseren door te investeren in de organisatie en coördinatie van mixed projecten (combinatie opleidingsplaats en werkplek) en in de coaching van bedrijven en begeleiders. De dynamische integratie van alle arbeidsmarktgerichte instrumenten zoals IBO, vacatureverwijzingen, nazorgmogelijkheden en de inbouw van werkpleklers (diverse vormen) leidt tot een verhoogde plaatsbaarheid.

✓ Samenwerking met onderwijs, bedrijven en de sectorale partners voor het opzetten van kwalificerende trajecten en voor de certificering en erkenning van (eerder) aangeleerde competenties. Beoogde doelstelling is de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt doeltreffend te maken.

### Verruiming van de arbeidsreserve

De verruiming van de arbeidsreserve is nodig om de knelpuntproblematiek te bestrijden. Vlaanderen scoort zeer laag wat betreft werkzaamheid van **50-plussers**. Oudere werknemers en werkzoekenden moeten langer geactiveerd worden. Het SERV-akkoord voorziet vanaf 1 juli 2012 dat werkzoekenden tot 58 jaar systematisch begeleid zullen worden met respect voor het beroepsverleden en verworven competenties.



## 4. Conclusies



## ALGEMENE TRENDS

- ✓ De slechte economische conjunctuur van 2012 vertaalde zich in dalende vacaturecijfers. Het aantal door de VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) nam met 14% af ten opzichte van 2011: in 2012 werden 263.471 vacatures ontvangen.
- ✓ 82% van de afgehandelde jobs (NECzU) werd vervuld, dit is lager dan vorig jaar.
- ✓ Mede door de economische crisis daalde het aantal knelpuntberoepen.
- ✓ Belangrijkste knelpuntberoepenclusters met kwantitatieve oorzaak :
  - Ingenieurs
  - Verplegend en verzorgend personeel
  - Kinesitherapeuten
  - Leerkrachten secundair- en basisonderwijs
  - Tekenaars en technici
  - Informatici
  - Productieverantwoordelijken
  - Vrachtwagenbestuurders
  - Insteller-bediensers
  - Onderhoudsmecanici en sommige gespecialiseerde arbeiders in metaal en bouw
  - Installateurs sanitair en CV
  - Elektriciens, installateurs data- en telecommunicatie
  - Schrijnwerkers en meubelmakers
  - Bakkers en banketbakkers, beenhouwers en slaggers
- ✓ Belangrijkste knelpuntberoepenclusters omwille van kwalitatieve en/of arbeidsomstandigheden :
  - Boekhouders, management assistants en contactcentermedewerkers
  - Opvoeders en begeleiders kinderopvang
  - Gespecialiseerde bedienden
  - Vertegenwoordigers en sommige verkoopfuncties
  - Bouwberoepen als metselaar, dakdekker, schilder-decorateur
  - Horecapersoneel
  - Schoonmaakpersoneel
  - Kappers
- ✓ Eén van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Bij een aantal bouwberoepen is er een verschuiving van een kwantitatieve oorzaak naar een meer kwalitatief probleem (onder andere metselaar, dakdekker,...). Andere hardnekkige knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen, informatici, gespecialiseerde bedienden, schoonmakers, chauffeurs, horecapersoneel,... blijven op de knelpuntenlijst.
- ✓ Sommige beroepen zoals magazijnier en begeleider PAB zijn verdwenen van de lijst. In 2013 werden geen nieuwe clusters toegevoegd.
- ✓ Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkkrachten, onder andere door de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing. Werkgevers hebben problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor diamantbewerker, productieoperator textiel, patroontekenaar,...

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 80% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dat dit lager is dan vorig jaar (84%) komt door het relatief grote aantal annulaties van vacatures door de vertraging van de economie.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn moeilijk in te vullen. Ook vacatures voor niet-knelpuntberoepen geraken soms moeilijk ingevuld. De aandelen knelpuntvacatures zullen later gepubliceerd worden in de bijlagen van de studie.

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in de eerste helft van 2011. Vanaf het najaar 2011 beïnvloedde een groeiende onzekerheid de arbeidsmarkt, hoewel dit nog niet direct in de vacaturecijfers weerspiegeld werd. In 2012 vertaalde de slechte economische conjunctuur zich wel in dalende vacaturecijfers.

Bij de grote en de hardnekkige knelpunten zijn de problemen echter niet afgenomen.

Het belangrijkste probleem blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richtingen. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan ingenieurs, diverse technici en technisch tekenaars. Sinds een aantal jaar kwam daar een tekort aan landmeters bij: ook voor deze functie zoekt men ingenieurs of andere hooggeschoolde technische experts.

Door de massale instroom van bouwvakkers uit zowel de nieuwe EU-landen, Zuid-Europa als Nederland zijn sommige bouwberoepen niet langer een kwantitatief knelpunt. Door de evolutie naar duurzaam bouwen wordt het kwalitatief aspect bovendien belangrijker.

Naast de bouwberoepen blijven ook de elektriciens, mecaniciens en operators op de knelpuntenlijst.

Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten blijft er een tekort in de paramedische sector: een groot kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen, een eerder kwalitatief tekort bij de verzorgenden.

Bij opvoeders en begeleiders Buitenschoolse Kinderopvang spelen vooral de arbeidsomstandigheden een negatieve rol bij de zoektocht naar personeel. Sinds een aantal jaar is er ook een kwantitatief tekort bij kinesitherapeuten: de vergrijzing van de bevolking doet de vraag groeien.

Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt: er wordt een grote uitstroom verwacht omwille van de vergrijzing en de hervorming (verlenging) van de opleiding zal de krapte nog aanscherpen.

Een aantal van deze beroepen blijft een knelpunt hoewel ze al gedeeltelijk geremedieerd worden door bijvoorbeeld opleidingen (verzorgenden, opvoeders).

Het probleem om geschikte leerkrachten te vinden zet zich dit jaar door, zowel in het secundair als in het basisonderwijs. Vooral de invulling van tijdelijke vervangingen en vacatures in de grotere steden is zeer moeilijk.

Bij de informatici blijft er een kwantitatief en kwalitatief probleem bestaan, zeker wanneer men gedetailleerde kennis van specifieke toepassingen en software verwacht.

Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendefuncties. Toch blijft het bij de gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Gebrekkige talenkennis, tekort aan commerciële en administratieve vaardigheden en gebrek aan technische kennis vormen de voornaamste struikelblokken.

De expeditie sector voelt nog steeds de crisis en werkgevers blijven voorzichtig. Er zijn wel problemen bij het invullen van vervangingsvacatures voor gespecialiseerde expeditiebedienden omdat er kwalitatief hogere eisen gesteld worden aan nieuwe werknemers.

Er zijn ook onvoldoende competente kandidaten die gekwalificeerd zijn om een vrachtwagen, bus, kraan of andere zware machines te besturen. De extra opleidingen volstaan niet om dit tekort weg te werken. Sinds 2010 werd treinbestuurder toegevoegd als nieuw knelpunt: door de liberalisering van de markt zijn er meer privé-spelers die nog te beperkt in capaciteit zijn om zelf opleiding te kunnen geven.

Verkopers van vlees en vis en doe-het-zelf artikelen zijn sinds een paar jaar knelpuntberoepen. Vooral als er een combinatie gevraagd wordt van verkoops- en technische competenties vindt men moeilijk geschikt personeel. Daarnaast schrikken de arbeidsomstandigheden sollicitanten af en zorgen ze voor een groot verloop.

Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkkrachten, onder andere door de vergrijzing en de bijhorende vervangingsvraag. Werkgevers hebben echter problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor diamantbewerker, productieoperator textiel, patroontekenaar,...

Redder blijft vooral een kwantitatief probleem: er zijn te weinig mensen die voor dit beroep kiezen, onder andere wegens de lage loonbarema's.

Glasplaatser blijft ook een knelpuntberoep: het gebrek aan opleiding en de (gevaarlijke) arbeidsomstandigheden maken dit tot een knelpunt.

Visbewerker is een knelpuntberoep omwille van de arbeidsomstandigheden maar ook diverse vooroordelen zorgen ervoor dat dit beroep weinig gekozen wordt.

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen waarbij vooral de arbeidsomstandigheden de

hoofdrede vormen zoals vertegenwoordigers, contactcentermedewerkers, taxichauffeurs en schoonmakers.

Schilder-decorateur is sinds enkele jaren opnieuw gesignaleerd als knelpuntberoep. Er vertrekken heel wat oudere werknemers en er is weinig instroom vanuit de scholen of andere opleidingen. Er zijn wel jongeren en werkzoekenden die een schildersopleiding volgen maar slechts een deel kiest voor een baan als schilder.

Bij garneerder-stoffeerder blijft de vraag op punt terwijl de instroom vanuit opleidingen ontoereikend is.

De beroepen uit de horecasector hebben atypische arbeidstijden. Ondanks het feit dat deze sector ook opportuniteiten biedt blijft het moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Schoolverlaters uit hotelscholen zijn ook gegeerd in andere sectoren en stromen dus niet altijd door naar de horeca.

De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst. Bij de remediëring moet rekening gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. De VDAB probeert om via verscheidene initiatieven een remediërende oplossing te bieden maar de rol die de VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. Via het 'actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' werkt de VDAB eraan om de knelpuntproblematiek intensief aan te pakken.



## 5. Methodologie





## Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart dat vacatures voor bepaalde beroepen moeilijker vervuld worden dan andere. Daarom worden in deze studie de kenmerken van die vacatures onderzocht.

Een éénduidige definitie van de notie 'knelpuntberoep' bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om knelpuntberoepen te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die sinds 1989 door de VDAB werden gebruikt verwijzen wij naar onze studies uit voorgaande jaren<sup>5</sup>.

Sinds 2008 worden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal jobs groter dan 9;
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits+ tijdelijk circuit;
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit;

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit.

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- ✓ Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal vervulde + geannuleerde werkaanbiedingen (82% in 2012);
- ✓ De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat (52 dagen in 2012);
- ✓ De looptijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat of de periode tussen het bekend maken van de vacature en het moment dat de vacature geannuleerd wordt (57 dagen in 2012).

Deze statistische verwerking levert in 2012 een voorlopige lijst op met 150 beroepen (AMI-codes) van de 832 beroepen waarvoor er in 2012 vacatures ontvangen werden. De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling, klantenconsulenten uit de opleidingscentra en medewerkers van de studiedienst, die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel ontbrekende beroepen toevoegden.

In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om additionele informatie te bekomen.

Uiteindelijk leverde dit voor Vlaanderen een lijst op met 285 AMI-beroepencodes. Om een knelpuntenlijst te maken die overzichtelijk en eenvoudig te citeren is, werden een aantal beroepen geclusterd en de nomenclatuur van de beroepen licht aangepast. Na deze clustering bleven er 205 individuele beroepen over, onderverdeeld in 91 beroepsgroepen. Dat het aantal AMI-codes zo hoog is heeft te maken met de clustering die in 2007 voor het eerst werd toegepast. Deze clustering heeft er toen voor gezorgd dat het aantal knelpuntberoepen (in AMI-beroepencodes) sterk is toegenomen. De redenen die hiervoor aangehaald werden zijn ook nu nog geldig:

- ✓ De beroepenstructuur van de VDAB bevat naast een aantal specifieke beroepencodes ook enkele algemene codes (bijvoorbeeld ingenieur, technicus, tekenaar). Deze beroepencodes bestaan omdat voor vacatures beheerd door de werkgever niet altijd duidelijk is welke specialisatie vereist is, als men al een specifieke specialisatie verwacht. De laatste jaren werden deze beroepen niet meegeteld omdat ze geen bijkomende informatie geven. De clustering heeft toegelaten deze beroepencodes wel mee te tellen.

---

<sup>5</sup> Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB: <http://www.VDAB.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

✓ Met het oog op een zo nauwkeurig mogelijke matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bevat de VDAB beroepenstructuur ook een massa zeer specifieke beroepencodes waar de sectoren soms nog slechts één enkel beroep erkennen. Zo werden dit jaar niet minder dan veertien beroepen, elk met een zeer beperkt aantal ontvangen vacatures, samengeteld en als 'Productieoperator Voeding' op de knelpuntenlijst gezet. Dit geldt ook voor 'Productieoperator textiel' en in mindere mate voor de kelners, de drukkers,...

✓ Tijdens de vergaderingen met vacature-experten, experts uit de competentiecentra, sectoraccounts van de VDAB en de verschillende sectoren werd herhaaldelijk opgemerkt dat alle beroepen binnen een bepaalde beroepsgroep een knelpuntberoep zijn. De clustering liet toe om al deze beroepen op te nemen in de knelpuntenlijst.

Sinds vorig jaar werd de bijlage wat betreft de regionale lijsten hervormd. De provinciale arbeidsmarktspecialisten zullen de lijst toetsen aan de provinciale arbeidsmarkt en beroepen kunnen (eventueel) toegevoegd worden.

De lijst met provinciale accenten, het historisch overzicht en een bijlage met aandelen knelpuntvacatures worden apart beschikbaar gesteld.

### **Indeling van de arbeidscircuits**

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits<sup>6</sup>:

Vaste circuits: een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de startbanen, de invoegbedrijven, de vervangers voor brugpensioenen, de middenstandsopleiding en de ondernemingsopleiding.

Tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten. Dit omvat het tijdelijk circuit en de studentenjobs.

Uitzendopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor uitzendcontracten. Vanaf 2004 worden de uitzendopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbelstellingen. Dubbelstellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op de VDAB en op

uitzendkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem.

Vaste, tijdelijke circuits en uitzendopdrachten vormen samen het Normaal Economisch Circuit.

Behoren niet tot het Normaal Economisch Circuit:

Tewerkstellingsmaatregelen: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties zoals het derde arbeidscircuit, het interdepartementaal begrotingsfonds, gesubsidieerde contractuelen, Werkervaring en sociale werkplaatsen.

Vacatures voor examens (bv. Selor) en vacatures voor de aanleg van een werfreserve.

Vacatures waar de VDAB weliswaar voor bemiddelt maar die niet kunnen beschouwd worden als echte vacatures zoals vacatures in het kader van de PWA's, arbeidszorg en het statuut onthaalouder.

Sinds begin 2012 worden ook de vacatures voor zelfstandigen apart vermeld en niet meer in het NECzU meegeteld.

Daarnaast zijn er nog vacatures die via automatische uitwisseling van gegevens in de database van de VDAB terechtkomen. Deze groep bevat vacatures uitgewisseld in het kader van de interregionale mobiliteit en een heel aantal vacatures van commerciële databanken. Deze vacatures worden door de VDAB overgenomen en gepubliceerd via WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem) maar over deze vacatures wordt doorgaans niet in detail gerapporteerd. Deze databanken bevatten immers een heel aantal vacatures die de VDAB ook via andere kanalen (rechtstreeks van de werkgever, via andere intermediairen, enz.) ontvangt.

De toegenomen automatisering en informatisering van de VDAB-dienstverlening heeft geleid tot een grotere efficiëntie en toegenomen toegankelijkheid. Zo kunnen werkgevers zelf de eigen vacatures ingeven, werkzoekenden kunnen autonoom naar vacatures zoeken en een continue uitwisseling van vacatures tussen de website van de VDAB en de databases van andere wervingskanalen werd mogelijk. Deze verbeterde dienstverlening bracht echter, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, ook enkele problemen met zich mee.

Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van de VDAB en verschillende uitzend- of vacaturesites.

---

<sup>6</sup> Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 67.

Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn onvermijdelijke dubbeltellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van uitzendkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat een vergelijking met de cijfers uit de voorgaande jaren nagenoeg onmogelijk maakt.

Daarom werd besloten om te werken met cijfers van het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). Op deze manier hoopten we om nagenoeg alle dubbeltellingen te vermijden.

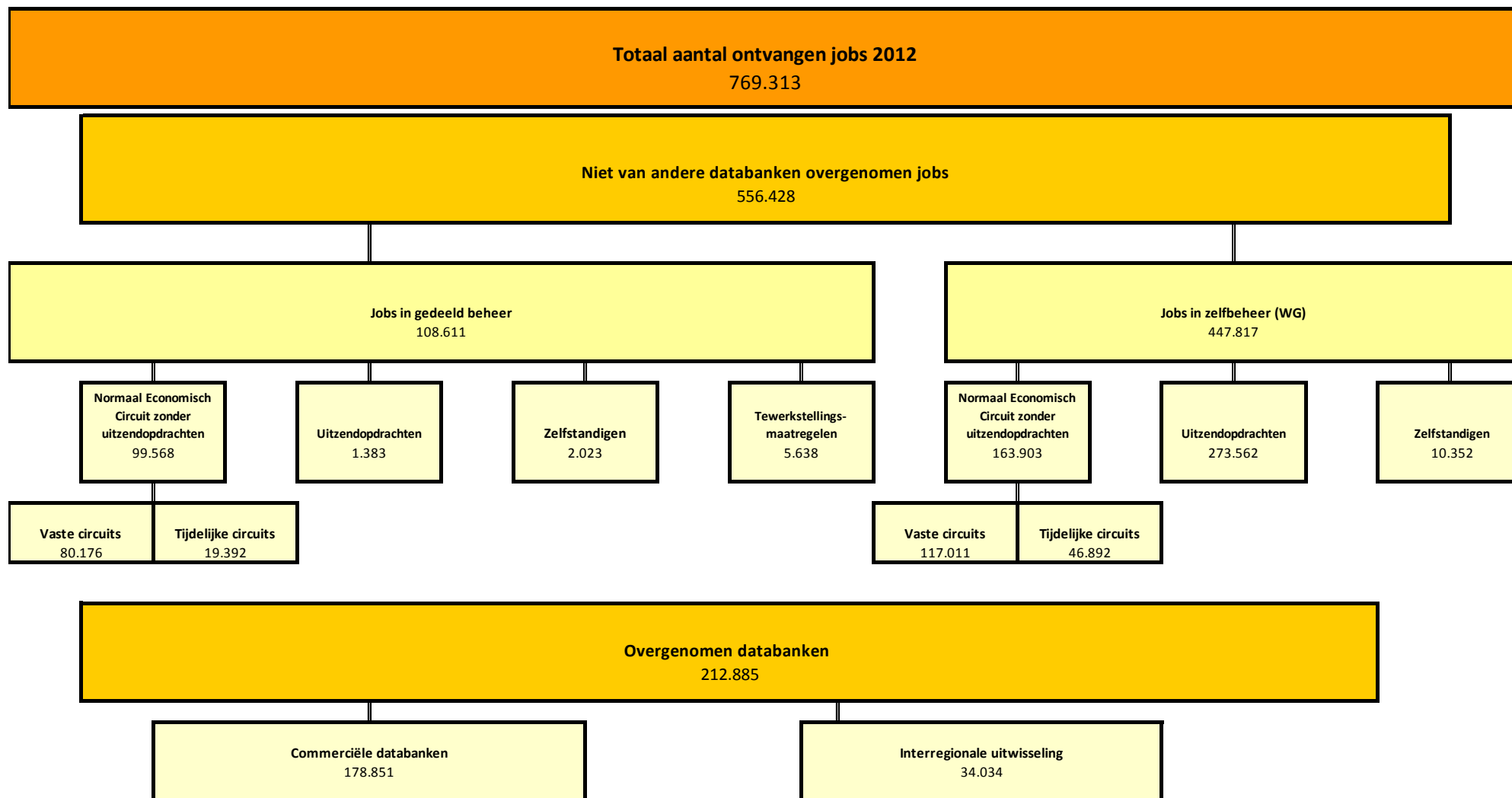
Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbeltellingen. In 2006 blijkt dat de NECzU-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed

van vacatures van intermediairen. Meer dan één op vier (29%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2012 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzU zonder intermediairen weergegeven.

#### **Competent - Comeet**

In januari 2013 werd een nieuwe beroepenindeling in gebruik genomen. Deze indeling is gebaseerd op Competent (SERV). Vanaf de knelpuntenlijst van 2014 zal op basis van de nieuwe indeling gerapporteerd worden.

Tabel 4. Ontvangen jobs in 2012











[www.vdab.be](http://www.vdab.be)  
**0800 30 700**  
(elke werkdag van 8 tot 19u)

**VDAB**  
samen sterk voor werk