

Analyse Vacatures 2006

Knelpuntberoepen

Kansenberoepen

Deel 1

VDAB Studiedienst
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 70
www.vdab.be

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

VDAB
samen sterk voor werk

Kansengroepen en kansenberoepen: mission impossible?

De nadruk ligt de komende periode op kansengroepen én kansenberoepen. Met het begrip “kansengroepen” zijn we al een tijdje vertrouwd. Zij worden gedefinieerd in onze beheersovereenkomst met de Vlaamse Regering: oudere werkzoekenden, werkzoekenden van allochtone origine of met een arbeidshandicap en kortgeschoolde werkzoekenden. Voor alle kansengroepen bevat onze beheersovereenkomst duidelijke objectieven inzake deelname aan onze trajectbegeleidings- én opleidingsactiviteiten en inzake uitstroom. Onze metingen wijzen uit dat het met deze deelname én uitstroom de goede richting uitgaat behalve voor de ouderen (uiterst lage deelname) en kortgeschoolden (uitstroom). De redelijke goede score van allochtonen inzake opleidingsdeelname wordt evenwel vertekend door de taalopleidingen; in de beroepsgerichte opleidingen zijn ze nog duidelijk ondervertegenwoordigd. Bovendien zijn de marges ten aanzien van de objectieven van de beheersovereenkomst nog (te) klein en worden de doelstellingen moeilijker naarmate we opschuiven naar het einde van de beheersovereenkomst (2009). Een tandje bijsteken volstaat dus niet; we moeten direct overschakelen naar de grootste versnelling.

Het begrip “kansenberoepen” klinkt nog niet vertrouwd. Maar zoals we vroeger zijn overgestapt van “risicogroepen” naar “kansengroepen” stappen we nu ook over van “knelpuntberoepen” naar “kansenberoepen”. En dit om een dubbele reden. Vandaag werken tienduizenden Vlamingen als metser, vrachtwagenchauffeur, verpleegkundige, boekhouder, lasser, schoonmaker, bakker, kelner, kok en kapper. En ze doen dit met veel fierheid en inzet. Zij beschouwen zich niet als werkend in een knelpuntberoep maar in een beroep met eigen uitdagingen, expertisen en mogelijkheden. Daarom zullen en mogen we hen ook niet stigmatiseren. Anderzijds vormen de beroepen op de “kansenberoepenlijst” vaak de enige reële kans op werk voor kansengroepen. De keuzemogelijkheden inzake laaggeschoold en middengeschoold werkaanbod zijn immers beperkt. Zo’n vacatures bieden evenwel een perspectief op duurzaam werk mits een goede begeleiding en opleiding door ons en onze partners.

Daarom moeten we maximaal kansengroepen en kansenberoepen bij elkaar brengen. Het bindmiddel daartoe is “Focus op Werk”. Maar is dit wel mogelijk? Die problematiek stelt zich immers toch al jaren, hoor ik jullie zeggen. Juist...maar de situatie is toch veranderd en vele ondernemingen beginnen dit gelukkig ook te begrijpen. Zij weten dat de arbeidsreserve verkleint en vergrijst én dat ze dus meer werk zullen moeten maken van jobs voor kansengroepen. Maar ze rekenen daarbij op ons. Gemakkelijk gezegd, moeilijk gedaan?

Uit de analyse van onze studiedienst blijkt dat de kansengroepen voor minstens 35% van de kansenberoepen effectief in aanmerking komen. Deze analyse is gebaseerd op het scholingsniveau van kansengroepen én kansenberoepen en gaat ervan uit dat we onze begeleidings-, opleidings- en premiemogelijkheden optimaal inzetten. Dit komt neer op circa 35.500 vacatures! De moeite toch om er met zijn allen fors tegen aan te gaan!



Fons Leroy

Gedelegeerd bestuurder

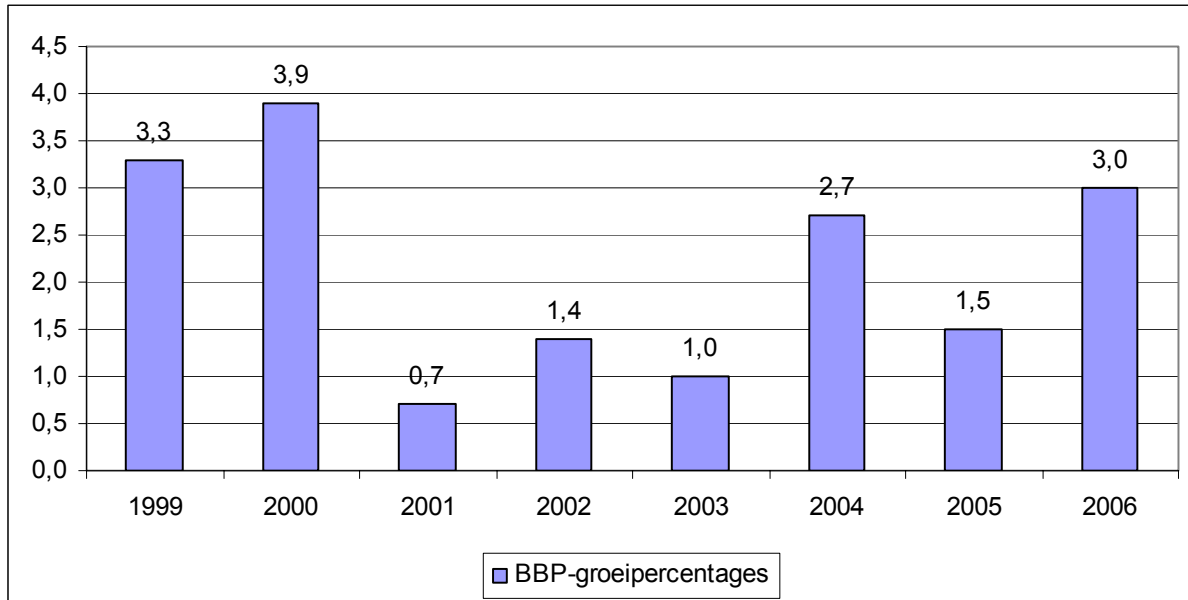
Inhoud

1.	Vacatures in 2006	5
2.	Knelpuntberoepen	13
2.1.	Algemeen	15
2.2.	Knelpuntberoepen	17
2.3.	Evolutie van de knelpunten 2000-2006	40
2.4.	Regionale knelpunten in 2006	42
3.	Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures	45
3.1.	Globale vergelijking	47
3.2.	Vergelijking van de karakteristieken	48
3.3.	Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen	51
4.	Remediëring door de VDAB	53
4.1.	Rangschikking van de knelpuntberoepen	55
4.2.	Remediëring door de VDAB	61
5.	Samenvatting en conclusies	67
5.1.	Inleiding	70
5.2.	Verband vacatures - economische situatie	70
5.3.	Knelpunten 2006	70
5.4.	Hardnekkige knelpunten	71
5.5.	Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures	71
5.6.	Remediëring door VDAB en beleidsintenties	72
5.7.	Besluit	73
6.	Methodologie	75

1. Vacatures in 2006

Het verloop van de werkloosheid en het vacatureaanbod wordt in sterke mate gestuurd door de conjunctuur. Het hoogtepunt van de vorige conjunctuurencyclus werd in 2000 bereikt met een Bruto Binnenlands Product-groei (BBP) van 3,9 %. In de periode tot 2003 kwam de groei niet uit boven de 2,0 %. De economische heropleving vanaf 2004 stuwde het BBP-groei cijfer terug hoger met 2006 als voorlopig hoogtepunt.

Grafiek 1: De groei van het Bruto Binnenlands Product



Bron: Jaarverslag 2006 van de Nationale Bank van België, blz. 174

Traditioneel resulteren de schommelingen van de conjunctuur in een gecorreleerde evolutie van verschillende parameters van de door de VDAB ontvangen vacatures:

- ✓ het aantal ontvangen vacatures;
- ✓ de snelheid van invulling;
- ✓ het vervullingspercentage;
- ✓ het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaten;
- ✓ het aantal beschikbare werkzoekenden per vacature (spanningsindicator).

De voorbije jaren en ook in 2006 stellen we vast dat naast de impact van conjunctuur en arbeidsmarkt ook andere factoren een sterke invloed hebben op de evolutie van deze indicatoren. Waar voordien de indicatoren zonder enige uitzondering de evolutie van de conjunctuur met enige maanden vertraging weerspiegelden, blijkt dit nu niet langer het geval te zijn. Enkel de vervullingstijd en de spanningsindicator lopen vandaag nog enigszins in de pas met de conjunctuur.

Er zijn verschillende verklaringen voor deze afwijkende cijfers:

- ✓ De veranderde opvolging van de vacatures door de VDAB is verantwoordelijk voor de schijnbare paradoxale evolutie van het vervullingspercentage en het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaten. De hernieuwde aanpak van de VDAB heeft tot gevolg gehad dat de te verwachten stijging van het aantal geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten en de daling van het vervullingspercentage uitbleef. De zogenaamde sluitende aanpak, waarbij elke niet-werkende werkzoekende wordt opgevolgd en aangespoord om een job te zoeken, en de wijze van afhandeling en opvolging van vacatures door het VDAB-callcenter heeft de vervullingspercentages en annuleringsratio's sterk beïnvloed. Het aandeel vervulde vacatures is het afgelopen jaar dankzij deze vernieuwde aanpak zelfs toegenomen.

- ✓ Een tweede factor is het vereenvoudigen en automatiseren van het communiceren van vacatures door bedrijven en intermediairen (interim- en selectiekantoren) via internet. Ook de VDAB heeft fors geïnvesteerd in de ontwikkeling van laagdrempelige automatische systemen om vacatures te melden zodat werkgevers nu online vacatures kunnen inbrengen. Sinds kort stellen we vast dat, gemotiveerd door het marktleiderschap van de VDAB, grote bedrijven, uitzendbedrijven en andere intermediairen, jobadvertentiebladen en jobsites een automatische link leggen tussen hun bedrijfspvacaturedatabase en de VDAB. Vooral uitzendbedrijven pikken in op deze faciliteit. Deze evolutie verklaart mede de enorme stijging van het aantal door de VDAB ontvangen vacatures.
- ✓ Een andere ontwikkeling is dat bedrijven steeds meer wervingskanalen inschakelen. Een werkgever kan een vacature melden aan de VDAB, aan uitzenddiensten, aan selectie- en wervingskantoren, aan jobadvertentiebladen en aan jobsites. Via partnerschappen en automatische systemen komen deze vacatures in de VDAB-vacaturedatabase terecht en zijn dubbeltellingen het onvermijdelijke gevolg. De explosie van het aantal ontvangen vacatures in 2006 wordt ook hierdoor verklaard.

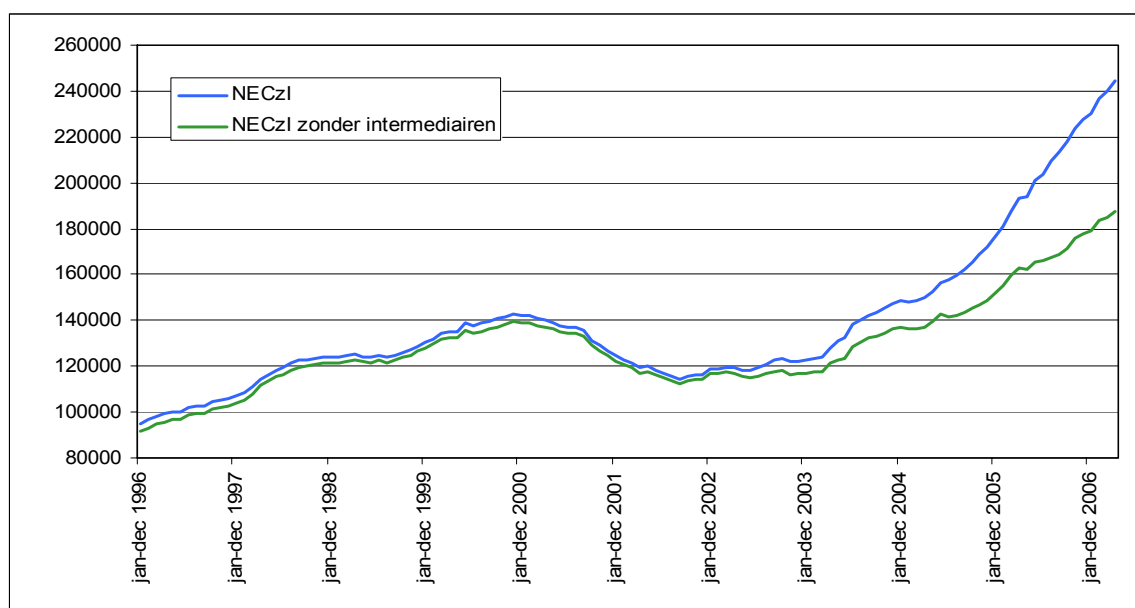
Om deze dubbeltellingen te vermijden en vergelijkbaarheid van de cijfers doorheen de tijd zo veel mogelijk te garanderen werd besloten om het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten (NECzl) als observatiebasis te gebruiken. In 2004, 2005 en in het bijzonder in 2006 is de NECzl-graadmeter echter deels uitgehold door de toevloed van vacatures van intermediairen. In 2006 is één op vier van de NECzl-jobs afkomstig van intermediairen. De overweging dat de door intermediairen behandelde vacatures vaak gewone werkaanbiedingen betreffen pleit er evenwel voor om het NECzl voorlopig als observatiebasis te handhaven¹.

Evolutie van de Parameters

De volgende grafiek toont de sterke stijging van het aantal door de VDAB **ontvangen vacatures** voor het NECzl. Zelfs zonder het meetellen van vacatures aangebracht door intermediairen ligt het aantal ontvangen vacatures beduidend hoger dan tijdens het vorige piekjaar 2000.

In de grafiek is om seizoenschommelingen uit te vlakken het aantal ontvangen vacatures van de laatste 12 maanden gebruikt.

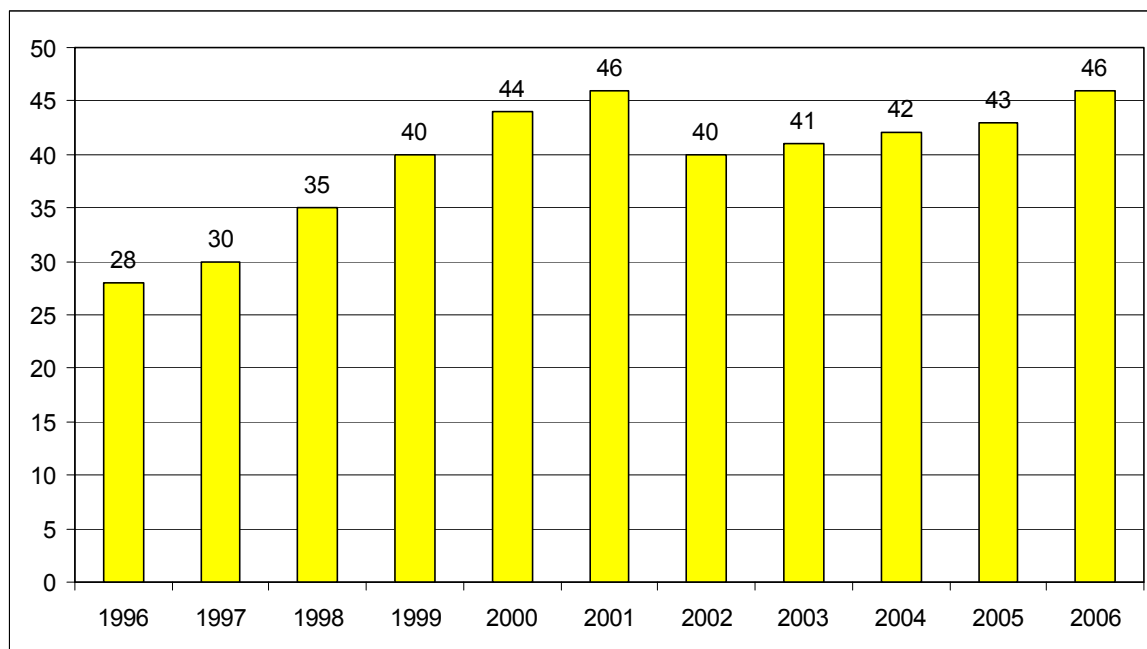
Grafiek 2: Aantal ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim (NECzl) met en zonder intermediairen (berekend over 12 maanden)



¹ Meer informatie over de indeling van de vacatures in arbeidscircuits is opgenomen in hoofdstuk 6: Methodologie.

De **vervullingstijd** is de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat. Als maatstaf van de vervullingstijd wordt de mediaan van de looptijd van de ingevulde jobs gehanteerd. Deze vervullingstijd kan enkel berekend worden voor de vacatures uit het normaal economisch circuit die via het AMI-systeem² zijn geregistreerd omdat hiervan de resultaten opgevolgd worden door VDAB-consulenten. Een krappe arbeidsmarkt bemoeilijkt de invulling wat zich manifesteert in langere vervullingstijden.

Grafiek 3: Mediaan van de vervullingstijd

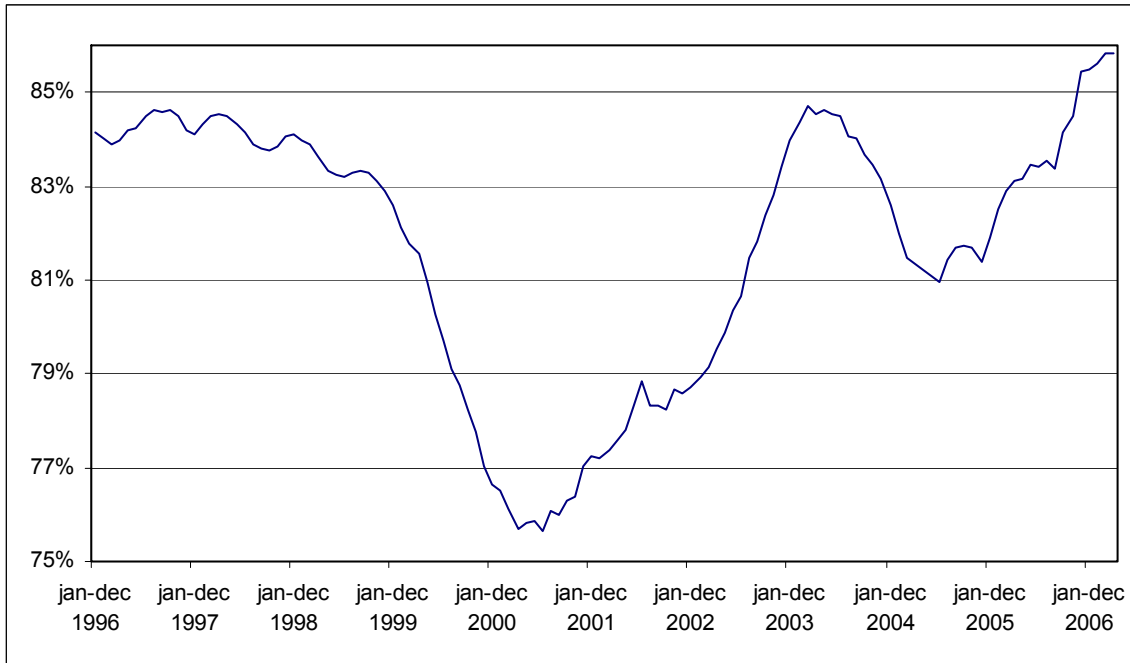


De hoogste waarde - 46 dagen - werd in 2001 bereikt. In 2002 viel de mediaan terug tot 40 dagen. In de volgende jaren zette zich een gestage stijging in. De vervullingstijd in 2006 situeert zich nu terug op het niveau van 2001.

Net zoals de vervullingstijd is het **vervullingspercentage** voor het normaal economisch circuit zonder interimopdrachten alleen gekend voor vacatures die ingevoerd werden via AMI. Dit cijfer daalde van meer dan 84,0% rond 1996-1997 vrij snel tot 75,6% (voor de periode juli 2000 - juni 2001). De ontspanning van de arbeidsmarkt nadien resulteerde in hogere vervullingspercentages. De daling in 2004 is op zijn beurt het gevolg van het terug aantrekken van de economie. De stijging in 2005 en 2006 staat echter haaks op de aantrekkende economie.

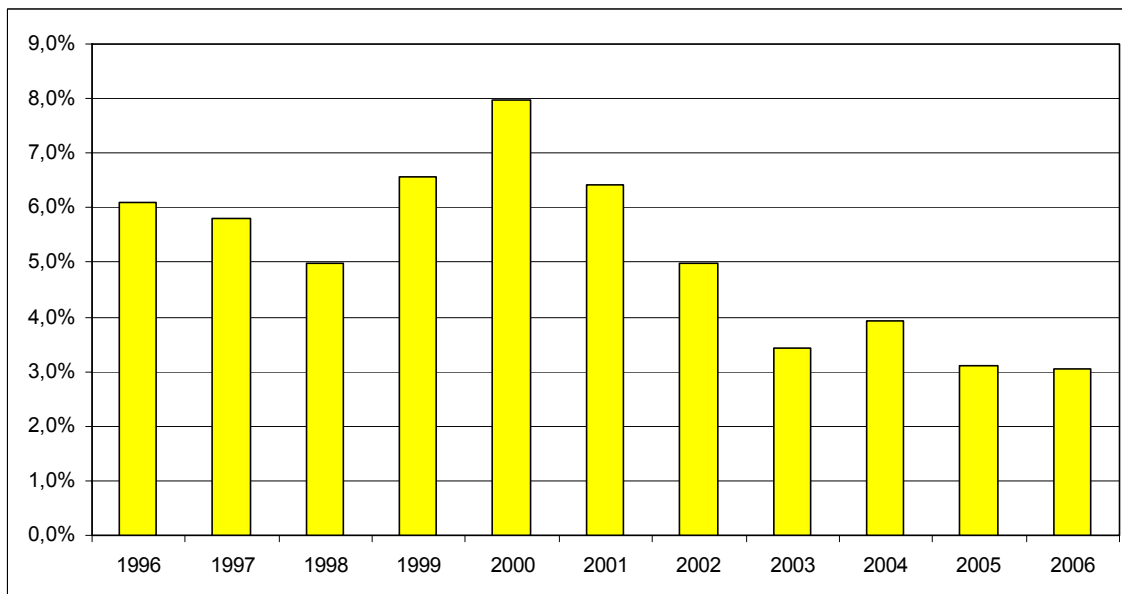
² AMI en Jobmanager zijn computersystemen voor invoer van vacatures: zie hoofdstuk 6 methodologie.

Grafiek 4: Vervullingspercentage (berekend over 12 maanden)



Onderstaande grafiek beperkt zich tot het aandeel vacatures dat werd **geannuleerd omwille van een gebrek aan geschikte kandidaten**. Niet alle geannuleerde vacatures worden immers geannuleerd omdat er geen geschikte kandidaten werden gevonden en er jobs verloren zijn gegaan. Het kan bijvoorbeeld ook zijn dat een andere oplossing werd gevonden in het bedrijf of dat extra personeel niet meer nodig is omdat een verwachte bestelling niet werd ontvangen. In 2005 en 2006 stellen we een daling van dit percentage vast waar we, gezien de gunstige economische conjunctuur, eerder een stijging zouden verwachten.

Grafiek 5: Percentage geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten



De **spanningsindicator** geeft de verhouding weer tussen het aantal beschikbare werkzoekenden en het aantal tijdens de maand beschikbare vacatures³.

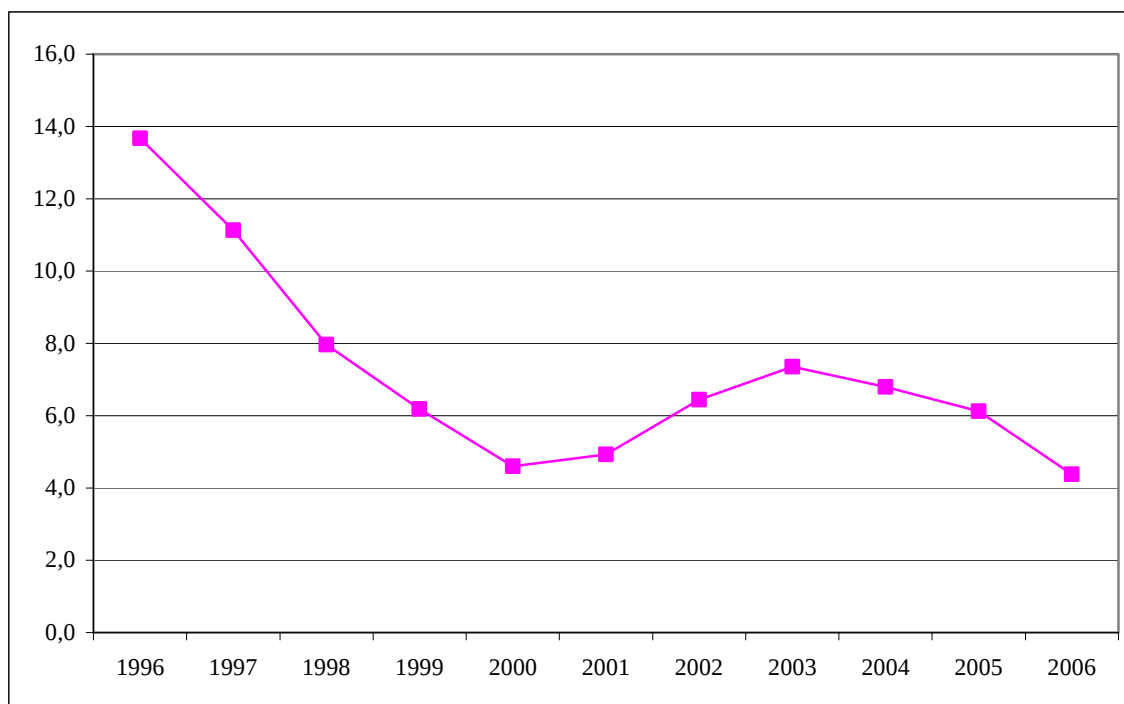
De combinatie van een groot aantal vacatures en veel werkzoekenden kan paradoxaal lijken maar daarbij moet rekening worden gehouden met:

- ✓ heel recent ontvangen jobs;
- ✓ jobs waarvoor reeds voldoende kandidaten zijn maar waarvoor de aanwervingsprocedure nog niet is afgerond;
- ✓ vacatures die inderdaad problemen stellen qua vinden van geschikte kandidaten en die lang kunnen openstaan;
- ✓ vacatures waarbij de werkgever op zoek is naar een 'witte raaf';
- ✓ geografische mismatch.

Bovendien zijn werkzoekenden niet inzetbaar voor gelijk welke vacature, als ze al inzetbaar zijn zonder speciale begeleidingsmaatregelen.

De spanningsindicator is geen absolute indicator want er wordt niet met alle vacatures rekening gehouden (niet met vacatures voor interimopdrachten of in het kader van tewerkstellingsmaatregelen). Toch blijft het begrip 'spanningsindicator', waarbij zowel met werkzoekenden als met jobs wordt rekening gehouden, een interessant instrument om de vinger aan de pols te leggen van de arbeidsmarkt.

Grafiek 6: Spanningsindicator



Het jaargemiddelde van deze indicator stond in 1996 nog bijna op 14, daalde vervolgens tot 4,6 in 2000 en liep daarna op tot 2003. De voorbije jaren lieten een daling zien. In 2006 zakte de indicator met 4,4 onder de lage waarde van 2000.

³ Het aantal beschikbare werkzoekenden is de som van de niet-werkende werkzoekenden op het einde van de maand en de werkzoekenden die in de loop van de maand tot die categorie hebben behoord. Het aantal tijdens de maand beschikbare werkaanbiedingen wordt gedefinieerd als de som van het aantal openstaande jobs bij het begin van de maand en het aantal tijdens de maand nieuw ontvangen jobs voor het normaal economisch circuit zonder interim.

2. Knelpuntberoepen

- 2.1. Algemeen**
- 2.2. Knelpuntberoepen**
- 2.3. Evolutie van de knelpunten 2000 - 2006**
- 2.4. Regionale knelpunten in 2006**

2.1. Algemeen

Knelpuntberoepen zijn beroepen die duidelijk meer problemen vertonen inzake invulling dan het gemiddelde beroep. Een uitgebreide beschrijving van de methodologie om de knelpuntberoepen te bepalen is opgenomen in hoofdstuk 6. Grosso modo gebeurt de selectie van de knelpuntberoepen op basis van criteria als vervullingstijd en vervullingspercentage en de ervaring van interne en externe experts. De analyse heeft als invalshoek de beroepen, niet de individuele vacatures.

Op basis van statistische criteria werd een initiële lijst van 188 knelpuntberoepen opgesteld op een totaal van 885 beroepen die voorkwamen in de vaste circuits (zie methodologie).

Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling van de VDAB. Vervolgens werden de sectorverantwoordelijken (VDAB) en een aantal geïnteresseerde sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te bekomen.

Op basis van deze gesprekken werden een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Het eindresultaat is een lijst met 193 knelpuntberoepen.

In hoofdstuk 2.2. worden de knelpuntberoepen verder besproken. Bij de bespreking gebruiken we de opmerkingen geformuleerd door zowel de Vlaamse als de subregionale werkgroepen, alsook de opmerkingen ontvangen van sectoraccounts en sectorale organisaties. Hoofdstuk 2.3. behandelt de evolutie van de knelpunten van de laatste 7 jaar (periode 2000 – 2006).

Door beroepen toe te voegen of te schrappen hebben de regionale VDAB-diensten, op basis van de Vlaamse lijst, hun eigen regionale knelpuntenlijst bepaald. De belangrijkste conclusies van de regionale besprekingen zijn opgenomen in hoofdstuk 2.4. De statistische gegevens zijn terug te vinden in Deel 2 bijlage 2.

*In de voorbije jaren werd in de tabellen met regionale informatie en in de tijdreeksen steeds het aantal **afgehandelde** vacatures weergegeven. Dit betreft enkel de vacatures die afgewerkt worden door een VDAB-consulent. Vanwege de steeds verdergaande informatisering groeit het aandeel vacatures dat online wordt toegevoegd én ingevuld zonder bemiddeling van een consulent. Daarom wordt in dit hoofdstuk (met bijhorende tabellen) het aantal **ontvangen** vacatures in het normaal economisch circuit zonder interim weergegeven, wat een meer realistische kijk geeft op het aantal jobs op de arbeidsmarkt.*

Van de 885 beroepen die gevraagd werden zijn er 193 knelpuntberoepen. Deze knelpuntberoepen staan voor 102.132 ontvangen jobs (44,4% van het totaal van het NECZI) en 48.424 afgehandelde vacatures (52,7 % van het totaal).

Een aantal aspecten moeten we hierbij voor ogen houden:

- ✓ het is niet zo dat vacatures voor knelpuntberoepen niet vervuld worden. 83 % van de vacatures wordt wel ingevuld, het vergt echter meer tijd;
- ✓ het is niet omdat een beroep een knelpunt is, dat alle vacatures voor dit beroep problemen stellen. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook. Bij de overige beroepen komen ook vacatures voor die moeilijk of niet ingevuld worden;
- ✓ een knelpunt is niet noodzakelijk het gevolg van een tekort aan arbeidskrachten met de juiste kwalificaties, de oorzaken kunnen heel divers zijn.

De mogelijke oorzaken van het knelpuntkarakter van een beroep:

- ✓ een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
 - het beroep wordt niet meer aangeleerd;
 - te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;

- er is een tekort aan arbeidskrachten voor een bepaald beroep;
- de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.

✓ een kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:

- er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame werkzoekenden;
- er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bv. bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek + commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).

✓ de werkomstandigheden:

- laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten);
- statuut van zelfstandige.

2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Het overzicht in tabel 1 toont de beroepsgroepen waartoe de knelpuntberoepen behoren, met daarbij een aanduiding van de oorsprong van het knelpuntkarakter op niveau van de beroepsgroep (de belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1). Indien de beroepen binnen één beroepsgroep verschillende knelpuntoorzaken hebben, staat er een 1 in de verschillende kolommen.

Tabel 1: De belangrijkste beroepsgroepen (enkel indien meer dan 500 ontvangen jobs) waarin de knelpuntberoepen van 2006 kunnen gesitueerd worden

Beroepsgroep	Oorzaak Knelpuntkarakter		
	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden
ingenieurs	1	2	
(para)medisch personeel	1		1
verplegend personeel	1		2
gekwalficeerd verzorgend personeel		1	2
tekenaars	2	1	
technici	1	2	
boekhouders	2	1	
opvoeders	1	1	1
informatici	1	2	
verkoop- en marketingmanagers		1	
administratieve en financiële managers		1	
productieverantwoordelijken		1	
bedienden onthaal en communicatie			1
administratief bedienden		1	
bedienden transport (expeditie)	1		2
vertegenwoordigers			1
filiaalhouders		1	1
tuiniers, land- en tuinbouwarbeiders		1	1
chauffeurs	1	2	2
instellers-bediener van werktuigmachines	1	2	
onderhoudsmecanici	1	1	
installateurs sanitair en verwarming	1	2	

lassers	1	2	
monteurs in de metaalindustrie	1	2	
elektriciens en elektromecaniciens	1		
schrijnwerkers	1	2	
schilders	1	1	
metselaars	1		
stukadoors	1	2	3
dakdekkers	1	2	
onderhoudsarbeiders - wegenwerkers	1	1	
beenhouwers, slaggers, uitbeners	1		2
arbeiders voor magazijn en warenbehandeling		1	2
keukenpersoneel		1	2
kelners, zaal- en barpersoneel		2	1
schoonmakers	1	1	1
kappers			1

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

De beroepscode in AMI zijn hiërarchisch opgebouwd. Het principe van indeling is eenvoudig. De code van het beroep bestaat uit 5 cijfers. De eerste drie cijfers van de beroepscode duiden de beroepsgroep aan. De volgende twee cijfers vormen een verdere detaillering op het beroepsniveau. Voor de knelpuntanalyse wordt vertrokken van het beroep op 5-digit niveau.

Teneinde de bespreking overzichtelijk te houden worden de nauw verwante beroepen samen behandeld in beroepsgroepen op 3-digit niveau.

Ook worden de ontvangen jobs onderscheiden op basis van de VDAB dienstverlening. Vacatures met VDAB service worden beheerd door de consulente van de VDAB, vacatures zonder VDAB service worden beheerd door de werkgever.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Ingenieurs						
00202 Ingenieur bouwkunde	189	979	1168	1	2	
00227 Ingenieur elektronica	104	532	636	1	2	
00239 Ingenieur mechanica	86	459	545	1	2	
00257 Ingenieur elektromechanica	188	864	1052	1	2	
00260 Ingenieur scheikunde	33	128	161	1	2	

Vacatures voor ingenieurs zijn een structureel knelpunt. Dit kwantitatief knelpunt is in 2006 aangescherpt door de gunstige economische conjunctuur. Het kwantitatieve tekort wordt gemilderd door de delokalisatie van typische ingenieursactiviteiten en via het aantrekken van ingenieurs uit de nieuwe EU-lidstaten. Onderdanen van de nieuwe lidstaten moeten nog steeds een arbeidskaart hebben om in België te komen werken. Wel is er een vereenvoudigde en versnelde procedure voorzien voor sommige beroepen die als knelpuntberoep erkend zijn.

Ook op kwalitatief vlak is er een probleem. Naast de evidente technische kennis verlangt men vaker managementkwaliteiten en communicatieve vaardigheden. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

De schaarste manifesteert zich in verschillende vakgebieden, gaande van ingenieurs bouwkunde, over elektronica, mechanica en elektromechanica, tot scheikunde.

Apothekers						
03310 Apotheker	17	58	75	1		

Apotheker is een kwantitatief knelpunt. Officina's worden meer en meer uitgebaat door groepen en hierdoor stijgt de vraag naar apothekers in loondienst. Het aantal studenten in de richting farmacie is de voorbije jaren daarenboven gedaald. Hier komt nog bij dat de uitwijkmogelijkheden richting industrie toegenomen zijn en het beroep vervrouwelijkt is. Vrouwen werken vaker deeltijds en doen vaker beroep op tijdskrediet wat resulteert in een krappe arbeidsmarkt.

Medisch en paramedisch personeel						
03550 Logopedist	230	158	388	2		1
03560 Apothekersassistent	63	64	127	1		

De invulling van vacatures voor logopedisten verloopt moeilijk. Het gaat vaak om deeltijdse jobs, eventueel gespreid over verschillende locaties en dagen. De combinatie van verschillende deeltijdse banen is dan ook quasi onmogelijk. Het statuut als zelfstandige is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de trage invulling van openstaande vacatures en het afhaken van logopedisten. Slechts in tweede instantie is het een kwantitatief knelpunt.

Apothekersassistent is een kwantitatief knelpunt omwille van het verplichte attest. Daarnaast is door het grotere productenaanbod in apotheken – voorschriftvrije verzorgings-, voedings- en gezondheidsproducten staan voor een steeds groter deel van de omzet – de inzetbaarheid van apothekersassistenten verruimd.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

Verplegend personeel						
03600 Hoofdverpleegkundige	72	109	181	1		2
03610 Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	733	1015	1748	1		2
03612 Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde	267	282	549	1		2
03620 Psychiatrisch verpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	20	28	48	1		2
03621 Geriatrisch verpleegkundige - gegradueerde	83	47	130	1		2
03622 Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	39	29	68	1		2
03623 Verpleegkundige palliatieve zorgen - gegradueerde	5	8	13	1		2
03630 Kinderverpleegkundige - gegradueerde	27	18	45	1		2
03635 Verpleegkundige dringende hulpverlening	7	12	19	1		2
03640 Vroedkundige - gegradueerde	19	26	45	1		2
03650 Thuisverpleegkundige	208	44	252	1		2
03685 Sociaal verpleegkundige - gegradueerde	51	90	141	1		2
Verpleegkundige is een knelpuntberoep, ongeacht de specialisatie. Het knelpuntkarakter gaat in eerste instantie terug op het kwantitatieve tekort aan kandidaten. Verder zijn er jobintrinsicke elementen die het beroep minder aantrekkelijk maken: de job is zwaar en veronderstelt vaak weekend- en avondwerk. De voorbije jaren is een reeks maatregelen uitgewerkt om het aanbod te verruimen: - werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen; - werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten; - de instap van herintreders wordt begeleid; - functies worden opgesplitst. Verpleegkundigen voeren minder verzorgende taken uit en concentreren zich op verpleegkundige taken; - kinesisten krijgen de kans om zich te laten omscholen tot verpleegkundige; - oudere werknemers krijgen meer vakantiedagen. De verlaging van de werklast zou er moeten voor zorgen dat oudere verpleegkundigen langer aan de slag blijven; - de verloning is verbeterd. Dat verhoogt de aantrekkingskracht en beperkt het personeelsverloop. Ondanks die verschillende initiatieven blijft het kwantitatieve tekort actueel en is de inzetbare arbeidsreserve klein: - het VDAB-sollicitantenbestand telt niet zoveel volledig werkzoekende verpleegkundigen; - de groep deeltijds werkende werkzoekenden biedt evenmin een groot potentieel, hun grillige uurrooster maakt dat het bijna onmogelijk is om twee deeltijdse banen te combineren. Een groot aantal vrouwelijke verpleegkundigen heeft ook geen belangstelling voor een voltijdse baan. Zij wijzen daarvoor naar de hoge fysische en psychische arbeidsbelasting, het onregelmatige uurrooster en de zorg voor het gezin; - de herintreders bieden maar beperkt soelaas. De vraag naar verpleegkundigen neemt ook in de volgende jaren toe door: - de vergrijzing van de bevolking; - de hogere kwalitatieve eisen in de rust- en verzorgingssector; - de vooruitgang inzake medische technologie; - het succes van het deeltijds werken en tijdskrediet en de daaraan gekoppelde vervangingsvraag.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

Gekwalificeerd verzorgend personeel						
03825 Gekwalificeerd verzorgende	947	207	1154		1	2
03831 Kinderverzorgster	306	106	412		1	
De vergrijzing van de bevolking en de uitbreiding van de dienstverlening creëert extra vacatures voor gekwalificeerd verzorgenden in zowel de rust- en verzorgingstehuizen als bij de diensten voor gezinszorg en bejaardenhulp. Via beroepsopleidingen worden werkzoekenden opgeleid die gemotiveerd zijn om in de zorgverlening te werken maar niet over een geschikt diploma beschikken. Naast een grondige theoretische vorming is een belangrijk pakket stages voorzien. De opleiding leidt tot een erkend brevet waarmee de verzorgende zowel in de thuiszorg als in verzorgingsinstellingen kan tewerkgesteld worden. Deze beroepsopleidingen zijn zeer effectief om het aantal sollicitanten te verhogen. Jobintrinsieke kenmerken versterken het knelpuntkarakter. Net als verpleegkundig personeel hebben de verzorgenden een zware baan die eventueel weekendwerk en nachtprestaties veronderstelt. Kinderverzorgster is een kwantitatief knelpunt. De uitbreiding van het aanbod aan buitenschoolse opvang en de hogere diploma-eisen van Kind en Gezin confronteren de sector met een arbeidsreserve die het gewenste niveau niet haalt. De problematiek stelt zich het scherpst in Antwerpen. Vacatures voor naschoolse kinderopvang zijn ook minder in trek door: - het statuut: de meeste begeleiders werken deeltijds als gesco of Wep+; - de uurregeling: gesplitste en onregelmatige arbeidstijden voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties; - werkloosheidsvallen en het lage deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken. Het grote verloop zorgt telkens voor nieuwe vacatures die moeilijk ingevuld geraken.						

Onderwijzend personeel	
Leraren secundair onderwijs technische vakken	Geen cijfers beschikbaar
Leraren secundair onderwijs wiskunde	
De arbeidsmarkt voor leerkrachten is de voorbije jaren minder krap geworden: leerkrachten stappen later uit en meer jongeren kiezen voor een onderwijsbaan. Toch blijven leraren voor technische vakken en leraren wiskunde knelpuntberoepen. Personen die over de nodige kwalificaties beschikken om leerkracht wiskunde of leerkracht technische vakken te worden zijn immers ook zeer gegeerd in de privésector, waar ze doorgaans meer kunnen verdienen. Onderwijsvacatures betreffen vooral tijdelijke vervangingen in het tweede en derde trimester. Omdat in het computersysteem van de VDAB geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende types van leerkrachten kunnen er geen cijfers voor deze twee specifieke groepen worden gegeven. Door het bestaan van een aparte CV-databank voor leerkrachten komen vele vacatures voor leerkrachten overigens niet meer in het systeem van de VDAB terecht. Dankzij deze databank behoudt de VDAB wel zicht op eventuele knelpunten bij lerarenberoepen, kwantitatieve cijfers ontbreken echter.	

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

Tekenaars						
08102 Bouwkundig tekenaar	167	524	691	2	1	
08115 Tekenaar mechanica	98	259	357	2	1	
08117 Tekenaar metaalconstructies	27	124	151	2	1	
08118 Tekenaar piping	40	214	254	2	1	
08120 Tekenaar elektriciteit	52	186	238	2	1	
08122 Tekenaar elektronica	18	36	54	2	1	
De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve oorzaken. De kwalitatieve aspecten domineren omdat werkgevers sollicitanten wensen met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerptekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs. De beschikbare arbeidsreserve bevat weinig kandidaten die voldoen aan deze hoge kwalitatieve standaarden. Het kwantitatieve tekort stelt zich nu door de aantrekkende economie scherper dan de voorbije jaren. Specifiek voor tekenaars piping is dat er geen schoolse opleiding voor bestaat.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Technici						
08904 Technicus elektromechanica	557	576	1133	1	2	
08905 Technicus mechanica	174	112	286	1	2	
08920 Technicus bouw - werfleider	472	1230	1702	1	2	
08930 Technicus elektriciteit	255	331	586	1	2	
08939 Technicus kunststoffen	2	3	5	1	2	
08951 Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	266	203	469	1	2	
08955 Technicus autotechniek	121	251	372	1	2	
08965 Technicus elektronica	346	423	769	1	2	
08966 Technicus domotica en gebouwenautomatisering	54	19	73	1	2	
08969 Beeld- en/of geluidstechnicus	56	44	100	1	2	3
08975 Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	73	240	313	1	2	
08981 Technicus - productieoperator	446	349	795	1	2	

Technische beroepen zijn jaarlijks terugkerende knelpuntberoepen. De oorzaak voor het knelpunt is in eerste instantie kwantitatief: de instroom van jonge afgestudeerden bleef de voorbije jaren achter op de marktvraag. De gesuggereerde oplossingen - de verhoging van de aantrekkingskracht van het technisch onderwijs en meer vrouwen aan de slag als technicus – botsen op hardnekkige vooroordelen.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem omdat de arbeidsreserve de gevraagde kwaliteiten mist. De gevraagde profielen evolueren: vroeger was een diploma derde graad middelbaar onderwijs voldoende, nu verlangt men meer en meer een bachelordiploma. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Er zijn echter te weinig geschikte kandidaten om dergelijke opleidingen te volgen.

Bijzonder voor beeld- en geluidstechnicus is het grillige arbeidspatroon (onregelmatige uurroosters, wisselende jobs en eventueel verre verplaatsingen).

Boekhouders						
09110 Boekhouder	501	1055	1556	2	1	
09120 Accountant	49	393	442	2	1	
09130 Fiscaal adviseur	23	86	109	2	1	
09150 Specialist kostprijsberekenaar (kostaccountant)	19	198	217	2	1	

Het knelpunt is in eerste instantie kwalitatief. Kennis van specifieke boekhoudpakketten en ervaring spelen een sleutelrol. Ook is de kennis vlug gedateerd en is permanente bijscholing noodzakelijk.

Via vervolmingsopleidingen verhogen VDAB en andere opleidingsverstrekkers de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders.

Kwantitatief situeert het tekort zich vooral bij de professionele bachelors die zelden werkloos zijn. De vraag concentreert zich vooral in de grote steden en bij accountancykantoren. Gespecialiseerde interimbureaus bewerken dit specifieke marktsegment intensief.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Opvoeders						
09501 Opvoeder klasse 1	289	223	512	1		
09527 Begeleider buitenschoolse kinderopvang	360	111	471		2	1
09541 Monitor beschutte werkplaats	77	48	125		1	

De voorbije jaren is geïnvesteerd in extra opvangplaatsen in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het algemeen welzijnswerk. Daardoor evolueerden opvoeder klasse 1 en ook de doorgroeifuncties, opvoeder-groepschef en hoofdopvoeder, tot een kwantitatief knelpunt. Ook in de volgende jaren zal de vraag naar deze opvoeders toenemen. Het Vlaams Akkoord voor de Social Profit voor de periode 2006-2010 voorziet in een vijfhonderd bijkomende plaatsen voor opvoeder en het wegwerken van de wachtlijsten in de gehandicaptenzorg gaat noodzakelijkerwijze gepaard met de creatie van extra banen.

Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden: voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Daarnaast is er het onaantrekkelijke statuut. Veel begeleiders werken immers deeltijds als gesco of Wep+. Het statuut en deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken, arbeidskrachten waar men moeilijk vervanging voor vindt. Bij laag betaalde deeltijdse banen treedt daarenboven een werkloosheidsval op, wat mede de geringe aantrekkingskracht verklaart. In de toekomst kan begeleider buitenschoolse kinderopvang ook evolueren naar een kwantitatief knelpunt. De beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders tegen 2007 minimaal een kwalificatie beroepssecundair onderwijs moet hebben zal de rekruteringsbasis immers danig beperken.

Monitor beschutte werkplaats is een kwalitatief knelpunt omwille van de behoefte aan zowel technische kennis als pedagogische kwaliteiten.

Informatici						
09605 E.D.P. (electronic data processing) manager	16	40	56	1	2	
09612 Databeheerder - informatica	65	102	167	1	2	
09613 Netwerkbheerder - informatica	144	165	309	1	2	
09614 Systeembeheerder - informatica	133	229	362	1	2	
09633 Analist - informatica	166	342	508	1	2	
09634 Toepassingsprogrammeur - informatica	559	1286	1845	1	2	
09635 Analistprogrammeur - informatica	223	358	581	1	2	
09640 Support – informatica	392	523	915	1	2	
09641 Netwerkspecialist - informatica	48	106	154	1	2	

De hoofdoorzaak van het knelpunt werd in 2006 terug kwantitatief: de aantrekkende vraag naar informatici stuit op een kleine arbeidsreserve. Verder zijn er ook kwalitatieve oorzaken. De werkgevers vragen informatici die hoog geschoold zijn, de technologie perfect beheersen en een up-to-date kennis bezitten in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie. Voor de hoge profielen in de ICT-arbeidsmarkt wordt het knelpuntkarakter nog versterkt omdat deze beroepen minder dan de gewone programmeurs getroffen worden door delokalisatie en outsourcing.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Verkoop- en marketingmanagers						
13100 Verkoopsverantwoordelijke – salesmanager	221	1025	1246		1	
13150 Marketingverantwoordelijke, -manager	111	355	466		1	

Deze managers ontwikkelen, coördineren en voeren het verkoop- en marketingbeleid uit. De functie-inhoud veronderstelt een diploma van het hoger of universitair onderwijs. Daarnaast verlangt men ervaring, meertaligheid en een bereidheid om zich veelvuldig te verplaatsen, eventueel ook naar het buitenland.

De lange looptijd wordt deels verklaard door de lange aanwervingsprocedure, inherent aan vacatures voor deze functies.

Boekhoudings-, administratieve en financiële managers						
13300 Financieel en/of administratief verantwoordelijke	153	613	766		1	
13310 Eindverantwoordelijke boekhouding - hoofdboekhouder	30	133	163		1	

Financieel en/of administratief verantwoordelijken en hoofdboekhouders vormen een kwalitatief knelpunt wegens de nood aan ervaring, de hoge kwalitatieve eisen en de eventuele combinatie van diploma's. Deze profielen moeten ook leiding kunnen geven aan een team.

Productieverantwoordelijken						
13500 Productieverantwoordelijke	272	815	1087		1	

De productieverantwoordelijke definieert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. Naast technische kennis wordt verwacht dat de productieverantwoordelijke technici of leidinggevers begeleiden en sturen. Ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werkende werkzoekenden die van werkkring veranderen.

Secretaresses						
21010 Directiesecretaris	91	221	312		1	

Directiesecretaresse is een kwalitatief knelpunt. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers zelfstandigheid, organisatietalent en initiatieven. Meertaligheid en kennis van de klassieke bureautica-pakketten is een conditio sine qua non. De job situeert zich op graduaatsniveau.

VDAB organiseert specifieke opleidingen. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in de opleidingprogramma's.

Dit beroep werd toegevoegd aan de lijst met knelpuntberoepen op vraag van Cevora, de organisatie die de opleidingen voor bedienden verzorgt.

Bedienden onthaal en communicatie						
21205 Callcenter medewerker	641	1987	2628			1

Callcenters kenden de voorbije jaren een sterke groei, de vraag naar medewerkers steeg navenant. Het beroep kenmerkt zich door een groot verloop. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep – stress, avondwerk, deeltijds – en de lage verloning zorgen ervoor dat werkzoekenden minder gemakkelijk kiezen voor dit beroep.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Administratief bedienden						
23120 Commercieel bediende	1229	2525	3754		1	2
23125 Technisch-administratief bediende	409	898	1307		1	
23130 Bediende planning en logistiek	272	833	1105		1	
23140 Bediende kostprijsberekening	159	591	750		1	

Het zijn kwalitatieve factoren die aan de basis van het knelpunt liggen:

- bij de commercieel bediende vormen commerciële feeling, talenkennis, klantvriendelijkheid en een gezonde assertiviteit de evidente breekpunten. Het is tevens een stresserend beroep met veel verloop tot gevolg. Daarom werd, op vraag van Cevora, dit beroep aan de lijst met knelpuntberoepen toegevoegd.
- de combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis is bij de andere knelpuntvacatures determinerend. Verder worden deze beroepen veelal op de werkplek aangeleerd. VDAB promoot in dat verband de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO). Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.

Bedienden transport (expeditie)						
23630 Kantoorexpediteur	34	25	59	1		2
23631 Hulpkantoorexpediteur	23	7	30	1		2
23635 Kaaioxpediteur	12	6	18	1		2
23660 Waterklerk	18	1	19	1		2
23664 Dispatcher - transportplanner	127	297	424		1	2
23675 Manifestbediende	18	44	62	1		2
23680 Expeditiebediende -transport	88	211	299	1		2

De dispatcher-transportplanner coördineert en controleert de verplaatsing van vrachtwagens en hun lading. De nood aan grondige kennis van de transportwereld en de vraag naar ervaring, flexibiliteit en stressbestendigheid verklaren het kwalitatief knelpunt. Het is ook geen nine-to-five-job: de planning van de chauffeurs, het uitstippelen van reis- en laadschema's in functie van stipte leveringen en het snel inspelen op wisselende opdrachten vergen een hoge flexibiliteit.

De knelpuntberoepen uit de expeditie sector zijn doorgroeifuncties. Een kandidaat zonder ervaring start gewoonlijk als manifestbediende, groeit eerst door tot expeditiebediende-transport, dan hulpkantoorexpediteur en wordt uiteindelijk gepromoveerd tot kantoorexpediteur. De start als manifestbediende is niet aantrekkelijk: het loon is laag, de job stresserend en er is de 24-uurs-permanentie. De beperkte instroom laat zich voelen in de andere doorgroeifuncties. Er is verder veel verloop bij de expeditiebedrijven, zowel extern, wanneer werknemers de sector de rug toekeren, als intern, wanneer werknemers overstappen naar een ander bedrijf.

Vertegenwoordigers						
34010 Vertegenwoordiger	2042	2543	4585			1

Vacatures voor vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld omwille van het ongunstige imago van dit beroep. De onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopscijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen. De VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen voor vertegenwoordigers.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Verkopers						
35070 Televerkoper	264	854	1118			1

Verkoper is op zich geen knelpuntberoep. Wel problematisch wordt het indien dit moet gecombineerd worden met technische kennis (bv. autoverkopers, verkopers in bouwmaterialen,...), zondagswerk of verkoop van vis of vleeswaren.

De voornaamste activiteiten van televerkopers zijn het ondersteunen van de verkoop of het verkopen van goederen of diensten. De prospectie van klanten gebeurt vaak 's avonds wat de job minder aantrekkelijk maakt. De verloning is een andere rem.

Filiaalhouders						
37000 Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	438	1748	2186			1
37010 Filiaalassistent - eerste verkoper - rayon verantwoordelijke	399	844	1243		1	

Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van het startkapitaal, het zelfstandigenstatuut en de onzekere financiële verloning. Verder is het geen nine-to-five-job.

De vacatures voor filiaalassistent appelleren net zoals de vacatures voor onder meer vertegenwoordigers en commercieel bedienden aan commerciële profielen. Naast de evident commerciële vaardigheden moeten filiaalassistenten ook beschikken over de nodige administratieve en eventueel ook technische capaciteiten. Dit verklaart het kwalitatieve knelpunt.

Tuiniers, land- en tuinbouwarbeiders						
40165 Tuinier	308	50	358		1	2
40170 Tuinaanlegger - bosaanlegger	266	35	301		1	2
40190 Arbeider in de land- en tuinbouw	906	200	1106			1
40191 Fruitplukker hardfruit	1972	41	2013			1
40192 Fruitplukker zachtfruit	3322	15	3337			1
40194 Arbeider in de groentenoogst	539	16	555			1

De jobs voor serrearbeiders en fruitplukkers geraken moeilijk ingevuld. De lage verloning en het zware werk maken dat weinig werkzoekenden interesse hebben voor deze functies. Verder betreft het banen die sterke seizoenpieken kennen. Werkgevers doen vaak beroep op buitenlandse arbeidskrachten om deze knelpuntvacatures in te vullen.

Vacatures voor tuinier en tuinaanlegger richten zich tot kandidaten met een specifieke opleiding. Er zijn evenwel te weinig afgestudeerden uit het tuinbouwonderwijs. Daartegenover staat dat consumenten de laatste jaren een groter budget uittrekken voor de tuin. De vereisten die gesteld worden aan de werknemers zijn vrij hoog: men vraagt polyvalentie (paadjes aanleggen, beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines, ...) gecombineerd met lange werkdagen, fysiek zwaar werk en buitenwerk. Tuinaanleggers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen omwille van de hogere lonen vaak over naar de bouwsector.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Natuursteenbewerkers						
50300 Natuursteenbewerker	153	9	162	1		

De opleidingen voor steenhouwer en natuursteenbewerker zijn schaars in het gewone onderwijscircuit. Dat maakt dat er weinig kandidaten instromen die het beroep beheersen. De sector probeert samen met de VDAB de leemte op de arbeidsmarkt in te vullen. De VDAB-beroepsopleiding natuursteenbewerker ondervindt op zijn beurt problemen bij de rekrutering van geschikte kandidaten. Eenzelfde problematiek stelt zich bij de bedrijven die, o.a. via het stelsel van individuele beroepsopleiding, het beroep op de werkvloer willen aanleren. Verder stelt het beroep zware fysieke eisen.

Matrozen						
61161 Matroos (binnenscheepvaart)	49	0	49	1		

Als alternatief voor dichtslibbende autowegen wordt de binnenscheepvaart sterk gepromoot. De groeiende vloot en de extra vraag naar matrozen resulteert in een kwantitatief knelpunt. Het tekort aan matrozen wordt via een opleidingsinitiatief van de Vlaamse regering en het Fonds voor de Rijn- en binnenvaart geremedieerd. Voor werkzoekenden is VDAB de opleidingsinstantie, voor werkenden is dat Syntra. Eigen aan de job van matroos zijn lange afwezigheden, wat het knelpuntkarakter van het beroep versterkt.

Chauffeurs						
64130 Autobusbestuurder (lijndienst-openbaar vervoer)	87	62	149	1		2
64132 Autocarbestuurder	84	19	103	1		2
64135 Autobusbestuurder (lijndienst-privévervoer)	182	4	186	1		2
64141 Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwswerven)	183	27	210	1	2	3
64143 Bestuurder lichte vrachtwagen - vaste wagen (max. 7,5 ton)	327	302	629	1	2	3
64144 Bestuurder zware vrachtwagen - vaste wagen (+ 7,5 ton)	490	93	583	1	2	3
64161 Bestuurder van trekker met oplegger	790	322	1112	1	2	3
64162 Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	375	133	508	1	2	3
64175 Chauffeur distributie	638	81	719	1	2	3

Chauffeurs zijn reeds langer een kwantitatief knelpunt. Er zijn immers te weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. Vooral de afschaffing van de legerdienst was nefast. Voordien haalden immers heel wat jongeren een vrachtwagenrijbewijs in het leger. Het huidige alternatief, een beperkt aantal chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijsscholen, komt slechts deels tegemoet aan de grote vraag. Verder maken een aantal ongunstige aspecten – de verloning, de ongunstige tijdsregeling, de verhoogde werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie – het beroep minder aantrekkelijk. De knelpuntvacatures betreffen het brede gamma aan chauffeursberoepen want de voorbije jaren is ook het openbaar vervoersaanbod versterkt. De keuze voor meer en frequentere busdiensten doet de vraag naar buschauffeurs oplopen en creëert tekorten. Tegenover de stijgende vraag staan evenwel weinig werkzoekenden die het geschikte rijbewijs bezitten. Om de tekorten te milderen levert De Lijn belangrijke opleidingsinspanningen.

De vacatures voor autocarchauffeur raken evenmin vlot ingevuld. Naast het rijbewijs zijn talenkennis en de lange periodes van huis negatieve randvoorwaarden.

Bij de truckbestuurders treden de ongunstige tijdsregeling en de lange afwezigheden extra op de voorgrond. Ook het feit dat men overal net op tijd moet zijn (just-in-time-leveringen) zorgt voor extra stress.

De bestuurders lichte vrachtwagen en chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en vermijdt de ochtendspits. Het maakt de job echter minder aantrekkelijk.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Wevers, regelaars, instellers weefgetouw						
70325 Wever op platgetouw	1	0	1	1		
70380 Regelaar van weefgetouwen	4	0	4	1		

De laatste jaren heeft de textielsector veel herstructureringen gekend. De huidige bedrijven zijn modern en hoogtechnologisch en zijn vooral gericht op productie van technisch textiel. Bij het grote publiek blijft de sector echter met een slecht imago zitten, met als gevolg dat werkzoekenden niet geneigd zijn in de textielsector te gaan werken en dat er een erg lage instroom is van scholieren in het textielonderwijs. Deze vaststelling leidde tot verschillende promotiecampagnes. De effecten ervan zijn beperkt en de mindere belangstelling voor een textielberoep kon niet gekeerd worden. De optie textiel wordt nog slechts in twee secundaire scholen aangeboden.

Bijgevolg kan de vraag naar wevers en regelaars in de textieldriehoek Waregem-Kortrijk-Roeselare niet ingevuld worden. De minimale arbeidsreserve in deze subregio versterkt het kwantitatieve probleem.

De VDAB-beroepsopleiding en het stelsel van individuele beroepsopleiding (IBO) bieden enig soelaas: de sector sloot een samenwerkingsovereenkomst met de VDAB voor het verstrekken van textielspecifieke opleidingen aan arbeiders.

Garneerders, stoffeerders						
71405 Garneerder–stoffeerder	53	5	58	1	2	3

Garneerder-stoffeerder is een knelpunt. Er zijn te weinig werkzoekenden die voor dit beroep kiezen en bovendien halen ze vaak het gewenste niveau niet. Het zijn ook zware beroepen omdat het fysieke kracht vergt om de stoffen over de meubels te trekken.

Patroonmakers						
71505 Patroonmaker (zware en lichte confectie)	22	32	54	1		

Patroonmakers blijven het grootste knelpunt binnen de sector. Het confectieonderwijs kende de voorbije decennia een sterke terugval. Het resultaat is dat weinig jongeren nog afstuderen. Anderzijds worden aan de sollicitanten hoge technische eisen gesteld omdat verschillende fasen in het productieproces geautomatiseerd zijn (CAD-CAM).

Stiksters						
71675 Modellenstikster confectie	10	2	12		1	

Modellenstikster is een kwalitatief knelpunt. De werkloze stiksters zijn productiestiksters, het zuivere productiewerk is evenwel verhuisd naar het buitenland. Wat gebleven is – het maken van prototypen, het werk aan duurdere producten en woningdecoratie – vraagt hoog gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten. De cursisten die in de VDAB-centra voor dergelijk kwalitatief werk zijn opgeleid vinden probleemloos werk.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Tandtechnici						
74220 Tandtechnicus	68	15	83	2		1

Er zijn weinig werkzoekende tandtechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. Dat deze beroepen veelal op zelfstandige basis worden uitgeoefend versterkt de kwantitatieve tekorten. Verder is de lage verloning een rem bij de rekrutering. Gezien de vrij doorgedreven technische opleiding hebben de werkzoekenden ook hogere loonaspiraties.

Veel kleine dentaaltechnische labo's én de sterk provinciaal verschillende geografische spreiding maken dat de match tussen vraag en aanbod moeizaam verloopt.

Bankwerkers en gereedschapsmakers						
75030 Bankwerker-matrijzenmaker - metaal	18	11	29	1	2	

Er is een permanent tekort aan bankwerkers-matrijzenmakers (meestal niveau derde graad technisch onderwijs) die voldoen aan de hoge kwalitatieve eisen. Matrijzenmaker kan men dan ook pas worden na jarenlange ervaring als bankwerker.

Instellers-bedieners van werktuigmachines						
75105 Insteller-bediener van metaalfreesmachine	56	16	72	1	2	
75137 Slijper voor machinegereedschap	27	1	28	1	2	
75150 Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	105	16	121	1	2	
75170 Insteller- bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	451	237	688	1	2	

De metaalsector kampt met een schaarste aan gekwalificeerde arbeidskrachten, o.a. voor het bedienen van CNC-gestuurde machines. Het gevraagde studieniveau is voornamelijk derde graad technisch onderwijs en in mindere mate tweede graad technisch onderwijs. Het klassieke probleem - weinig jongeren die kiezen voor een technische opleiding - maakt dat het kwantitatief tekort structureel is. De VDAB speelt in op de tekorten via de opleiding van werkzoekenden. De toeleiding naar de opleidingscentra vormt omwille van het lage niveau van de kandidaten echter een probleem.

Monteerders en afstellers (nieuwe) machines						
75200 Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	106	53	159	1	2	
75210 Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	55	27	82	1	2	

Er is zowel een kwantitatief als kwalitatief tekort aan monteurs en afstellers. De huidige machines en industriële installaties zijn in hoge mate geautomatiseerd (hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing). waardoor de kwalitatieve eisen verhogen. Het gevraagde studieniveau is derde graad technisch onderwijs of hoger, in mindere mate tweede graad technisch onderwijs. Het klassieke probleem, weinig jongeren die kiezen voor een technische opleiding, maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Onderhoudsmecaniciens						
75300 Onderhoudsmecanici en hersteller machines en industriële installaties	838	624	1462	1	2	
75306 Hydraulicus	27	11	38	1	2	
75312 Onderhoudsmecanici van landbouwmachines	40	12	52	1	2	
75318 Onderhoudsmecanici van grondwerk- en bouwmachines	52	16	68	1	2	
75351 Automecanici-hersteller van voertuigen met benzinemotoren	361	166	527		1	2
75352 Automecanici-hersteller van voertuigen met dieselmotoren	132	27	159		1	2
75360 Mecanici-hersteller schepen	15	0	15	1	2	
75370 Onderhoudsmecanici van heftrucks, tractoren, ...	52	10	62		1	2
75371 Onderhoudsmecanici van vrachtwagens, autobussen, ...	230	21	251		1	2

Onderhoudsmecaniciens zijn een jaarlijks terugkerend knelpunt. Het knelpunt gaat terug op zowel kwantitatieve als kwalitatieve elementen.

Het kwantitatief tekort is niet nieuw. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen de voorbije decennia beperken de rekruteringsbasis. Het gevraagde opleidingsniveau is tweede graad secundair technisch, derde graad secundair technisch en derde graad secundair beroepsonderwijs.

De kwalitatieve eisen zijn als gevolg van de integratie van nieuwe materialen en technologieën gestegen.

Bij het verklaren van het knelpuntkarakter van de vacatures voor onderhoudsmecaniciens primeren de kwantitatieve tekorten, bij de automecaniciens zijn de oorzaken eerder van kwalitatieve aard. De VDAB-beroepsopleiding anticipeert op de ontwikkelingen in de automobielsector: LPG, ABS, motormanagement en aluminiumgebruik zijn geïntegreerd in het opleidingspakket. Bij de automecaniciens zijn het loon en het zware en vuile werk andere verklarende factoren voor de moeilijke invulling van de vacatures.

Plaatwerkers						
75410 Industrieel plaatwerker	70	9	79	2	1	
75440 Insteller van plaatbewerkingsmachines	37	5	42		1	

Werkaanbiedingen voor industrieel plaatwerker zijn zowel kwalitatief als kwantitatief een knelpunt. Het zware en vuile werk schrikt kandidaten af. Anderen die willen werken als plaatbewerker voldoen niet op kwalitatief vlak omdat de ISO-kwaliteitsnormen de eisen gesteld aan plaatwerkers hebben verhoogd. In kleine bedrijven moeten plaatwerkers ook andere vaardigheden, zoals kennis van mechaniek en spuiten, beheersen.

De vacatures voor instellers van plaatbewerkingsmachines worden om kwalitatieve redenen moeilijk ingevuld.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Installateurs sanitair en verwarming						
75505 Sanitair installateur - loodgieter	333	97	430	1	2	
75510 Zinkwerker - metalen dakbedekking	34	0	34	1	2	
75525 Monteur centrale verwarming	414	52	466	1	2	
75527 Brandertechneker	36	18	54	1	2	
75530 Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	63	5	68	1	2	

Vacatures voor loodgieters, zinkwerkers, C.V.-monteurs, brandertechnekers en sanitaire installateurs zijn moeilijk in te vullen omdat er slechts weinig kandidaten zijn. Werkzoekenden moeten naast technisch inzicht ook kunnen planlezen. De job vereist ook een zekere polyvalentie.

De schoolse opleidingen situeren zich op beroeps- en BUSO-niveau, terwijl de moeilijkheidsgraad van de opleidingen brandertechneken zich op het niveau van de derde graad secundair onderwijs bevindt.

Lassers						
75620 Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	81	1	82	1	2	
75623 Lasser met inerte gassen	117	9	126	1	2	
75624 Half-automaatlasser	420	86	506	1	2	
75680 Lasser – metaal	352	120	472	1	2	

Goede lassers zijn niet te vinden. Het knelpunt is net zoals bij de loodgieters kwantitatief en kwalitatief. De problematiek beperkt zich verder niet langer tot specifieke lastechnieken: lassers moeten in staat zijn om diverse technieken te gebruiken.

De VDAB verzorgt lasopleidingen maar valabele kandidaten rekruteren blijft een opgave. Voor halfautomaatlassers zijn er wel nog voldoende kandidaten, die echter niet het gewenste rendement halen.

Containerhersteller is een combinatie van koelhersteller (voor koelcontainers), lasser en plaatwerker. Dit beroep werd toegevoegd op vraag van de sector omdat dit een knelpunt is in de havens van Antwerpen en Zeebrugge. Vacatures worden bij de VDAB gecodeerd bij de lassers.

Buizenfitters						
75775 Buizenfitter	74	33	107	1	2	

Een buizenfitter bewerkt en monteert metalen of kunststof buizen. Het knelpunt is kwantitatief en kwalitatief. De gevraagde buizenfitters moeten beschikken over ervaring en een gedegen technische kennis van de montage van metaalconstructies.

Monteurs in de metaalindustrie						
75905 Monteur van metalen onderdelen	607	71	678	1	2	

Net zoals in de andere metaalberoepen is het tekort aan kandidaten de voornaamste verklaring voor het knelpunt. Op kwalitatief vlak gelden dezelfde eisen als voor buizenfitters.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Elektriciens en elektromecaniciërs						
76105 Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektriciens)	454	227	681	1		
76120 Auto-elektrotechnicus	24	8	32	1		
76125 Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektriciens)	346	58	404	1		
76135 Onderhoudselektriciens	341	187	528	1		
76140 Monteerder-kableerder - schakelkasten	22	11	33	1		

Tegenwoordig zijn elektriciens een kwantitatief knelpunt. Een decennium terug konden ongeschoolde helpers de tekorten nog milderen maar door de technologische evolutie is dat niet langer het geval: in de sector woningbouw worden domotica en beveiliging meer gevraagd, in auto's is elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS steeds prominenter en in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken.

Plaatsers databekabeling						
76405 Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	46	19	65	1		

Plaatsers van databekabeling in gebouwen vormen een kwantitatief knelpunt. De vraag naar databekabelers voor de installatie van computernetwerken is sterk groeiend. De levensduur van een dergelijk netwerk is beperkt zodat er ook een belangrijke vervangingsvraag is. Een deel van deze vacatures wordt geregistreerd als vacatures voor elektriciens.

Schrijnwerkers						
77100 Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	482	190	672	1	2	
77105 Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	738	101	839	1	2	
77110 Schrijnwerker - timmerman: daktimmer	110	3	113	1	2	
77160 Parketvloerlegger	61	5	66	1	2	
77178 Schrijnwerker - aluminium	247	32	279	1	2	

Het tekort aan technische profielen is ook hier een feit: de instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch is de voorbije jaren te klein om tegemoet te komen aan de blijvende vraag. De VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie.

Verder is schrijnwerker ook een kwalitatief knelpunt. Vaak verlangt de werkgever op zoek naar schrijnwerkers kandidaten met de nodige ervaring in het beroep. Een ander element dat maakt dat deze werkaanbiedingen traag en slechts gedeeltelijk vervuld geraken, zijn de hoge eisen op vlak van beroepskennis. Men moet het beroep kennen en zelfstandig kunnen uitvoeren.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Schilders						
78100 Schilder - decorateur	435	75	510	2	1	
78165 Industrieel schilder	90	31	121	1	2	3

Er is een schaarste aan vakbekwame schilders-decorateurs op de arbeidsmarkt. De werkgevers eisen zowel ervaring als polyvalentie van de kandidaten. Kwantitatief is er ook een knelpunt. Er zijn wel voldoende jongeren en werkzoekenden die een schildersopleiding volgen maar er is een te geringe doorstroom naar tewerkstelling in de sector.

Bij de industriële schilders primeert het kwantitatieve aspect. Bovendien zijn de werkomstandigheden vanuit gezondheidsstandpunt niet ideaal.

Metselaars						
79100 Metselaar	1417	210	1627	1		
79160 Vloerder - tegelzetter	329	36	365	1		

Metselaar en vloerder zijn klassieke knelpuntberoepen. De gunstige bouwconjunctuur in 2006 leidde tot een verdere verkrapping.

De Belgen hebben een voorkeur voor traditionele en dus arbeidsintensieve bouwtechnieken. Daardoor evolueren de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel dan in andere sectoren. Daarnaast is er omwille van de leeftijdsstructuur van de bouwarbeiders een hoge vervangingsvraag. De gestadige uitstroom in combinatie met de geringe instroom van schoolverlaters veroorzaakt een kwantitatief probleem.

Stukadoors						
79200 Stukadoer - natte bepleistering	324	25	349	1	2	3
79220 Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	132	10	142	1	2	3
79240 Stukadoer - buitenbepleistering	74	7	81	1	2	

Stukadoer vormt zowel een kwantitatief als kwalitatief knelpunt. Stukadoer is geen optie in het technisch onderwijs wat de instroom limiteert. De SYNTRA-opleiding en de VDAB-beroepsopleidingen kunnen slechts een beperkt aantal kandidaten aanleveren. Daarnaast is het ook een kwalitatief knelpunt omdat de werkgevers van de sollicitanten een gedegen beroepskennis en een hoog rendement verwachten. Bovendien is het beroep zwaar.

Isolateurs						
79450 Industrieel isolateur	193	7	200	1	2	

Een industrieel isolateur voorziet installaties, apparaten en buisleidingen van een aangepaste thermische isolatie. Industrieel isolatiewerker is een beroep dat, naast een degelijke basiskennis van tekenen en meten, ook vakmanschap en oog voor detail en afwerking vergt. De meeste te isoleren installaties bevinden zich in de petrochemische nijverheid.

Industrieel isolateur is een knelpunt omwille van kwantitatieve en kwalitatieve redenen. Er is geen specifieke opleiding in het onderwijs wat de instroom beperkt. De vraag naar vakmanschap verklaart het kwalitatieve knelpunt.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Dakdekkers						
79600 Dakdekker schuine daken (inclusief lood-en zinkwerk)	437	56	493	1	2	
79611 Dakdekker metalen dakbedekking	23	3	26	1	2	
79630 Dakdekker platte daken - dakdichter	148	19	167	1	2	

Het beroep is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Het kwantitatieve probleem wordt verklaard door het gebrek aan een afstudeerrichting dakdekker. Beroepskennis doet men op via het naschools leren (o.a. VDAB) en op de werkplek zelf. Daarnaast eist men de nodige vaktechnische kennis van de kandidaten. Bovendien mogen dakdekkers geen hoogtevrees hebben. Dat aspect en het imago van het beroep beperken de rekruteringsbasis.

Onderhoudsarbeiders - wegenwerkers						
79920 Wegenwerker – kasseier	107	40	147	1	2	3
79970 Stellingbouwer	230	8	238	1	2	
79980-79981 Bekister-Ijzervlechter	397	52	449		1	
79985 Wegenwerker	230	81	311		1	
79986 Wegenwerker – klinkers	126	1	127	1	2	3

Wegenwerkers, stellingbouwers, bekisters en ijzervlechters vormen een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. Binnen de schoolmuren bestaan geen specifieke opleidingen die toeleiden naar deze beroepen. Gedegen vakmanschap is echter noodzakelijk. Bovendien zijn het allemaal fysiek zware jobs.

Van wegenbouwarbeiders wordt een steeds grotere polyvalentie verwacht. De kandidaten moeten bijvoorbeeld ook kunnen metselen en aansluitingen maken.

Drukkers						
80712 Drukker tweekleuren offset-vellenpers	16	1	17	1		
80714 Drukker vier-, meerkleurenoffset vellenpers	46	5	51	1		
80721 Drukker offsetdrukker aan de rotatiepers (één of meer kleurenoffset)	29	19	48	1		
80751 Drukker-geleider van flexo-rotatiepers	14	1	15	1		

De knelpunten zijn kwantitatief. De VDAB-beroepsopleidingen zorgen voor een kwalitatieve upgradering van werkzoekenden. Het stelsel van individuele beroepsopleidingen vormt een andere remediëerspiste. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde banen, tot werkzoekenden van een zeker niveau. Andere opleidingspistes die gevolgd worden zijn interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines.

Arbeiders afwerking drukkerij						
80890 Arbeider-afwerker drukkerij	80	24	104	1	2	3

Arbeiders-afwerker drukkerij (polyvalente afwerkers) vormen in eerste instantie een kwantitatief knelpunt. Door het ontbreken van een schoolse opleiding zoeken bedrijven kandidaten die ze zelf opleiden, al dan niet via een IBO. Het niveau van de werkzoekende en hun mobiliteit zijn dikwijls problematisch. In kleinere bedrijfjes moet een afwerker immers diverse taken kunnen combineren. Daarnaast kampt het beroep met een imago probleem: werkzoekenden verkiezen eerder een opleiding tot drukker dan tot afwerker.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Bakkers						
82205 Broodbakker	136	43	179	1		2
82220 Banketbakker - pasteibakker - patissier	107	18	125	1		2
82290 Helper bakker of snoepgoed	60	32	92	1		2

Het beroep van bakker is al jaren een knelpunt en blijft het ook. Helper bakker is dikwijls een instapfunctie en dus ook een knelpunt.

De instroom van jonge schoolverlaters is onvoldoende om de vrije arbeidsplaatsen in te nemen. Na een bakkersopleiding zijn er relatief veel jongeren die afhaken en een andere richting uitgaan. Het beroep kenmerkt zich door de ongunstige arbeidsomstandigheden. Hoewel moderne machines dit probleem enigszins verzachten blijven nacht- en weekendwerk inherent aan het bakkersberoep. De verloning is daarbij niet navenant.

Daarnaast zijn er de bakkers die ongeschikt worden voor het beroep omwille van allergieverschijnselen.

Beenhouwers, slaggers, uitbeners						
82600 Beenhouwer - spekslager	245	56	301	1		2
82610 Slachterijarbeider	49	70	119	1		2
82618 Uitsnijder in slachterijen	11	0	11	1		2
82619 Uitbener	16	13	29	1		2
82655 Vleesbewerker	87	24	111	1		2

Beenhouwer is een beroep dat steeds meer in loondienst wordt uitgeoefend. Beenhouwerijen, al dan niet verbonden aan een warenhuisgroep, hebben een permanente behoefte aan personeel. Het aantal afgestudeerden dekt niet de vraag. Leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers kan enig soelaas bieden. De lage lonen en de verplichting zaterdagwerk te presteren bemoeilijken eveneens de rekrutering.

Slachthuizen hebben eveneens problemen om uitbeners en uitsnijders te werven. Een groot probleem bij deze beroepen is het imago van de sector, de uurregeling en het fysiek zware werk.

In West- en Oost-Vlaanderen organiseren de VDAB en de sector gezamenlijk specifieke opleidingen. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, beperkt de opleidings- en wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom Franse werknemers aan.

Arbeiders voor behandeling van voedingswaren						
82990 Behandelaar van voedingswaren	119	10	129	1		

De automatisatie bij de industriële productie van voeding stimuleert de vraag naar productieoperatoren. 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 zijn attitudenormen als flexibiliteit, verantwoordelijkheidszin en persoonlijke hygiëne inherent aan de functie. Dergelijke gekwalificeerde technici worden ook in andere bedrijven gezocht, vandaar het kwantitatieve knelpunt.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Kunststofarbeiders						
85325 Plastiekextrusiemachinebediener	55	23	78	1		
Plastiekextrusiemachinebedieners zijn schaars en worden ook druk gesolliciteerd door andere sectoren.						

Kraanmannen						
87210 Torenkraanbestuurder	55	19	74		1	
87230 Bestuurder mobiele kraan	119	15	134		1	
De oorzaak van het knelpunt is kwalitatief. De bedrijven vragen mensen die het vak kennen. Er zijn evenwel weinig werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te fungeren. De sector doet grote inspanningen om kraanmannen te vormen via schoolse opleidingen of via de VDAB-beroepsopleiding.						

Bouwplaatsmachinisten						
87410 Bouwplaatsmachinist – grondverzet	150	41	191		1	
87460 Betonnerings- en asfalterings-machinebedieners – wegenbouw	17	21	38		1	2
De problematiek is gelijkaardig aan die van de kraanmannen. Voor de bediener van de asfalteringsmachine komt er nog bij dat werken in de warme asfaltdampen ongezonder is.						

Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling						
88205 Magazijnarbeider onderdelen en wisselstukken - opslag- en stapelplaatsen	1220	666	1886		1	2
88212 Bediener van heftruck	307	215	522		1	2
88285 Verhuizer	142	21	163		1	2
Magazijnarbeider is een knelpunt om kwalitatieve redenen. Heftruckchauffeur is dikwijls een onderdeel van het beroep magazijnarbeider en is een knelpunt omwille van het vereiste attest. Dit knelpunt kan verholpen worden met opleidingen. Nu worden al veel opleidingen georganiseerd, echter onvoldoende om het knelpunt op te lossen.						
Verhuizer is eveneens voornamelijk een kwalitatief knelpunt. De werkgever vraagt kandidaten die eventueel in het bezit zijn van een rijbewijs C, nauwgezet kunnen werken, klantvriendelijk zijn en rendement halen. Via IBO kunnen de verhuistechieken on-the-job aangeleerd worden.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Keukenpersoneel						
91205 Keukenverantwoordelijke - chef-kok	351	61	412		1	2
91220 Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	273	145	418		1	2
91241 Chef de partie - hulpkok	667	202	869		1	2

De drie hierboven opgesomde beroepen kampen in de eerste plaats met kwalitatief probleem. Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt. Een geschoolde hulpkok (chef de partie) moet occasioneel de kok kunnen vervangen en dus ook een zeker niveau halen. Opleidingen tot keukenmedewerker, hoewel het geen knelpuntberoep is, zorgen voor een snellere doorstroming naar hulpkok en kok. Beter opgeleide werknemers zijn wellicht ook meer geneigd om in de sector te blijven werken.

Daarnaast heeft de horecasector voor vele werkzoekenden een kwalijke reputatie. De stereotype beeldvorming (lage lonen, zwartwerk, weekendwerk, overuren, seizoensgebonden en weinig stabiel werk) beperkt de interesse voor dergelijke jobs. De horecasector kenmerkt zich ook door het grote verloop van werknemers.

Kelners, zaal- en barpersoneel						
92100 Restaurantkelner	587	62	649		2	1
92123 Zaalmeisje - zaaljongen	340	142	482		2	1
92140 Hotelmeester - maitre d'hôtel	41	23	64		2	1

De arbeidsomstandigheden van de beroepen beperken de aantrekkelijkheid van vacatures voor Restaurantkelner, zaalmeisje en hotelmeester. Hotelmeesters en kelners hebben, meer nog dan het keukenpersoneel, werkuren die onvoorspelbaar en vooral laat zijn. Het beroep eist verder een goede fysieke geschiktheid, een goed voorkomen, sociale vaardigheden, vlotte communicatie en in toeristische centra ook meertaligheid. Deze elementen bemoeilijken de zoektocht naar personeel.

Drankkelner is een instapberoep. De opleidingen worden dan ook voornamelijk op dit niveau gegeven. Een ervaren drankkelner kan eventueel doorstromen naar restaurantkelner.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

Schoonmakers						
93200 Klassieke (professionele) schoonmaker	2703	490	3193		1	2
93205 Particuliere schoonmaker	10603	1839	12442		2	1
93210 Glasramenwasser	134	12	146	1		
93250 Industrieel schoonmaker	391	135	526			1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkterrein van professionele schoonmakers. De rekrutering van deze profielen verloopt moeilijk door de kwalitatieve eisen inzake kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement. Daarnaast creëert onvoldoende kennis van Frans of Nederlands vaak problemen. De job veronderstelt vaak deeltijds werk, te presteren buiten de normale kantooruren. Wegens de ligging van de bedrijven is eigen vervoer dikwijls noodzakelijk. 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.

Door het succes van de dienstencheques zijn particuliere schoonmaker en glasramenwasser geëvolueerd tot knelpuntberoepen. Vooral uitzendkantoren zijn op zoek naar schoonmakers die rendement halen en kwalitatief werk leveren.

De sector voorziet on-the-job opleidingen voor glasramenwassers van negen maanden.

Zwaar en eventueel ongezond werk verklaren het tekort aan industriële schoonmakers of reinigers. Deze beroepsnaam dekt een brede lading: het reinigen van buizen en tanks in de chemie en petrochemie, het verwijderen van asbest, het opruimen van door brand vernielde loodsen, ...

Kappers						
94115 Kapper voor dames	71	13	84			1
94125 Kapper voor dames en heren	467	26	493			1

De arbeidsreserve voor de hierboven genoemde kappersberoepen is ruim. Veel kandidaten zijn echter ongeschikt omwille van hun leeftijd of beperkte en niet up-to-date beroepskennis. Daarnaast haken een aantal werkzoekenden af om medische redenen. Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de aantrekkelijkheid van de job. Het betreft ook dikwijls deeltijdse banen.

Strijksters						
95135 Strijkster met de hand	347	15	362	2		1

Het succes van de strijkateliers en de dienstencheques is niet vreemd aan dit knelpunt. De strijksters moeten verzorgd werk leveren en rendement halen. Lang recht staan maakt het werk zwaar. Het lage loon en de werkloosheidsval beperken de werving.

Afgezien van producenten van strijkapparatuur die in hun servicepakket opleiding voorzien, is VDAB de enige opleider.

2.3. Evolutie van de knelpunten 2000-2006

Tabel 1 in de bijlage geeft een overzicht van het aantal ontvangen jobs (NECZI) in de knelpuntberoepen voor de periode 2000-2006. Wanneer het beroep voor een bepaald jaar als knelpunt werd beschouwd, is het vakje met het overeenkomstig aantal jobs gekleurd.

De verhouding tussen het aantal jobs in knelpuntberoepen en het totaal aantal jobs wordt beïnvloed door de gebruikte methodologie. Daarom kan dit aandeel niet gebruikt worden om op absolute wijze te bepalen of de vacatures van het ene jaar tot het andere moeilijker of gemakkelijker kunnen vervuld worden.

Veel knelpuntberoepen zijn structureel. Deze situeren zich in volgende beroepsgroepen:

- ✓ ingenieurs
- ✓ apothekersassistenten
- ✓ verpleegkundigen en verzorgenden
- ✓ tekenaars
- ✓ technici
- ✓ boekhouders
- ✓ informatici
- ✓ productieverantwoordelijken
- ✓ gespecialiseerde bedienden
- ✓ vertegenwoordigers
- ✓ tuiniers
- ✓ natuursteenbewerkers
- ✓ chauffeursberoepen en bestuurders kranen
- ✓ gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ elektriciens
- ✓ schrijnwerkers
- ✓ gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ drukkers
- ✓ bakkers en beenhouwers
- ✓ magazijnarbeiders en verhuizers
- ✓ koks en kelners
- ✓ schoonmakers
- ✓ kappers

De meest standvastige knelpunten worden gevonden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is (gaande van burgerlijk ingenieur tot bouwvakker) of waarvoor de technische kennis gecombineerd dient te worden met commerciële en/of administratieve vaardigheden. Er is een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen vanaf het niveau secundair technisch onderwijs van de derde graad. Het permanente karakter van sommige knelpuntberoepen is deels het gevolg van het probleem om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Daar komt bij dat veel knelpuntberoepen traditioneel 'mannelijk' zijn. Het oplossen van dergelijke 'mannelijke' knelpunten blijft moeilijk zolang beroeps- en studiekeuzes in hoge mate gender-bepaald

blijven. Daarnaast vormt ook de horecasector een voortdurend knelpunt, maar hier zit de oorzaak in de arbeidsomstandigheden.

Het knelpuntkarakter van sommige beroepen kon beperkt gehouden worden doordat er opleidingen gegeven worden die niet alleen succesvol zijn maar ook kunnen starten van een vrij laag niveau aangezien er geen grote voorkennis nodig is.

Opvallend weinig knelpunten worden gevonden bij de uitvoerende bedienden.

2.4. Regionale knelpunten in 2006

In bijlage 2 is een overzicht van de regionale knelpuntberoepen opgenomen. Per regio (gebaseerd op de huidige indeling van de VDAB in lokale klantencentra) en per beroep wordt het aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim opgegeven, waarbij het vakje gekleurd is als het gaat om een knelpuntberoep. Het hangt af van de appreciatie van de werkgroepen met regionale arbeidsmarktspecialisten of een Vlaams knelpunt (minstens vijf jobs) al dan niet als regionaal knelpunt wordt beschouwd.

Een aantal knelpuntberoepen wordt in vrijwel alle Vlaamse subregio's als knelpunt ervaren:

- ✓ sommige verpleegkundigen en verzorgenden
- ✓ sommige technici
- ✓ boekhouder
- ✓ productieverantwoordelijke
- ✓ sommige gespecialiseerde bedienden
- ✓ vertegenwoordiger en televerkoper
- ✓ natuursteenbewerker
- ✓ sommige chauffeurs
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ sommige elektriciens
- ✓ schrijnwerker
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ banketbakker
- ✓ bestuurder mobiele kraan en bouwplaatsmachinist grondverzet
- ✓ sommige horecaberoepen
- ✓ particuliere schoonmaker
- ✓ kapper
- ✓ strijkster met de hand

Deze lijst bevat vooral beroepen die ieder jaar op de Vlaamse lijst terugkomen als knelpuntberoep.

Sommige knelpunten worden wel op het niveau Vlaanderen gedetecteerd, maar komen slechts sporadisch voor bij de regionale knelpunten. Dit kan omdat het een beperkt aantal jobs betreft dat verdeeld is over alle regio's of omdat er tijdens gesprekken met de sectoren bijkomende informatie verkregen is die op regionaal niveau minder zichtbaar is.

Sommige beroepen zijn zeer regionaal geconcentreerd, en worden dan ook enkel in de betreffende regio als knelpunt ervaren. Voorbeelden zijn 'matroos' en 'hulpkantoorexpediteur' (beide in regio Antwerpen).

De regionale arbeidsmarktspecialisten kunnen ook beroepen toevoegen die niet voorkomen op de Vlaamse lijst maar wel in de regio als knelpunt worden ervaren.

Volgende beroepen worden enkel als regionaal knelpunt ervaren (in meer dan één regio):

- ✓ meetkundig schatter (Sint-Niklaas - Dendermonde en Gent)
- ✓ ergotherapeut (Oostende - Ieper en Sint-Niklaas - Dendermonde)

- ✓ leraren basis en lager secundair (Antwerpen, Kortrijk - Roeselare en Oostende - Ieper)
- ✓ hotelreceptionist-nacht (Antwerpen en Brugge)
- ✓ matroos-visserij en motorist-visserij (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ retoucheuse kleding (Brugge en Gent)
- ✓ stikster-confectiekleding (Brugge en Gent)
- ✓ plaatwerker carrosserie (Mechelen, Hasselt en Brugge)
- ✓ onderhoudsarbeider en klusjesman gebouwen (Antwerpen, Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ gevelreiniger (Antwerpen en Brugge)
- ✓ grondwerker (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ visfileerder en visbewerker (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ inpakker met de hand (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ productiearbeider (Kortrijk - Roeselare en Brugge)
- ✓ kok grootkeuken (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ afwasser (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ keukenhulp (Mechelen, Kortrijk - Roeselare, Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ kamerpersoneel (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ drankkelner brasserie, taverne (Kortrijk - Roeselare, Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ hulpkelner en barman (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ zaalmedewerker fast-food (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ helper zaal (Oostende - Ieper en Brugge)
- ✓ helper wasserij-arbeider (Turnhout en Brugge)

3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures

- 3.1. Globale vergelijking**
- 3.2. Vergelijking van de karakteristieken**
- 3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen**

3.1. Globale vergelijking

Dit hoofdstuk is beperkt tot de Vaste Circuits in AMI¹. Alleen voor AMI zijn gegevens beschikbaar over de invulling van vacatures. De Vaste Circuits geven de belangrijkste tendensen weer van de karakteristieken van de beroepen.

Tabel 3: Vacatures 2006 - vaste circuits

	aantal afgehandeld	% vervuld	% annulering geen geschikte kandidaat	mediaan vervullings- tijd (dagen)	mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	48.424	83,0%	3,6%	48	55
Geen knelpuntberoep	43.546	86,8%	2,2%	39	42
Totaal	91.970	84,8%	2,9%	43	48

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 48.424 van de 91.970 afgehandelde jobs (52,7%). Dit betekent evenwel niet dat er evenveel moeilijk vervulbare jobs zijn. Ook bij de knelpuntberoepen is er een groot aantal werkaanbiedingen dat zonder probleem vervuld kan worden.

Wanneer men het totaal van de vacatures voor de knelpuntberoepen vergelijkt met het totaal van de vacatures voor de overige beroepen, dan blijkt dat enerzijds de medianen van de vervullingstijd en van de looptijd bij de knelpunten veel hoger zijn, en anderzijds dat het vervullingspercentage lager is.

83,0% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 86,8%.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 48 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 39 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). Het duurt maximaal 55 dagen eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is tegenover 42 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd).²

¹ Zie hoofdstuk 7. Methodologie.

² De aandachtige lezer zal hebben opgemerkt dat de hier gegeven cijfers in tegenspraak lijken te zijn met de mediaan van de vervullingstijd (46 dagen) uit de inleiding. Het verschil ontstaat omdat in dit hoofdstuk gebruik wordt gemaakt van de cijfers voor de vaste circuits en in hoofdstuk één wordt vertrokken van de cijfers voor het Normaal Economische Circuit zonder Interim, d.w.z. de vaste circuits en de tijdelijke circuits.

3.2. Vergelijking van de karakteristieken

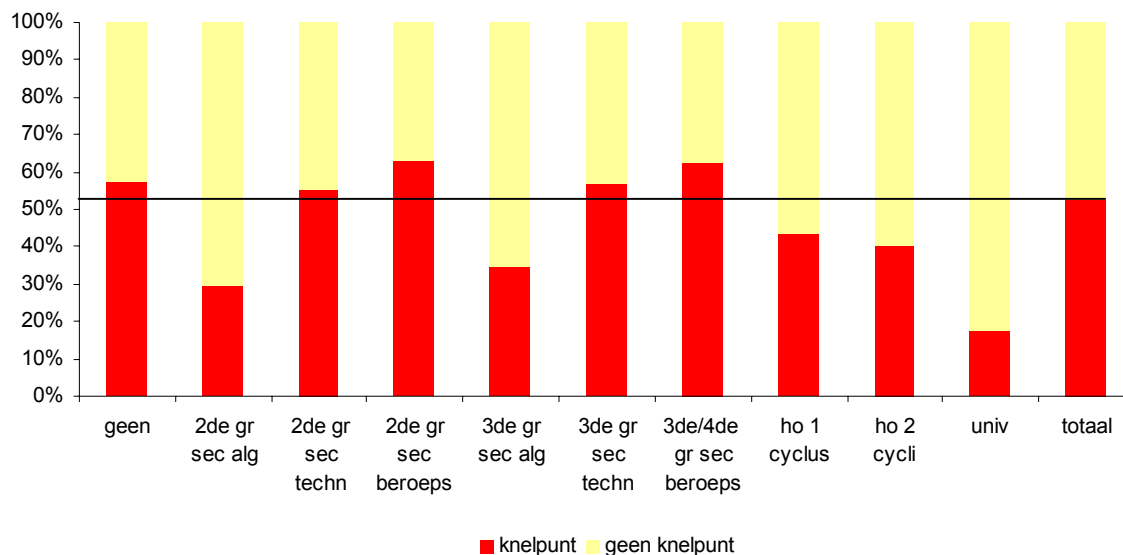
Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In grafiek 6 wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (52,7%) voorgesteld door een horizontale lijn. Boven deze lijn zitten de waarden waar het procentueel aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld. De volledige cijfergegevens zijn opgenomen in deel 2, bijlage 3.

3.2.1. Studieniveau

Tabel 4: Afgehandelde vacatures 2006 (vaste circuits): procentuele verdeling volgens studieniveau

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vermeld	54,2%	44,8%	49,7%
2 ^{de} graad secundair algemeen vormend	0,4%	1,1%	0,8%
2 ^{de} graad secundair technisch + kunst	1,1%	1,0%	1,0%
2 ^{de} graad secundair beroeps	1,8%	1,2%	1,5%
3 ^{de} graad secundair algemeen vormend	6,5%	13,6%	9,9%
3 ^{de} graad secundair technisch + kunst	9,2%	7,7%	8,5%
3 ^{de} en 4 ^{de} graad secundair beroeps + aanvullend	14,7%	9,8%	12,4%
Hoger onderwijs 1 cyclus	9,5%	13,8%	11,5%
Hoger onderwijs 2 cycli	1,8%	3,0%	2,4%
Universitair onderwijs	0,7%	3,9%	2,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 6: Aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de vacatures, volgens studieniveau



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit het beroepssecundair onderwijs en in mindere mate ook voor werkzoekenden uit het technisch secundair onderwijs. Vacatures waarbij vraag is naar een diploma uit het hoger onderwijs van twee cycli hebben ten opzichte van vorig jaar nog wat van hun knelpuntkarakter verloren. Vacatures waarbij enkel een getuigschrift vereist is van het algemeen vormend onderwijs³, zowel tweede als derde graad, zijn ondervetegenwoordigd bij de knelpuntvacatures. Ook het universitair onderwijs – meer nog dan het hoger onderwijs – komt minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen.

³ In de cijfers van het algemeen vormend onderwijs zijn de vacatures inbegrepen waarvoor louter het niveau gevraagd wordt zonder verdere specificatie.

In grote lijnen komen deze resultaten overeen met die van 2005. Net als de vorige jaren is het aandeel van jobs zonder diplomavereiste in de vacatures voor knelpuntberoepen opnieuw gestegen. Bij vacatures zonder diplomavereiste is het echter onduidelijk of er werkelijk geen diploma vereist is, dan wel of de werkgever gewoon geen eisen geformuleerd heeft en andere criteria zoals beroepscompetenties en ervaring belangrijker vindt. Uit de aard van het beroep kan men meestal wel afleiden of een ongeschoolde in aanmerking zou komen voor de vacature. In 54,2% van de vacatures voor knelpuntberoepen worden geen specifieke diploma-eisen gesteld. De voorbije jaren zag dit aandeel er zo uit:

2005: 50,4%
 2004: 44,0%
 2003: 37,9%
 2002: 36,4%
 2001: 33,3%
 2000: 31,7%
 1999: 21,3%
 1998: 14,0%

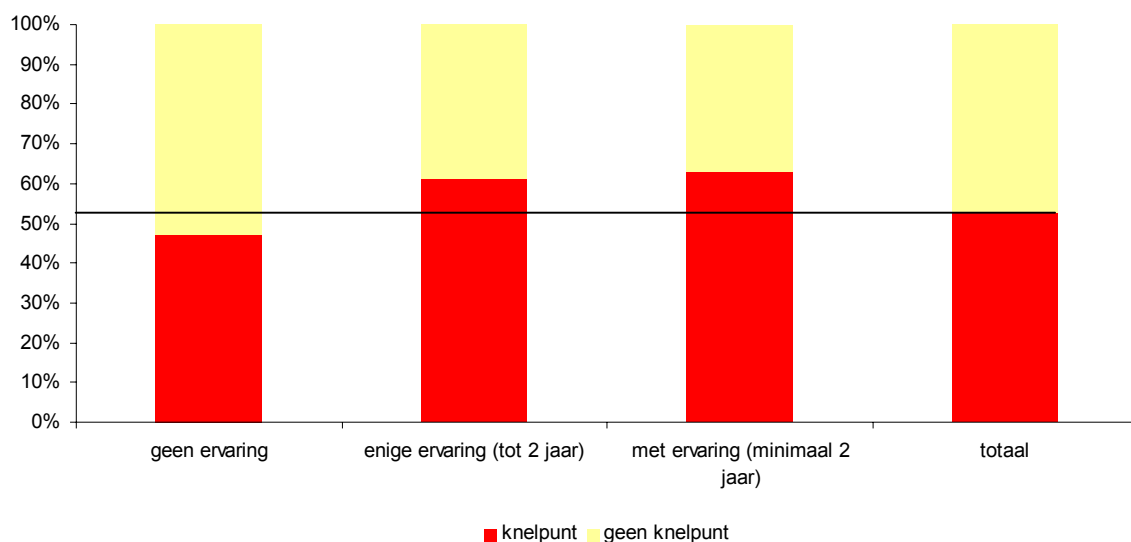
De massale en toenemende vraag naar schoonmaaksters en strijksters verklaart het grote en groeiende aandeel van de vacatures zonder diplomavereiste. Ook de vele vacatures voor metselaars en chauffeurs bevatten vaak geen diplomavereiste.

3.2.2. Ervaring

Tabel 5: Afgehandelde vacatures 2006 (vaste circuits), procentuele verdeling volgens ervaring

ERVARING	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen ervaring	55,9%	69,5%	62,3%
Enige ervaring (tot 2 jaar)	31,1%	22,1%	26,8%
Met ervaring (minimaal 2 jaar)	13,0%	8,5%	10,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 7: Aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de vacatures, volgens ervaring



Bij de vacatures voor knelpuntberoepen vinden we meer vraag naar mensen met ervaring dan bij de vacatures voor de overige beroepen. In bijna de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt minstens enige ervaring gevraagd. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die onmiddellijk ingezet kunnen worden en een hoog rendement halen. Het aandeel van de vacatures zonder ervaring is dit jaar wel gestegen, zij het heel licht (van 55,2% naar 55,9%; in 2004 was het nog 51,1%).

De sterke vraag naar ervaring vinden we terug in nagenoeg alle beroepsgroepen. Toch zijn er knelpuntberoepen waar nauwelijks ervaring gevraagd wordt, zoals sommige verpleegkundigen, arbeiders in de landbouw en fruitsector, autobusbestuurders voor lijndiensten, slachterijarbeiders, verhuizers en behandelaars van voedingswaren.

3.2.3. Andere kenmerken

Andere kenmerken van de vacature zijn veel minder bepalend voor het knelpuntkarakter.

Vacatures waarin geen specifieke **studiespecialisatie** gevraagd wordt komen iets minder voor bij de knelpuntberoepen (67,1% tegenover 72,0% bij de niet-knelpuntberoepen). Meestal gaat het om vacatures waar geen diplomaveisten gesteld werden. Het zoeken naar een geschikte arbeidskracht gaat bij dergelijke vacatures uiteraard gemakkelijker. Het huidige cijfer is wel opnieuw gestegen ten opzichte van vorig jaar (63,6%, in 2004 nog 61,0%). In een aantal gevallen verwijzen de studiespecialisaties duidelijk naar bepaalde knelpuntberoepen. Meer dan 70% van de vacatures waarin de specialisaties elektriciteit, elektronica, mechanica, persoonszorg/medisch/paramedisch gevraagd wordt, is een vacature voor een knelpuntberoep.

De vraag naar **talenkennis** is traditioneel één van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepalen, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Het belang van deze factor is echter heel klein geworden.

Aangezien bijna iedere werkzoekende een rijbewijs B heeft is het **rijbewijs** op zich nauwelijks een bepalende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen. Bij vacatures waarin een rijbewijs C of D gevraagd wordt (chauffeursberoepen) gaat het bijna altijd om knelpuntberoepen.

De verdeling van de vacatures voor knelpuntberoepen naar **provincie** laat een vrij gelijkmatige verdeling zien.

De naar volume aan vacatures veruit belangrijkste **nijverheidstak** 'Handel en verhuur' scoort wat betreft aandeel van knelpuntberoepen lager dan gemiddeld. De bouwsector heeft duidelijk wel te maken met knelpuntberoepen. Naast de bouwvakberoepen is er vanuit de bouwsector ook veel vraag naar technici, loodgieters, monteurs centrale verwarming en schrijnwerkers. De derde grootste sector, informatica en diensten aan bedrijven, scoort iets hoger dan gemiddeld. Ook de maatschappelijke dienstverlening, transport en logistiek (chauffeurs), diensten aan personen en de gezondheidszorg kennen bovengemiddeld veel knelpunten. In de sector van de interim- en selectiebureaus gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques. Echte interimvacatures worden immers niet opgenomen in deze analyse.

De **dimensieklasse** van het bedrijf is nauwelijks nog een verklarende factor van het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen.

Knelpuntberoepen komen overwegend voor in het **gewoon circuit**. Opvallend is het groot aantal knelpunten bij de vervanging van bruggepensioneerden. Dit wordt vooral veroorzaakt door de vraag naar bouwberoepen en de nood aan voldoende ervaring. Van nieuwe werknemers die een ervaren werknemer vervangen die op brugpensioen gegaan is wordt dikwijls verwacht dat ze onmiddellijk inzetbaar zijn. Bij startbanen treffen we weinig knelpunten aan, maar daar is dan weer geen ervaring vereist. Het circuit van de invoegbedrijven (sociale economie), met weliswaar relatief weinig vacatures, kent relatief veel knelpuntberoepen. De grote vraag naar schoonmakers en strijksters van schoonmaakbedrijven en strijkateliers uit dit circuit is hier de verklaring.

Bij **nachtwerk** en **onderbroken werk** komen knelpuntberoepen relatief iets meer voor. Dergelijke vacatures komen erg weinig voor.

3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen

Omdat werkzoekenden via internet of via de WIS-terminals van de VDAB - WIS staat voor Werk Informatie Systeem - zelf een job kunnen zoeken en kunnen solliciteren zonder verdere tussenkomst van een consulent zijn er voor een groot aantal ingevulde jobs geen gegevens voorhanden over de aangenomen werkzoekende. De werkzoekende hoeft bovendien niet ingeschreven te zijn bij de VDAB. Voor een gedeelte van de ingevulde vacatures (via AMI geregistreerd) is het geslacht van de geplaatste werkzoekenden wel gekend.

Tabel 6: Plaatsingen: verdeling volgens geslacht

VERVULD DOOR	Knelpunt aantal	Geen	Totaal aantal	Knelpunt %	Geen	Totaal %
		knelpunt aantal			knelpunt %	
Mannen	10.755	9.449	20.204	60,1%	55,1%	57,7%
Vrouwen	7.128	7.698	14.826	39,9%	44,9%	42,3%
Totaal	17.883	17.147	35.030	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 35.030 vacatures is het geslacht van de aangenomen werkzoekende gekend. Bij de knelpuntberoepen gaat het om 44,5% van de via de VDAB ingevulde vacatures, tegenover 45,3% bij de overige beroepen.

39,9 % van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 44,9% bij de overige vacatures. Het aandeel van de vrouwen in de knelpuntberoepen stijgt wel jaar na jaar, maar de knelpuntberoepen blijven toch nog vooral een mannenzaak. De ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de knelpuntberoepen betekent dat zij een zwakkere positie innemen op een aantrekkelijk segment van de arbeidsmarkt.

Tabel 7: Beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Operators, bedieners, arbeiders in walserij	0,0%
Kraanmannen	0,0%
Cementagglomerataarbeiders	0,0%
Vissers	0,0%
Brouwers, arbeiders voor dranken	0,0%
Houthakkers en snoeiers	0,0%
Arbeiders in de metaalgieterij	0,0%
Grondboorders	0,0%
Glasplaaters - glaswerkers	0,0%
Installateurs sanitair en centrale verwarming	0,4%
Metselaars en vloerders	0,4%
Dakdekkers	0,5%
Industriële isolateurs	0,6%
Stukadoors (plafonneerders)	0,8%
Niet elders vermelde houtbewerkers	1,4%
Installateurs informatie en communicatie technologie	1,4%
Andere bouwvakarbeiders	1,5%
Meubelmakers	1,9%

Vervolg tabel 7

Natuursteenbewerkers	2,0%
Onderhoudsmecaniciens	2,1%
Elektriciens en elektromecaniciens	2,1%
Timmermannen en schrijnwerkers	2,2%
Arbeiders in de metaalindustrie	2,5%
Chemievakmannen	2,9%
Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	3,8%
Bouwplaatsmachinisten	4,0%
Dekmatrozen en andere bemanning (zee-, binnenvaart)	4,2%
Instellers-bedieners van werktuigmachines	5,6%
Monteerders en afstellers (nieuwe) machines	5,7%
Lassers	5,8%
Bankwerkers en gereedschapmakers	5,9%
Plaatwerkers	6,4%
Technici	8,5%
Bestuurders van motorvoertuigen	9,4%

Bij de beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden, is een groot aantal technische knelpuntberoepen terug te vinden.

Tabel 8: Beroepsgroepen waarin vooral vrouwen geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Kamerspersoneel	98,7%
Huispersoneel	98,1%
Patroontekenaars en snijders (coupeurs)	97,0%
Stiksters	95,2%
Gekwalificeerd verzorgend personeel	94,1%
Kappers en schoonheidsspecialisten	93,9%
Ander medisch- en paramedisch personeel	92,9%
Secretaressen	91,8%
Wasserijarbeiders en strijksters	91,7%
Schoonmakers en soortgelijke werknemers	90,0%

Door de groeiende vraag naar sommige beroepen in dit lijstje, zoals strijksters en schoonmakers, stijgt het vrouwelijk aandeel in de plaatsingen. Dit zijn echter, omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen, niet de meest gunstige knelpuntberoepen wat betreft de arbeidsmarktsituatie.

4. Remediëring door de VDAB

- 4.1 Rangschikking van de knelpuntberoepen**
- 4.2 Remediëring door de VDAB**

De vacatureanalyse wijst ons ieder jaar op het bestaan van kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij het bestrijden van deze afstemmingslacunes is een belangrijke rol weggelegd voor de VDAB. Hierbij worden meerdere sporen gevolgd, zoals de optimalisering van de matching van werkzoekenden met knelpuntvacatures, het transformeren van knelpunten in kansen en het opleiden van werkzoekenden.

4.1. Rangschikking van de knelpuntberoepen

De maatregelen en de beoogde effecten van het geïntegreerd knelpuntenbeleid verschillen naargelang het soort knelpuntberoep. Zo moet bijvoorbeeld een knelpuntberoep met kwalitatieve oorzaken anders aangepakt worden dan een knelpuntberoep met louter kwantitatieve oorzaken. Daarnaast is het nodig een idee te hebben van de grootte of de intensiteit van het knelpuntkarakter van de knelpuntberoepen, teneinde prioriteiten te bepalen.

Om het remediëringsbeleid te structureren en te stroomlijnen worden de knelpuntberoepen ingedeeld in remediëringsgroepen en vervolgens gerangschikt volgens intensiteit.

- ✓ De knelpuntberoepen worden ingedeeld in zes remediëringsgroepen die elk een specifieke aanpak vergen. Deze indeling is gebeurd op basis van oorzaak van het knelpunt en studieniveau van de geplaatste sollicitanten in het jaar voordien.
- ✓ Binnen deze zes groepen worden de knelpuntberoepen gerangschikt volgens intensiteit. Daarbij wordt rekening gehouden met het totaal aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten (NECZI), de regionale spreiding van de vacatures, de hardnekkigheid van het knelpunt en de mate waarin het knelpuntberoep binnen zijn groep afwijkt qua vervullingsgraad en vervullingstijd. ⁽¹⁾

4.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De 27 knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem en studieniveau hooggeschoold zijn hierna gerangschikt naar intensiteit. Deze groep bevat vooral verpleegkundigen, ingenieursberoepen en sinds dit jaar ook informatici.

Het tekort aan hooggeschoolden in deze beroepen kan door de VDAB niet opgelost worden via beroepsopleiding. Er zijn meer inspanningen nodig om leerlingen toe te leiden naar de studierichtingen die vereist zijn voor deze beroepen.

Tabel 9: Groep 1 - Knelpunten met een kwantitatief probleem - hooggeschoold

RANG	BEROEPCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECZI
1	03610 Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	1748
2	00202 Ingenieur bouwkunde	1168
3	00257 Ingenieur elektromechanica	1052
4	03612 Ziekenhuisverpleegkundige – gegradueerde	549
5	00239 Ingenieur mechanica	545
6	00227 Ingenieur elektronica	636
7	09633 Analist – informatica	508
8	09640 Support – informatica	915
9	09634 Toepassingsprogrammeur – informatica	1845
10	03650 Thuisverpleegkundige	252
11	09614 Systeembeheerder – informatica	362
12	03621 Geriatrisch verpleegkundige – gegradueerde	130
13	09635 Analist-programmeur - informatica	581
14	09501 Opvoeder klasse 1 – orthopedagoog	512

¹ Meer informatie over de gebruikte formule is opgenomen in Hoofdstuk 6: Methodologie.

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzl
15	03685 Sociaal verpleegkundige – gegradueerde	141
16	09613 Netwerkbeheerder – informatica	309
17	00260 Ingenieur scheikunde	161
18	09641 Netwerkspecialist - informatica	154
19	03622 Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	68
20	03640 Vroedkundige - gegradueerde	45
21	09605 E.D.P. (electronic data processing) manager	56
22	03620 Psychiatrisch verpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	48
23	09612 Databeheerder - informatica	167
24	03630 Kinderverpleegkundige - gegradueerde	45
25	03635 Verpleegkundige dringende hulpverlening	19
26	03623 Verpleegkundige palliatieve zorgen - gegradueerde	13
27	03310 Apotheker	75

4.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeskoold

Er zijn 56 knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem en studieniveau middengeskoold. Het gaat vooral om gespecialiseerde technici in de industrie en de bouwsector. Deze groep werd dit jaar fors uitgebreid met een aantal beroepen die vorig jaar nog een kwalitatieve oorzaak hadden: o.a. elektriciens, schrijnwerkers, installers-bediener, metaalarbeiders...

Dit soort knelpunten kan verholpen worden via het opleiden en bijscholen van werkzoekenden die al een technische basis hebben. Door de te beperkte uitstroom uit het technisch onderwijs is het aantal potentiële kandidaten echter te klein.

Tabel 10: Groep 2 – Knelpunten met een kwantitatief probleem – middengeskoold

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzl
1	08920 Technicus bouw - werfleider	1702
2	75300 Onderhoudsmecanici en hersteller machines en ind. install.	1462
3	08904 Technicus elektromechanica	1133
4	08965 Technicus elektronica	769
5	76135 Onderhoudselektrici	528
6	08975 Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	313
7	76125 Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektrici)	404
8	75170 Insteller- bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerk.	688
9	77100 Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	672
10	77105 Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	839
11	76105 Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektrici)	681
12	08930 Technicus elektriciteit	586
13	08981 Technicus - productieoperator	795
14	75525 Monteur centrale verwarming	466
15	08951 Technicus klimatisatie, koel-en verwarmingstechnieken	469
16	75624 Half-automaatlasser	506
17	08955 Technicus autotechniek	372
18	75680 Lasser - metaal	472
19	75505 Sanitair installateur - loodgieter	430
20	08905 Technicus mechanica	286
21	77178 Schrijnwerker - aluminium	279
22	75623 Lasser met inerte gassen	126
23	77110 Schrijnwerker - timmerman: daktimmer	113
24	75200 Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	159
25	75905 Monteur van metalen onderdelen	678
26	75150 Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	121
27	75105 Insteller-bediener van metaalfreesmachine	72
28	75775 Buizenfitter	107

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzI
29	75318 Onderhoudsmecanici van grondwerk-en bouwmachines	68
30	75530 Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	68
31	23680 Expeditiebediende -transport	299
32	76120 Autoelektrotechnicus	32
33	75312 Onderhoudsmecanici van landbouwmachines	52
34	75527 Brandertechneker	54
35	08969 Beeld- en/of geluidstechnicus	100
36	08966 Technicus domotica en gebouwenautomatisering	73
37	75620 Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	82
38	75210 Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	82
39	76405 Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	65
40	75030 Bankwerker-matrijzenmaker - metaal	29
41	80890 Arbeider afwerker drukkerij	104
42	80714 Drukker vier-, meerkleurenoffset vellenpers	51
43	76140 Monteerder-kableerder - schakelkasten	33
44	77160 Parketvloerlegger	66
45	80721 Drukker offsetdrukker aan de rotatiepers (een of meer kleurenoffset)	48
46	03560 Apothekersassistent	127
47	71405 Gameerder - stoffeerder	58
48	71505 Patroonmaker (zware en lichte confectie)	54
49	75137 Slijper voor machinegereedschap	28
50	75306 Hydraulicus	38
51	80712 Drukker tweekleuren offset-vellenpers	17
52	85325 Plastiekextrusiemachinebediener	78
53	23631 Hulpkantoorexpeditie	30
54	23675 Manifestbediende	62
55	80751 Drukker-geleider van flexo-rotatiepers	15
56	08939 Technicus kunststoffen	5

4.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem - laaggeschoold

De 41 knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem en studieniveau laaggeschoold tellen veel bouw- en vervoersberoepen maar ook beenhouwers en slachterijarbeiders.

In deze groep vinden we veel mogelijkheden voor werkzoekenden uit de kansengroepen omdat er weinig of geen technische voorkennis vereist is. Voor een aantal beroepen in deze groep worden opleidingen voorzien.

Tabel 11: Groep 3 – Knelpunten met een kwantitatief probleem - laaggeschoold

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzI
1	79100 Metselaar	1627
2	64161 Bestuurder van trekker met oplegger	1112
3	64162 Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	508
4	64144 Bestuurder zware vrachtwagen - vaste wagen (+ 7,5 ton)	583
5	79600 Dakdekker schuine daken (inclusief lood- en zinkwerk)	493
6	64175 Chauffeur distributie	719
7	79985 Wegenwerker	311
8	79980 Bekister	422
9	64143 Bestuurder lichte vrachtwagen - vaste wagen (max. 7,5 ton)	629
10	79970 Stellingbouwer	238
11	79160 Vloerder - tegelzetter	365
12	79200 Stukadoer - natte bepleistering	349
13	82600 Beenhouwer - spekslager	301
14	64130 Autobusbestuurder (lijndienst-openbaar vervoer)	149

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzI
15	64141 Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwswerven)	210
16	64135 Autobusbestuurder (lijndienst-privevervoer)	186
17	82220 Banketbakker - pasteibakker - patissier	125
18	50300 Natuursteenbewerker	162
19	79630 Dakdekker platte daken - dakdichter	167
20	82205 Broodbakker	179
21	79986 Wegenwerker - klinkers	127
22	64132 Autocarbestuurder	103
23	75510 Zinkwerker - metalen dakbedekking	34
24	79920 Wegenwerker - kasseier	147
25	79220 Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	142
26	82290 Helper bakker of snoepgoed	92
27	93210 Glasramenwasser	146
28	79981 Ijzervlechter	27
29	82990 Behandelaar van voedingswaren	129
30	78165 Industrieel schilder	121
31	82655 Vleesbewerker	111
32	82610 Slachterijarbeider	119
33	82619 Uitbener	29
34	79450 Industrieel isolateur	200
35	79240 Stukadoer - buitenbepleistering	81
36	61161 Matroos (binnenscheepvaart)	49
37	79611 Dakdekker metalen dakbedekking	26
38	75360 Mecaniciën-hersteller schepen	15
39	70380 Regelaar van weefgetouwen	4
40	82618 Uitsnijder in slachterijen	11
41	70325 Wever op platgetouw	1

4.1.4. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

De groep van de 38 knelpuntberoepen met een 'kwalitatief of technisch' probleem bestaat onder andere uit verzorgenden, tuiniers, kraanmannen en bouwplaatsmachinisten, klassieke schoonmakers, magazijnarbeiders, technisch georiënteerde industriële beroepen (mecaniciën, tekenaars, enz.) en technisch administratieve beroepen (boekhouder, commercieel bediende, enz.). Daarnaast zijn er ook nog enkele beroepen zoals monitor beschutte werkplaats en schilder-decorateur.

Vorig jaar zaten er nog 78 beroepen in deze groep. Een groot deel van de technisch georiënteerde industriële beroepen zijn naar de knelpunten met kwantitatieve oorzaak verschoven, onder andere elektriciens, schrijnwerkers, installateurs-bedieners, metaalarbeiders enz. Reden is het steeds nijpender tekort op de arbeidsmarkt aan technisch geschoolde arbeidskrachten. Deze verschuiving is typisch voor een periode van hoogconjunctuur en lage werkloosheid. Waar het bij hoge werkloosheid volstaat om de voorraad aan technisch geschoolde werklozen bij te scholen, slinkt ook de voorraad aan technisch geschoolde werklozen snel bij hoogconjunctuur door de toenemende vraag naar arbeidskrachten. Kwalitatieve knelpunten worden bijgevolg kwantitatieve problemen. Ook in 2001, het vorige piekjaar, stelden we een gelijkaardige evolutie vast.

Remediëring moet vooral gezocht worden in bijscholing en competentieversterking, zowel op als naast de werkvloer.

Tabel 12: Groep 4 – Knelpunten met een kwalitatief probleem

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzl
1	23120 Commercieel bediende	3754
2	93200 Klassieke (professionele) schoonmaker	3193
3	09110 Boekhouder	1556
4	23125 Technisch-administratief bediende	1307
5	03825 Gekwalificeerd verzorgende	1154
6	23130 Bediende planning en logistiek	1105
7	91241 Chef de partie - hulpkok	869
8	08102 Bouwkundig tekenaar	691
9	88205 Magazijnarbeider onderdelen en wisselstukken	1886
10	23140 Bediende kostprijsberekening	750
11	91220 Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	418
12	75351 Automecanici-hersteller van voertuigen met benzinemotoren	527
13	08120 Tekenaar elektriciteit	238
14	75371 Onderhoudsmecanici van vrachtwagens, autobussen, ..	251
15	37010 Filiaalassistent - eerste verkoper - rayon verantwoordelijke	1243
16	23664 Dispatcher - transportplanner	424
17	88212 Bediener van heftruck	522
18	75410 Industrieel plaatwerker	79
19	88285 Verhuizer	163
20	40165 Tuinier	358
21	40170 Tuinaanlegger - bosaanlegger	301
22	87410 Bouwplaatsmachinist - grondverzet	191
23	78100 Schilder - decorateur	510
24	87230 Bestuurder mobiele kraan	134
25	75352 Automecanici-hersteller van voertuigen met dieselmotoren	159
26	08115 Tekenaar mechanica	357
27	08117 Tekenaar metaalconstructies	151
28	08118 Tekenaar piping	254
29	03831 Kinderverzorgster	412
30	87210 Torenkraanbestuurder	74
31	75370 Onderhoudsmecanici van heftrucks, tractoren, ...	62
32	09150 Specialist kostprijsberekenaar (kostaccountant)	217
33	09541 Monitor beschutte werkplaats	125
34	21010 Directiesecretaris	312
35	87460 Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners - wegenbouw	38
36	75440 Insteller van plaatbewerkingsmachines	42
37	08122 Tekenaar elektronica	54
38	71675 Modellenstikster confectie	12

4.1.5. Knelpuntberoepen wegens ongunstige arbeidsomstandigheden

In de groep van de 19 knelpuntberoepen wegens 'ongunstige arbeidsomstandigheden' zijn de belangrijkste beroepen de particuliere en industrieel schoonmakers, vertegenwoordigers, fruitplukkers, televerkopers, callcenter medewerkers en filiaalhouders.

Remediëring is problematisch. Voor werkzoekenden uit de kansengroepen die bereid zijn toegevingen te doen qua arbeidsomstandigheden liggen hier wel opportuniteiten. Voor een aantal laaggeschoolde beroepen uit deze reeks kan het wegwerken van de werkloosheidsvallen een effectieve oplossing bieden.

Tabel 13: Groep 5 – Knelpunten wegens ongunstige omstandigheden

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzl
1	93205 Particuliere schoonmaker	12442
2	34010 Vertegenwoordiger	4585
3	21205 Call center medewerker	2628
4	40192 Fruitplukker zachtfruit	3337
5	37000 Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	2186
6	35070 Televerkoper	1118
7	92100 Restaurantkelner	649
8	95135 Strijkster met de hand	362
9	40191 Fruitplukker hardfruit	2013
10	40190 Arbeider in de land- en tuinbouw	1106
11	03550 Logopedist	388
12	94125 Kapper voor dames en heren	493
13	92123 Zaalmeisje - zaaljongen	482
14	09527 Begeleider buitenschoolse kinderopvang	471
15	40194 Arbeider in de groentenoogst	555
16	93250 Industrieel schoonmaker	526
17	94115 Kapper voor dames	84
18	92140 Hotelmeester - maitre d'hôtel	64
19	74220 Tandtechnicus	83

4.1.6. Doorgroefuncties

Ten slotte is een zesde groep samengesteld op basis van de aard van de functie: het betreft hier 'doorgroefuncties' die men doorgaans bekleedt na een doorloophase in andere, hiërarchisch ondergeschikte functies. Deze groep wordt afzonderlijk beschouwd omdat voor dergelijke functies normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie bestaan. De belangrijkste zijn productieverantwoordelijke, accountant, keukenverantwoordelijke en verkoopsverantwoordelijke.

Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.

Tabel 14: Groep 6 - Doorgroefuncties

RANG	BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal Ontvangen Jobs NECzl
1	13500 Productieverantwoordelijke	1087
2	09120 Accountant	442
3	91205 Keukenverantwoordelijke - chef-kok	412
4	13100 Verkoopsverantwoordelijke - sales-manager	1246
5	13300 Financieel en/of administratief verantwoordelijke	766
6	03600 Hoofdverpleegkundige	181
7	09130 Fiscaal adviseur	109
8	13310 Eindverantwoordelijke boekhouding - hoofdboekhouder	163
9	13150 Marketingsverantwoordelijke, -manager	466
10	23630 Kantoorexpediteur	59
11	23660 Waterklerk	19
12	23635 Kaaioxpediteur	18

4.2. Remediëring door de VDAB

Zoals uit het voorgaande blijkt is het bieden van opleiding cruciaal om spanningen op de arbeidsmarkt te bestrijden. De door de VDAB gevolgde strategie behelst echter meer dan alleen maar het voorzien in de opleidingsbehoefte van werkzoekenden en werknemers. Ook het correct en efficiënt matchen van werkzoekenden met vacatures en het transformeren van knelpunten in kansen zijn cruciale elementen in de geïntegreerde aanpak van de VDAB.

4.2.1. Matching

De bemiddelingsrol van de VDAB evolueert. In het voorbije decennium is een grotere transparantie van de arbeidsmarkt nagestreefd via de online verspreiding van vacatures en daarbij is vooral gerekend op het initiatief van werkzoekenden om deze vacatures autonoom te consulteren.

De voorbije jaren is dit beleid aangevuld met een automatische matching van werkzoekenden en vacatures. Deze strikte focus op werk vertaalt zich enerzijds in het frequenter confronteren van werkzoekenden met werkaanbiedingen en het actief verwijzen van werkzoekenden naar passende vacatures en anderzijds in een verfijnde registratie en strakkere opvolging van vacatures.

Met het oog op het tijdig identificeren van potentiële knelpuntvacatures, worden sinds mei 2004 alle vacatures bij de registratie meteen vergeleken met het werkzoekendenbestand. De VDAB krijgt op die manier snel zicht op de moeilijkheidsgraad van de vervulling van een vacature en kan de vacatures die waarschijnlijk niet ingevuld zullen raken door ze louter te verspreiden, zonder vertraging naar gespecialiseerde consultants in de regio doorspelen voor een intensieve behandeling.

Uit vroegere analyses bleek dat er voor sectoren met een relatief groot aandeel knelpuntberoepen vaak toch een relatief grote arbeidsreserve voorhanden lijkt te zijn. Voor sectoren waar de matching het meest ontwricht raakt door onnauwkeurige of onterechte beroepsaspiraties binnen de schijnbaar beschikbare arbeidsreserve, is de VDAB samen met de partners grootschalige sectorale screenings beginnen organiseren. Zo werden screenings georganiseerd voor de sectoren bouw, professionele schoonmaaktechnieken en horeca. Screenings van de sectoren ICT en transport zullen binnenkort van start gaan. Voor 2008 is een screening van de voedingssector gepland. De dossiers van nieuwe werkzoekenden die een loopbaan ambiëren in één van deze sectoren worden eveneens gescreend. Het komt er uiteraard op aan om ervoor te zorgen dat werkzoekendendossiers die gescreend en aangepast werden op punt blijven staan, zodat er in de toekomst kan geput worden uit de reëel beschikbare arbeidsreserve.

Naast de diverse inspanningen die geleverd worden om de kwaliteit van de werkzoekendendossiers te vergroten, besteedt de VDAB ook aandacht aan de kwaliteit van de werkaanbiedingen. Zo worden werkgevers die op zoek zijn naar de spreekwoordelijke 'witte raaf' aangespoord om realistischere eisen te stellen.

4.2.2. Grensoverschrijdende Arbeidsbemiddeling

Het zo correct mogelijk matchen van Vlaamse werkzoekenden met Vlaamse vacatures alleen volstaat echter niet. Voor knelpuntberoepen met een kwantitatieve oorzaak die we in elke regio terugvinden is de hedendaagse Vlaamse arbeidsreserve simpelweg te beperkt. Dit geldt voornamelijk voor die knelpunten waar men op zoek is naar mensen met een technische opleiding uit het secundair onderwijs of verpleegkundigen, ingenieurs en informatici. Wil men deze problemen remediëren dan moet arbeidsbemiddeling grensoverschrijdend worden.

Daarom worden sinds 1 juli 2006 tussen de verschillende Belgische openbare diensten voor arbeidsbemiddeling moeilijker invulbare vacatures uitgewisseld². De bedoeling van dit project is dat deze vacatures aan vacaturerijpe werkzoekenden aangeboden worden, niet alleen bij

² Samenwerkingsakkoord gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest/Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschappen, de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden, afgesloten op 24 februari 2005. Sedert enkele maanden geeft de vzw Synerjob gestalte aan deze samenwerking.

contacten tijdens een trajectbegeleiding, maar evenzeer bij elk ander vacaturecontact met een werkzoekende, in de basisdienstverlening en de Competentiecentra. De vacatureuitwisseling is geautomatiseerd en verloopt dagelijks. Drie soorten vacatures worden automatisch in het systeem opgenomen :

- ✓ vacatures voor een knelpuntberoep
- ✓ moeilijk in te vullen vacatures (d.i. vacatures met een looptijd van meer dan 42 dagen)
- ✓ vacatures voor een tewerkstelling in een andere regio

Daarnaast kan de beherende consulent ook manueel vacatures laten uitwisselen waarvan hij van oordeel is dat het doorsturen naar andere regio's noodzakelijk is voor de invulling van de vacatures.

De VDAB engageert zich om jaarlijks een aantal vacatures te vinden bij bedrijven die interesse hebben voor de aanwerving van Walen of Brusselaars. Omgekeerd worden aan de andere kant werklozen klaargemaakt voor een sollicitatie voor deze Vlaamse vacatures. Tegelijk nemen de Waalse Forem en het Brusselse Actiris zich voor om meer energie te steken in de taalopleidingen Nederlands voor 'hun' werklozen. Knelpunten op de regionale arbeidsmarkten – hoge werkloosheidscijfers in Wallonië en Brussel, moeilijk invulbare vacatures in Vlaanderen - kunnen zo beter worden aangepakt.

Het spreekt echter voor zich dat in de hedendaagse Europese context arbeidsbemiddeling niet mag stoppen bij de landsgrenzen. Daarom werden acties ondernomen om het voor werkgevers makkelijker te maken om buitenlandse werknemers aan te werven. Sinds 1 mei 2006 is de procedure voor de aanwerving van werknemers uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie versoepeld indien deze buitenlandse werknemers in België een knelpuntberoep komen uitoefenen. De Gewesten hebben in overleg met de sociale partners lijsten opgesteld waarin de betrokken beroepen worden opgesomd.

Concreet betekent dit dat men voor een aantal specifieke knelpuntberoepen buitenlandse werknemers afkomstig uit de EU kan aanwerven zonder dat men moet zorgen voor een medisch attest, een type-arbeidsovereenkomst of een arbeidsvergunning voor betrokken werknemer vooraleer die België is binnengekomen. Deze versoepeling geldt voor de beroepen die in de volgende tabel worden opgesomd.

Tabel 15: Lijst beroepen voor versoepelde procedure arbeidskaarten in Vlaanderen

Ingenieurs	Natuursteenbewerker
Ingenieur bouwkunde	Matroos (binnenscheepvaart)
Ingenieur elektriciteit	Vrachtwagenchauffeurs
Ingenieur mechanica	Autobusbestuurder (lijndienst-openbaar vervoer)
Ingenieur elektromechanica	Autocarbestuurder
Ingenieur	Bestuurder lichte vrachtwagen – vaste wagen (max. 7,5 ton)
Apothekersassistent	Bestuurder zware vrachtwagen – vaste wagen (max. + 7,5 ton)
Verplegend personeel en gekwalificeerd verzorgend	Bestuurder van trekker met oplegger
Hoofdverpleegkundige	Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen
Ziekenhuisverpleegkundige - gebreveteerde	Chauffeur distributie
Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde	Wevers
Geriatrisch verpleegkundige - gegradueerde	Wever platgetouw
Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	Wever op Jacquardweefmachines
Thuisverpleegkundige	Regelaar weefgetouwen
Gekwalificeerd verzorgende	Patroonmaker-stiksters
Tekenaars	Patroonmaker
Architectuurtekenaar	Modellenstikster confectie
Bouwkundig tekenaar	Stiksters woondecoratie
Tekenaar elektriciteit	Bankwerkers
Tekenaar metaalconstructies	Bankwerkers - metaal
Tekenaar mechanica	Bankwerkers – matrijzenmaker - metaal

Technici	Instellers bedieners van werktuigmachines
Technicus elektromechanica	Insteller bediener van metaalfreesfuncties
Technicus mechanica	Slijper van machinegeraadschap
Technicus bouw - werfleider	Insteller bediener van metaaldraaibank-draaier
Technicus elektriciteit	Insteller bediener automatische of CNC gestuurde metaalwerktuigmachines
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	Insteller bediener van metaalwerktuigmachine
Technicus autotechniek	Monteerders
Technicus elektronica	Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties
Beeld- en/of geluidstechnicus	Installateur afsteller van machines en industriële installaties
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	Installateurs sanitair en CV
Technicus	Sanitair installateur - loodgieter
Boekhouders	Zinkwerker - metalen dakbedekking
Accountant	Monteur centrale verwarming
Gespecialiseerde informatici	Brandertechneker
E.D.P. (electronic data processing) manager	Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter
Projectleider – informatica	Lassers
Verkoop- en marketingverantwoordelijken	Lasser met inerte gassen
Verkoopsverantwoordelijke – sales-manager	Half automaatlasser
Productmanager	Lasser metaal
Algemene directie	Insteller bediener van volautomatische las en snijmachines CNC lasser
Algemeen verantwoordelijke profit sector	Elektriciens en elektromechaniciens
Kwaliteitsverantwoordelijke	Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektricien)
Productieverantwoordelijke	Timmermannen en schrijnwerkers
Productieverantwoordelijke	Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk
Land- en tuinbouwarbeiders	Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw
Tuinier	Schrijnwerker - timmerman: daktimmer
Tuinaanlegger - bosaanlegger	Schrijnwerker aluminium
Fruitplukker hard fruit	Schrijnwerker kunststoffen
Fruitplukker zacht fruit	Drukkers
Metselaars en vloerders	Drukker vier-, meerkleurenoffset vellenpers
Metselaar	Bakkers
Vloerder-tegelzetter	Broodbakker
Stukadoors	Banketbakker
Stukadoer - natte bepleistering	Helper bakker of snoepgoed
Stukadoer algemeen	Beenhouwer
Isolateurs	Beenhouwer spekslager
Industrieel isolateur	Slachterijarbeider
Glaswerkers	Uitsnijder in slachterijen
Glasplaatser-glaswerker	Uitbener
Dakdekkers	Vleesbewerker
Dakdekker algemeen	Visfileerder
Dakdekker schuine daken (inclusief lood- en zinkwerk)	Productie operator voeding
Dakdekker platte daken - dakdichter	Behandelaar van voedingswaren
Bekister, stellingbouwer	Kraanmannen
Wegenwerker – kasseier	Torenkraanbestuurder
Grondwerker	Bouwplaatsmachinisten
Betonmixer-chauffeur	Bouwplaatsmachinist - grondverzet
Plaatser nutsleidingen	
Asfalteerder	
Rioollegger	
Stellingbouwer	
Bekister	
Ijzervlechter	
Wegenwerker	
Wegenwerker-klinkers	

Om ook de mobiliteit van Vlaamse werkzoekenden te verhogen werd vanaf mei 2003 de vacaturedatabase van Eures (European Employment Services) geïntegreerd in WIS (WerkInformatieSysteem, de vacaturebank van de VDAB).

4.2.3. Opleiding

De VDAB dicht ook de kloof tussen de in de werkzoekendenpopulatie beschikbare competenties en de door de werkgevers gevraagde competentieprofielen door fors in te zetten op beroepsopleidingen in de eigen opleidingscentra of bij partners die afgestemd zijn op kansenberoepen.

Sommige opleidingen zijn eerder gericht op het verhelpen van kwantitatieve problemen (bijv. opleiding vrachtwagenbestuurder), andere zijn eerder gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidskrachten (bijv. taalcursussen, softwarepakketten). Sommige opleidingen zijn niet echt beroepsspecifiek zodat een éénduidige relatie tussen opleiding en beroep niet mogelijk is.

Ook voor laaggeschoolden zijn er mogelijkheden: bijv. opleidingen voor bouw, horeca, professionele schoonmaaktechnieken, social profit (bejaardenhulp), vervoer...

De VDAB-opleidingen zijn doorgaans sterk beroepsgericht en modulair opgebouwd: beroepsgericht om tegemoet te komen aan de vraag op de arbeidsmarkt, modulair om de opleidingen aan te passen aan de bekwaamheden van de op te leiden personen. Het beroepsgerichte karakter van de opleidingen wordt versterkt door praktijkstages binnen de opleidingen.

Maar niet alle opleidingen zijn beroepsgericht. Voor een aantal werkzoekenden volstaat de louter beroepsgerichte vorming niet en is het noodzakelijk hen beter geschikt te maken voor de arbeidsmarkt (bijv. Nederlands voor anderstaligen, sollicitatietraining) en/of voor het volgen van een opleiding (bijv. vooropleiding metaal).

Voor de planning van opleidingen wordt onder meer gebruik gemaakt van de resultaten van de knelpuntanalyse. De afstemming tussen opleiding en knelpuntberoepen leidt ertoe dat een aantal beroepen waarschijnlijk uit de lijst van de knelpunten gehouden wordt. Daarnaast wordt ook een preventief beleid gevoerd naar de werknemers toe. Via opleidingen kunnen werknemers hun beroepskennis vergroten en kunnen zij zich aanpassen aan de technische evolutie teneinde hun arbeidsplaats te behouden.

Hieronder een overzicht van het aantal voltooide opleidingen de voorbije jaren. De opleidingen voor werkzoekenden hebben zowel betrekking op opleidingen in VDAB-centra als centra van derden.

Tabel 15: Aantal voltooide opleidingen per jaar

Jaar	Werkzoekenden	Werknemers
2006	93.634	45.509
2005	90.040	57.930
2004	83.507	50.342
2003	72.599	51.493
2002	62.636	60.067
2001	64.872	72.588
2000	54.615	54.714
1999	45.327	44.400
1998	35.230	40.045

Ook de individuele opleiding in de onderneming (IBO) is een effectief instrument om werkzoekenden door te schakelen naar moeilijk invulbare vacatures. 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.

Een significant aandeel IBO's leidt naar tewerkstelling in een knelpuntberoep. In 2006 bedroeg dit aandeel 41,16 % van het totaal aantal opgestarte IBO's. De VDAB heeft zich geëngageerd om ernaar te streven dit aandeel in de toekomst nog te vergroten.

In 2006 zijn bijna 15.500 werkzoekenden gestart met een IBO. In 2000 werden er nog maar 5.224 IBO's opgestart, in 2003 slechts 9.978. Het aantal gestarte opleidingen is de voorbije jaren dus sterk gestegen.

86 % van de werkzoekenden die in 2006 zijn gestart met een IBO hadden maximaal een diploma secundair onderwijs.

4.2.4. Knelpunten transformeren in kansen

Zeker in tijden van hoogconjunctuur krijgen beroepen gemakkelijker een knelpuntkarakter omdat er in de werkzoekendenpopulatie onvoldoende kandidaten gevonden worden die de beroepen in kwestie willen uitoefenen. De VDAB wil kwantitatieve tekorten wegwerken door werkzoekenden ervan te overtuigen dat knelpuntberoepen in feite extra interessant zijn, omdat ze een verhoogde

kans bieden op werk. Voor werkzoekenden die bereid zijn zich te (her)oriënteren zijn knelpuntberoepen veeleer kansenberoepen.

Kansenberoepen bieden zeker ook perspectieven voor werkzoekenden die doorgaans minder kansen krijgen om de overstap te maken van werkloosheid naar duurzame tewerkstelling. De VDAB kiest er daarom resoluut voor om de tewerkstellingskansen van werkzoekenden uit de kansengroepen te verhogen door hen ook gericht te oriënteren naar kansenberoepen. Een aanzienlijk percentage van knelpuntvacatures richt zich immers op kortgeschoolden³. Het aandeel van vacatures voor knelpuntberoepen waar minstens de helft van de geplaatste kandidaten kortgeschoold was bedroeg in 2006 31,4 percent⁴. Wanneer we ook de discriminerende factoren bij allochtonen en oudere werkzoekenden voor middengeschoolde en hogegeschoolde beroepen in aanmerking nemen, zal naar schatting minimum 35 percent van de vacatures voor knelpuntberoepen een uitgelezen kans bieden voor individuen uit de kansengroepen.

Het volstaat echter niet om alleen de werkzoekenden te (her)oriënteren, ook de werkgevers moeten aangesproken worden. Daarom worden de werkgevers aangespoord om meer te putten uit de arbeidsreserves die momenteel minder worden aangesproken. Door middel van verschillende sensibiliseringsacties trachten de VDAB en haar partners werkgevers aan te sporen om vaker beroep te doen op de competenties van ouderen, allochtonen, kortgeschoolden en langdurig werklozen.

Knelpunten kunnen niet alleen weggewerkt maar zelfs voorkomen worden door een meer omvangrijke en beter gekwalificeerde uitstroom uit het reguliere onderwijs te creëren. Er is bijvoorbeeld een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen. Vanuit dat oogpunt neemt de VDAB verscheidene initiatieven om onderwijsactoren, ouders en studenten te ondersteunen bij het maken van een toekomstbestendige en vraaggerichte studiekeuze. Een keuze voor technisch gericht onderwijs dat toeleidt naar een knelpuntberoep verhoogt de kans van de jongere om na afronding van de studies vlot werk te vinden. Daarom tracht de VDAB door middel van gerichte acties leerlingen uit zowel de lagere als de middelbare school warm te maken voor een studiekeuze die leidt naar tewerkstelling in een van de knelpuntberoepen.

³ We beperken ons hier tot kortgeschoolden omdat het niet mogelijk is om correct in te schatten in hoeverre oudere werkzoekenden, arbeidsgehandicapten en allochtonen in te schakelen zijn voor knelpuntberoepen.

⁴ Uiteraard werd dit cijfer berekend op basis van de vacatures waar de geplaatste kandidaat door de VDAB gekend is.

5. Samenvatting en conclusies

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Verband vacatures – economische situatie
- 5.3 Knelpunten 2006
- 5.4 Hardnekkige knelpunten
- 5.5 Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures
- 5.6 Remediëring door VDAB en beleidsintenties
- 5.7 Besluit

ALGEMENE TRENDS IN 2006

- √ Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit (excl. interimopdrachten) lag in 2006 opnieuw hoger dan in 2005: 229.956 (+30%). Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden is gedaald tot 216.762 (-7,9%). Na een jaar of vier van stijgend belang van het kwalitatieve aspect wordt het kwantitatieve aspect van de knelpuntberoepen weer belangrijker.
- √ 52,7% van de afgehandelde vacatures in de vaste circuits betreft knelpuntberoepen. Toch geraakte 83,0% van deze vacatures ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage 86,8%.
- √ Voor 3,6% van de vacatures voor knelpuntberoepen konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 2,2%. Net zoals in 2005 zijn deze cijfers in vergelijking met de vorige jaren relatief laag.
- √ Voornaamste beroepsgroepen met knelpunten wat betreft aantal ontvangen vacatures in 2006:
 - Ingenieurs
 - Verplegend en verzorgend personeel
 - Tekenaars en technici
 - Boekhouders en gespecialiseerde bedienden
 - Informatici
 - Verkoop- en marketingverantwoordelijken
 - Vertegenwoordigers
 - Filiaalhouders en –assistenten
 - Land- en tuinbouwarbeiders
 - Onderhoudsmecanici en gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw
 - Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling
 - Personeel Horeca
 - Schoonmaakpersoneel en soortgelijke werknemers
- √ In vergelijking met de vraag blijft de instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt te klein.
- √ Vergeleken met de andere beroepen is er bij knelpuntberoepen meer vraag naar ervaring en naar diploma's uit het technisch secundair en het beroepssecundair onderwijs.
- √ Desondanks is het aandeel van vacatures voor knelpuntberoepen zonder specifieke diplomavereisten gestegen in vergelijking met voorgaande jaren.
- √ Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is beduidend lager dan bij de overige beroepen. De knelpuntberoepen blijven vooral een mannenzaak. Er zijn wel enkele belangrijker wordende knelpuntberoepen waarin vooral vrouwen tewerkgesteld worden, maar dit zijn niet de meest aantrekkelijke beroepen op het vlak van arbeidsomstandigheden en verloning.

5.1. Inleiding

Als basis voor de vacatureanalyse wordt de indeling naar beroep van de afgehandelde vacatures uit de vaste circuits genomen. Uit deze beroepen worden de knelpuntberoepen geselecteerd aan de hand van statistische criteria inzake vervullingpercentage, vervullingstijd en looptijd enerzijds en het oordeel van een werkgroep bestaande uit arbeidsmarktspecialisten van de VDAB anderzijds. Daarnaast wordt sectorale informatie toegevoegd via een raadpleging van de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties.

Na onderzoek van deze knelpunten blijkt dat de rekruteringsproblemen hun oorsprong kunnen vinden in:

- ✓ een kwantitatief tekort: er zijn niet voldoende werkzoekenden voor bepaalde beroepen, bijvoorbeeld wegens een tekort aan leerlingen in bepaalde richtingen of omdat er geen schoolse opleiding bestaat;
- ✓ een kwalitatief tekort: er zijn voldoende arbeidskrachten, maar zij hebben niet de nodige bekwaamheid om het beroep uit te oefenen of de werkgever stelt hoge bijkomende eisen;
- ✓ ongunstige arbeidsomstandigheden: laag loon, vuil, zwaar of ongezond werk, stress, ongunstige tijdsregeling, statuut van zelfstandige en dergelijke.

In 1990 werd gestart met de knelpuntanalyse en het blijkt dat de lijst van knelpuntberoepen tamelijk stabiel blijft van jaar tot jaar en gebruikt kan worden als betrouwbare input voor de planning van opleidingen. Wel valt het op dat bij hoogconjunctuur de oorzaak voor het knelpunt verschuift van kwalitatieve naar kwantitatieve problemen.

5.2. Verband vacatures - economische situatie

Het verband tussen de parameters in verband met vacatures en de economische situatie is de laatste jaren minder duidelijk geworden. De mate waarin op de diensten van de VDAB beroep wordt gedaan maar ook de vacaturewerking van de VDAB zelf hebben gevolgen voor de cijfers. Indicatoren zoals het aantal ontvangen vacatures en in mindere mate de spanningsindicator lijken sterk beïnvloed door het markt bereik van de VDAB. Dankzij de hernieuwde aanpak van de VDAB blijft het annuleren van jobs wegens een gebrek aan geschikte kandidaten eerder achter op wat men zou verwachten. Deze nieuwe strategie zorgt er ook voor dat het vervullingspercentage nog stijgt, waar men op basis van de huidige conjunctuur eerder een daling zou verwachten. Enkel de vervullingstijd en de spanningsindicator lopen nog enigszins in de pas met de conjunctuur.

5.3. Knelpunten 2006

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvan de vacatures opvallend meer problemen stellen om ze in te vullen. Belangrijk is toch dat 83% van de vacatures voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt.

De knelpunten komen in 2006 - zoals we ook reeds de vorige jaren konden vaststellen - vooral voor bij technische beroepen zoals technici, tekenaars, loodgieters-buizenfitters, lassers, elektriciens, (elektro)mecaniciens, schrijnwerkers, metselaars, enzovoort. Het gaat dus om afgestudeerden uit het hoger technisch onderwijs of uit de derde graad secundair technisch en beroepsonderwijs uit richtingen zoals mechanica, elektromechanica, elektriciteit, elektronica, bouw.

De oorzaken van de knelpunten bij de hoger geschoolde technici zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Ook bij de andere technische knelpuntberoepen kunnen dikwijls zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken aangeduid worden. De instroom van technisch goed geschoolde mensen vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is te gering in verhouding tot de vraag op de arbeidsmarkt. De kwalitatieve problemen worden onder andere veroorzaakt door de bijkomende eisen van de werkgevers inzake ervaring, communicatieve vaardigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, motivatie, flexibiliteit, enzovoort.

De ingenieursberoepen blijven structurele knelpunten. Het tekort is door de gunstige economische conjunctuur groter geworden. Door de bijkomende eisen op vlak van management- en communicatieve vaardigheden, talenkennis en mobiliteit blijft ook het kwalitatieve aspect van het knelpunt bestaan.

De knelpunten in de paramedische sector situeren zich vooral bij apothekers en apothekersassistenten, verpleegkundigen, gekwalificeerd verzorgenden, kinderverzorgsters, thuisverpleegkundigen en logopedisten.

De arbeidsmarkt voor leerkrachten is de laatste jaren minder krap geworden, maar toch blijven leraren van technische vakken en wiskunde knelpuntberoepen.

Bij de hoger geschoolde kaderfuncties vormen vooral de kwalitatieve eisen een probleem.

Bij de informatici blijft er een kwalitatief probleem bestaan, maar de hoofdoorzaak van het knelpuntkarakter is door de aantrekkende vraag naar informatici nu vooral een kwantitatief tekort.

Bij sommige hogere bedienden en bij secretariaatsfuncties zijn de problemen wegens de hoge eisen van de werkgevers eerder van kwalitatieve aard.

Problemen komen ook voor bij gespecialiseerde bediendenfuncties (zoals bedienden kostprijsberekening, transportplanners maar ook sommige administratief bedienden), vooral wanneer een bepaalde combinatie van kenmerken wordt gevraagd zoals technische kennis samen met commerciële en administratieve vaardigheden (bijvoorbeeld technisch vertegenwoordigers).

De knelpunten voor chauffeurs zijn vooral kwantitatief. Daarnaast spelen ook de arbeidsomstandigheden een rol. Het groeiend openbaar vervoer zorgt voor een knelpunt bij de lijnbus-chauffeurs.

Bij een aantal beroepen spelen de arbeidsomstandigheden een sterke rol in het knelpuntkarakter: bijvoorbeeld bij vertegenwoordigers, beroepen uit de horecasector, kappers, bakkers en beenhouwers (uitbeners vooral). Daarnaast is er bij deze beroepen ook een groot personeelsverloop.

5.4. Hardnekkige knelpunten

Het valt op dat sommige beroepen in de periode 2000-2006 bijna ieder jaar terugkomen als knelpunten. De meest standvastige knelpunten worden gevonden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is of waarvoor de technische kennis gecombineerd dient te worden met commerciële en/of administratieve vaardigheden. Er is een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen vanaf het niveau secundair technisch onderwijs van de derde graad.

Een groot aantal knelpuntberoepen wordt in 2006 in vrijwel alle regio's als knelpunt ervaren. Deze beroepen komen vrij goed overeen met de knelpuntberoepen die ieder jaar terugkomen.

5.5. Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures

Bij de vergelijking van de kenmerken van de knelpuntberoepen met de kenmerken van de overige vacatures valt het in de eerste plaats op dat bij knelpuntberoepen relatief meer werkzoekenden uit het technisch en uit het beroepssecundair onderwijs (zowel tweede als derde/vierde graad) gevraagd worden. Het universitair onderwijs komt minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen en vacatures voor mensen uit het hoger onderwijs van twee cycli hebben veel van hun knelpuntkarakter verloren. Daarnaast is het aandeel van vacatures waar de werkgever geen specifieke diplomavereisten stelt in de vacatures voor knelpuntberoepen opnieuw gestegen. Dit zou er kunnen op wijzen dat werkgevers bij sommige moeilijk invulbare vacatures minder kritisch qua diploma worden.

Verder komt het bij vacatures voor knelpuntberoepen iets meer voor dan bij de andere vacatures dat een specifieke studiespecialisatie gevraagd wordt.

De vraag naar ervaring komt meer voor bij de knelpunten. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die zo snel mogelijk het rendement halen van de overige werknemers. Deze sterke vraag naar ervaring komt in bijna alle beroepsgroepen voor. Maar belangrijk is ook dat er knelpuntberoepen zijn waarvoor geen ervaring gevraagd wordt.

Rijbewijs B komt meer voor bij de knelpuntberoepen. Aangezien de meeste mensen over een rijbewijs beschikken, vormt dit op zich geen probleem. Nagenoeg alle beroepen waarvoor een rijbewijs C of D nodig is, zijn knelpuntberoepen.

We vinden bij de vacatures voor knelpuntberoepen ook een iets hogere vraag naar talenkennis, maar het verschil is minimaal geworden. De vraag naar talenkennis was traditioneel één van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepalen, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Het belang van deze factor is echter heel klein geworden.

Bij de nijverheidstakken bouw, maatschappelijke dienstverlening, de gezondheidszorg, transport en logistiek, informatica en diensten aan personen vinden we het grootste aandeel aan knelpuntberoepen.

Het aandeel van de knelpuntberoepen varieert slechts weinig naargelang de provincie.

39,9% van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 44,9% bij de overige vacatures. Vrouwen nemen een zwakkere positie in op dit interessante segment van de arbeidsmarkt. Als er al een belangrijke vrouwelijke arbeidsreserve is, dan treffen we die aan bij traditioneel vrouwelijke beroepen (beroepen uit de paramedische sector, huis- en kamerpersoneel, textielberoepen, kapsters). De technische beroepen worden bijna volledig ingenomen door mannen.

5.6. Remediëring door VDAB en beleidsintenties

In het kader van het geïntegreerd knelpuntenbeleid werd een methode uitgewerkt om de knelpuntberoepen te rangschikken volgens de intensiteit van het knelpuntkarakter. De rangordening van de knelpuntberoepen heeft een duidelijke beleidsfinaliteit, namelijk het stroomlijnen van het remediëringsbeleid door een ordening aan te brengen in de lange lijst van zeer heterogene knelpuntberoepen. Door deze ordening kunnen prioriteiten gesteld worden en kan ingeschat worden hoe het knelpunt het beste kan worden geremedieerd. In deze studie werden vier strategieën besproken.

Een zo correct en efficiënt mogelijke matching van werkzoekenden en vacatures is de eerste strategie. De VDAB heeft terzake extra inspanningen gedaan om de kwaliteit van werkzoekendendossiers en vacatures te evalueren. Daarom werden er grootschalige sectorale screenings van de werkzoekendendossiers georganiseerd zodat een correctere inschatting van de reëel beschikbare arbeidsmarktreserve mogelijk werd. Ook de vacatures worden aan kwaliteitscontroles onderworpen. Indien nodig worden werkgevers aangespoord om meer realistische eisen te stellen.

Om de toenemende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt te milderen worden extra inspanningen gedaan om grensoverschrijdend te werken. In het kader van de interregionale mobiliteit wordt de samenwerking met FOREM en ACTIRIS jaar na jaar geïntensifieerd. Ook werden er maatregelen getroffen om binnen het kader van de Europese Unie te komen tot een vlottere uitwisseling van vacatures en arbeidskrachten.

Een derde strategie is het opleiden van werkzoekenden. De jaarlijkse knelpuntanalyse laat toe opleidingsbehoeften te detecteren en aansluitend te zorgen voor de organisatie van nieuwe opleidingen in eigen VDAB-opleidingscentra, via individuele beroepsopleiding of in samenwerking met bedrijven en non-profit organisaties. Doordat de VDAB zo in staat is haar aanbod aan opleidingen continu bij te sturen, kan beter ingespeeld worden op de evoluties op de arbeidsmarkt en kunnen kwalitatieve of kwantitatieve knelpunten efficiënt en proactief worden bestreden. Bovendien is het waarschijnlijk dat een aantal beroepen uit de lijst van de knelpunten gehouden wordt of dat het knelpuntkarakter in sterke mate beperkt wordt door het geven van opleidingen (bv. bejaardenhulpsters, schilders, beroepen uit de grafische sector).

Werkzoekenden en scholieren moeten tot slot zo veel mogelijk naar knelpuntberoepen toegeleid worden. Voor scholieren organiseert de VDAB daarom acties om hen warm te maken voor een beroepsgerichte technische opleiding. Ook de kansengroepen worden aangemoedigd om te kiezen voor een knelpuntberoep. Dergelijke keuze verhoogt namelijk de kans op tewerkstelling. Knelpuntberoepen worden zo kansenberoepen.

5.7. Besluit

Ook in 2006 is het aantal door de VDAB ontvangen vacatures verhoogd. De knelpuntberoepen betreffen 44,4% van de ontvangen vacatures in het NECZI en 52,7% van de afgehandelde vacatures van de vaste circuits. Het vinden van geschikte kandidaten voor het invullen van deze vacatures blijft een probleem. Zwaarste knelpunten vormen nog altijd de technische beroepen.

Het aantal afgestudeerden uit het technisch onderwijs is onvoldoende om de behoeften aan technisch geschoolden in de industrie op te vangen. Bovendien ligt de participatie van vrouwen aan het technisch onderwijs te laag.

Op langere termijn is er nood aan het verderzetten van de opleidingsinspanningen en aan het activeren van de werkzoekenden en potentieel werkzoekenden (oudere werklozen en herintreders). In samenwerking met de sectoren zullen nog meer sectorale screenings worden doorgevoerd. De kwaliteitscontrole op dossiers van werkzoekenden en vacatures zal worden gecontinueerd zodat matching van werkzoekende en vacature vlot verloopt en er een beter beeld van de reëel beschikbare arbeidsreserve ontstaat.

Ook is het nodig de sensibiliseringsinspanningen voor de werkgevers te verhogen ten einde de momenteel minder gevraagde arbeidsreserve (allochtonen, kortgeschoolden, langdurig werklozen) aan te boren.

6. Methodologie

Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld worden dan andere, vandaar de idee om de karakteristieken van de moeilijk vervulbare vacatures te bestuderen.

Een éénduidige definitie van de notie 'moeilijk vervulbare vacature' bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om deze probleemvacatures te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die door de VDAB werden gebruikt sinds 1989 verwijzen wij graag naar onze studies uit voorgaande jaren¹.

Sinds 2005 worden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal jobs groter dan 9 voor Vlaanderen en > 4 voor de regio;
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits (<84,8 % in 2006 voor Vlaanderen);
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits (>43 dagen in 2006 voor Vlaanderen);

of

mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits (>48 dagen in 2006 voor Vlaanderen).

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen.
- De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat.
- 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.

De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen van de studiedienst, die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden.

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

Voor het bepalen van de regionale lijsten werd de Vlaamse lijst voorgelegd in de regio. De regionale arbeidsmarktspecialisten konden, op basis van deze Vlaamse lijst, bepalen of de Vlaamse knelpunten ook in hun regio een knelpunt waren. Regionale knelpunten die niet op de Vlaamse lijst stonden, werden toegevoegd.

¹ Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB:
<http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

Knelpuntintensiteit

In het kader van het geïntegreerd knelpuntenbeleid heeft de Studiedienst een formule uitgewerkt om de knelpuntberoepen te rangschikken volgens de intensiteit van het knelpuntkarakter. De rangordening van de knelpuntberoepen heeft een duidelijke beleidsfinaliteit, namelijk het stroomlijnen van het remediëringsbeleid door een ordening aan te brengen in de lange lijst van zeer heterogene knelpuntberoepen.

Dit gebeurde in twee stappen:

- ✓ de indeling van de knelpuntberoepen in 6 'remediëringsgroepen': deze indeling op basis van de oorzaak van het knelpunt en het studieniveau, laat in eerste instantie toe om meer homogene clusters te vormen die elk een specifieke aanpak vergen;
- ✓ het uitwerken van een 'formule' die rekening houdt met het aantal ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim (NECZI), de regionale spreiding van het knelpuntberoep, de hardnekkigheid van het knelpunt en de mate waarin het knelpuntberoep binnen zijn groep afwijkt qua vervullingsgraad en vervullingstijd.

De formule ziet er uit als volgt:

$\text{NECZI} \times (\text{aantal LKC's waar knelpunt}/13) \times Y/Z \times (\text{aantal jaar knelpunt}/3) \times A/B \times (C/D)^{-1}$

- ✓ NECZI: het aantal ontvangen jobs (inclusief Jobmanager) uit het normaal economisch circuit zonder interim
- ✓ aantal LKC's waar het beroep een knelpunt is tegenover het totale aantal LKC's (13)
- ✓ Y/Z: de verhouding tussen het aantal afgehandelde jobs uit het vaste circuit in de regio's waar het beroep een knelpunt is (Y) en het totaal aantal afgehandelde jobs uit het vaste circuit (Z). Hier wordt het vaste circuit genomen omdat dit de basis is voor de knelpuntanalyse en specifieke circuits (studentenjobs, fruitplukkers, enz.) dan uitgesloten worden
- ✓ aantal jaren knelpuntberoep/3: er wordt voor de laatste 3 jaar nagegaan of het een knelpuntberoep was
- ✓ (A/B): deze verhouding geeft de afwijking weer van het knelpuntberoep binnen zijn groep op het vlak van de vervullingstijd door (A) het 3^o kwartiel van de vervullingstijd (aantal dagen waarbinnen 75% van de jobs vervuld zijn) van het knelpuntberoep af te zetten tegenover (B) het 3^o kwartiel van de vervullingstijd van de groep (hoe groter de vervullingstijd van het knelpuntberoep tegenover de groep, hoe intensiever het knelpunt)
- ✓ (C/D)⁻¹: deze verhouding geeft de afwijking weer van het knelpuntberoep binnen zijn groep op het vlak van het vervullingspercentage door (C) het vervullingspercentage van het knelpuntberoep af te zetten tegenover (D) het vervullingspercentage van de groep (hoe hoger het vervullingspercentage van het knelpuntberoep tegenover de groep, hoe minder intensief het knelpunt: vandaar omkering van de breuk)

Indeling van de arbeidscircuits

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits²:

Vaste circuits: een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de zelfstandigen, 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, de studentenjobs en de extra's horeca (vanaf 2000).

Interimopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor interimcontracten. Vanaf 2004 worden de interimopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbeltellingen. Dubbeltellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op VDAB en op interimkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem. Omdat interimvacatures automatisch passief worden gezet na maximum 4 weken, worden vacatures vaak opnieuw ingebracht wanneer ze niet ingevuld konden worden.

Vaste, tijdelijke circuits en interimopdrachten 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, WEP+ en sociale werkplaatsen.

Eures: European Employment Services. Dit circuit komt voor het eerst voor in 1995. Hierin worden de vacatures uit het buitenland opgenomen, die in het kader van de Europese samenwerking (binnen de Europese Economische Ruimte) worden doorgegeven aan de VDAB. In de loop van 2003 werd dit vervangen door een volledige overname van de Euresdatabank in WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem).

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, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, echter ook enkele problemen met zich mee.

Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van de VDAB en verschillende interim- of vacaturesites. Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn onvermijdelijke dubbeltellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van interimkantoren 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 Interim (NECzl). 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 NECzl-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Het aandeel jobs aangeleverd door intermediairen is in 2006 opgelopen tot één op vier van het NECzl. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzl zonder Intermediairen weergegeven.

² Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 78.

AMI en Jobmanager

De invoering van een aantal nieuwe toepassingen heeft ook enkele methodische consequenties gehad. Zo komen in hoofdstuk 3 twee verschillende tools voor het ingeven van vacatures ter sprake, AMI en Jobmanager.

AMI, geïntroduceerd in 1995, is een nieuw beheersysteem waarin al de gegevens van de VDAB over werkzoekenden, werkgevers, vacatures, opleidingen, enz. worden verzameld en verwerkt. Ook de gegevens over invulling of annulering van een vacature worden in dit systeem ingegeven.

In 2000 kwam daar een nieuw systeem voor de registratie van vacatures bij: Jobmanager (JM). In dit systeem kunnen de werkgevers zelf rechtstreeks hun vacatures ingeven. Via de website van de VDAB kunnen werkzoekenden autonoom deze vacatures raadplegen. Zonder specifieke vraag van de werkgever worden deze vacatures niet opgevolgd door de VDAB-consulenten. Over informatie betreffende invulling of annulering van deze vacatures beschikt de VDAB bijgevolg doorgaans niet.

Dit heeft noodzakelijkerwijs tot gevolg dat voor cijfers in verband met vervullingstijd, vervullingspercentage of geannuleerde vacatures, slechts de vacatures uit AMI gebruikt kunnen worden.

Bijgevoegde tabel verduidelijkt de in deze studie gebruikte circuits en indelingen:

Ontvangen jobs in 2006			ontvangen jobs (AMI + jobmanager)								
			intermediairen			overige sectoren			totaal		
			AMI	JM	Totaal	AMI	JM	Totaal	AMI	JM	Totaal
Normaal Economisch Circuit	NECzi	Vaste circuits	4081	28659	32740	90626	47532	138158	94707	76191	170898
		Tijdelijke circuits	195	21720	21915	24201	12942	37143	24396	34662	59058
	interim	Totaal NEC (zonder interim)	4276	50379	54655	114827	60474	175301	119103	110853	229956
		Interimopdrachten	805	503469	504274	189	8688	8877	994	512157	513151
		Tewerkstellingsmaatregelen	21		21	5828		5828	5849		5849
		Totaal	5102	553848	558950	120844	69162	190006	125946	623010	748956

Opmerking: circuits examen, statuut onthaalouder, PWA en arbeidszorg werden weggelaten uit deze tabel.

Het afgelopen jaar werden door de VDAB 748 956 vacatures ontvangen, 229 956 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Interim (NECzi).

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt is vooral het aandeel van de door intermediairen toegevoegde interimopdrachten enorm. Ondertussen bedraagt dit aandeel 67.3% van het totaal aantal ontvangen vacatures. Voor de vacatures uit het NECzi bedraagt hun aandeel 23.8%.