

TITEL: WIJZIGINGEN IN JOBS, VACATURES EN VAARDIGHEDEN

Auteur(s): Sara Bastiaensens, Nele Cannaerts, Ans De Vos (Antwerp Management School), m.m.v. Filip De Geijter, Klim Zaporjets (Actonomy)

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Voorliggend VIONA-rapport heeft als doel inzicht te verschaffen in de (kwalitatieve) wijzigingen in vaardigheden die gevraagd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt onder invloed van tendensen zoals digitalisering, nieuwe technologieën, globalisering en toenemende (internationale) reguleringen. Meer specifiek (1) brengen we de wijzigingen in vacatures in kaart vanaf 2010, en (2) onderzoeken we welke gevraagde competenties/competentieclusters voornamelijk aan wijziging onderhevig zijn versus stabiel blijven in vacatures. Hiertoe werd een mixed-method benadering gehanteerd met enerzijds een kwantitatief data-analytisch semantisch onderzoek van vacatures en anderzijds een kwalitatieve studie om resultaten te interpreteren en projecties naar toekomstige evoluties en implicaties daarvan te maken. Naast een aantal algemene tendenzen voor het geheel van de vacaturemarkt, gaat het rapport uitgebreider in op vier strategische domeinen waarin Vlaanderen internationaal sterk staat: 'Engineering & Technology', 'Food', 'Life Sciences & Health', 'Sustainable Resources, Materials & Chemistry' en 'Smart logistics'.

De resultaten tonen aan dat over de jaren heen, in alle vacatures gemiddeld significant hogere eisen worden gesteld: niet enkel de vraag naar hard skills is toegenomen, ook de vraag naar soft skills kent een significante stijging. De groei in vacatures, zo blijkt uit de interviews met experts, is zowel een gevolg van economische en technologische ontwikkelingen, als van socio-demografische evoluties die samen maken dat er heel wat openstaande vacatures zijn. Trends zijn echter deels sector-specifiek en de impact ervan is afhankelijk van hoe evoluties inwerken op de sector, hun jobs en bijgevolg vacatures. Wel komt er een belangrijke rode draad naar voor, het toenemend belang van leervermogen en aanpassingsvermogen.

Deze studie levert relevante inzichten op met het oog op matching tussen vraag en aanbod van competenties van toekomstige maar ook huidige werknemers. Ze toont ook het belang aan van een gepaste methodologie om tot gefundeerde inzichten te komen.

Key words: wijzigingen in competenties, soft skills, hard skills, vraagzijde, vacatures

2. Doelen van het onderzoek

Voorliggend VIONA-rapport heeft als doel inzicht te verschaffen in de (kwalitatieve) wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden gevraagd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen en in vier strategische domeinen of groeisectoren in het bijzonder. Meer specifiek (1) brengen we de wijzigingen in vacatures in kaart vanaf 2010, en (2) onderzoeken we welke gevraagde competenties/competentieclusters voornamelijk aan wijziging onderhevig zijn versus stabiel blijven in vacatures.

De resultaten zijn belangrijk voor alle stakeholders die betrokken zijn en belang hebben bij een vloeiend werkende arbeidsmarkt, zowel langs vraag- als langs aanbodzijde: beleidsmakers, ondernemingen, sectoren, intermediairen, werknemersvertegenwoordigers, onderwijs. Een beter inzicht in welke wijzigingen zich – kwantitatief en kwalitatief – voordoen in jobs en gevraagde competenties laat immers toe om gericht te werken aan inzetbaarheid van de huidige en toekomstige beroepsbevolking.

Verduidelijking van kernbegrippen

- Hard skills of competenties: dit zijn de 'hard facts' of harde criteria die te maken hebben met kennis of ervaring. Voorbeelden zijn: software development, lessen, sales management, tekstverwerking.
- Soft skills of softe competenties: dit zijn alle softe criteria gaande van persoonlijkheid, vaardigheden en fit met corporate culture. Deze criteria worden in de studie naast elkaar gebruikt als onderdeel van dit type van criteria. Daar waar mogelijk werd een mapping voorzien met de VDAB 'sleutelvaardigheden'. Bij de analyse van vacatureteksten worden dan ook de sleutelvaardigheden weergegeven.
-

3. Methoden en data

We volgen een 'mixed method' design waarbij semantische analyse op een uitgebreide set vacatures combineren met diepte-interviews en focusgroepen.

De semantische analyse komt aan bod in een eerste onderzoeksfase en tracht een zo comprehensief en breed mogelijk beeld te geven van de wijzigingen in vacatures en competentievereisten binnen vacatures in Vlaanderen. Dit gebeurde op basis van een uitgebreide set van meer dan 4 miljoen vacatures, voor de periode 2010-2016, die door VDAB ter beschikking werden gesteld. Deze fase resulteerde in de identificatie van opkomende en afnemende competenties, onderverdeeld in zogenaamde 'hard' en 'soft' skills. Naast de resultaten die in dit rapport worden opgenomen, worden als onderdeel van dit project ook alle data opgeleverd in het interactief te raadplegen 'Tableau' waardoor bijkomende analyses voor specifieke jobs, organisaties of sectoren mogelijk zijn via de website van het departement WSE. De kwalitatieve onderzoeksfase bestaat uit tien gestructureerde interviews met experts en vier focusgroepen met stakeholders uit de vier strategische domeinen waarop het onderzoek zich richtte. De kwalitatieve analyses creëren een diepgang in het interpreteren en uitwerken van de mogelijke verklaringen achter de kwantitatief gedetecteerde wijzigingen. Ook projecties van toekomstige evoluties, en de implicaties van wijzigende competentiebehoeften voor de recrutering van nieuwe medewerkers, voor het onderwijs en voor het bedrijfsinterne opleidings- en ontwikkelingsbeleid werden hierbij besproken.

Methodische toelichting

De kwantitatieve analyse maakt gebruik van een semantische analyse van de vacature (Foltz, 1996). Daarbij wordt de syntactische structuur van een zin/tekst geanalyseerd en worden de relaties tussen woorden in kaart gebracht. Op basis van die 'eenheden' worden hier betekenisvolle begrippen aan gekoppeld. Een syntactische analyse maakt onderliggend gebruik van de taalregels en de betekenis die ontstaat door woorden als zinnen te verwerken. Een semantische analyse heeft als doel de kernbegrippen uit een tekst – in dit geval een vacaturetekst – te halen en die te gaan onderverdelen in bepaalde categorieën om nadien op een gestructureerde manier analyses en rapporten te maken.

-

4. Bevindingen

Algemeen blijkt uit de resultaten dat er, na een daling tussen 2011 en 2013, een toenemend aantal vacatures is op de Vlaamse arbeidsmarkt. Sectoren waarin deze groei het sterkst toeneemt zijn de transportsector en de bouwsector. Voor de gekozen groeisectoren is de situatie licht anders. Wanneer we kijken naar de absolute aantallen vacatures dan zijn de meeste vacatures te vinden in de sector 'Smart Logistics'. Een belangrijke nuance hierbij is dat enkel de fluctuaties van de sector 'Life Sciences & Health' significant zijn, daar groeien de vacatures elk jaar significant en is er dus een significant verschil in aantal vacatures tussen 2010- 2016. In alle andere sectoren zijn de fluctuaties niet significant en zien we ook dat het absoluut aantal vacatures zowel daalt als toeneemt tussen 2010-2016.

Vervolgens zoomen we in op inhoudelijke wijzigingen in vacatures, met name de wijzigingen in de vraag naar hard skills en soft skills. We brengen deze wijzigingen in kaart, en zoomen ook in op de hard en soft skills die het meest frequent worden gevraagd in vacatures. Onze voornaamste bevindingen hierbij zijn dat over de jaren heen, in alle vacatures gemiddeld significant hogere eisen worden gesteld: niet enkel de vraag naar hard skills is toegenomen, ook de vraag naar soft skills kent een significante stijging.

De groei in vacatures, zo blijkt uit de interviews met experts, is zowel een gevolg van economische en technologische ontwikkelingen, als van socio-demografische evoluties die samen maken dat er heel wat openstaande vacatures zijn. Het samenvallen van deze evoluties verklaart ook het toenemend belang van zowel hard skills als soft skills in heel wat vacatures. Denk aan globalisering, die bijvoorbeeld het kunnen samenwerken in internationale teams belangrijker maakt, de opkomst van e-commerce die om andere skills vraagt, digitalisering die nieuwe technische kennis van mensen vraagt en die het belang van interpreteren van data verhoogt. Dit zijn slechts enkele specifieke voorbeelden en uiteraard variëren de gevraagde competenties sterk tussen jobs. Trends zijn ook sector-specifiek en de impact ervan is afhankelijk is van hoe evoluties inwerken op de sector, hun jobs en bijgevolg vacatures. Wel komt er een belangrijke rode draad naar voor, het toenemend belang van leervermogen en aanpassingsvermogen. Er wordt hier ook opgemerkt dat deze vaardigheden weliswaar onder de noemer 'soft skills' vallen, maar in feite zeer 'harde' competenties zijn.

De sectorspecifieke analyses tonen aan dat afhankelijk van de sector, er zich specifieke uitdagingen stellen. Binnen 'Engineering en Technology' bevestigt de focusgroep bijvoorbeeld de eerdere vaststelling dat terminologie in vacatures soms te weinig doordacht is, dat hard skills nog steeds meer gevraagd worden dan soft skills, maar dat beide een stijging kennen als gevolg van technologische evoluties. De krapte op de arbeidsmarkt wat technische profielen betreft, vormt een grote uitdaging binnen deze sector maar vooralsnog leidt dit niet tot een drastische verandering in competentievereisten die in vacatures worden gesteld.

Binnen het domein 'Food' is het verhaal ietwat anders, daar worden er meer soft skills gevraagd dan hard skills. De bevroegde experts geven aan dat de juiste attitude sterk van belang is voor de meeste jobs in de sector, de rest kan worden aangeleerd via opleiding. Leervermogen vormt daarom een cruciale vaardigheid, onder andere ook door stijgende techniciteit. Men benadrukt wel de nood om de betekenis van soft skills te concretiseren, en ook standaarden te ontwikkelen. Tenslotte ziet men hier grote verschillen tussen grote en kleine ondernemingen binnen de sector, waar bij deze laatste door gebrek aan een professioneel HR-beleid de vraag in vacatures niet altijd overeenstemt met de reële nood.

In het domein 'Life sciences & Health' is het aantal vacatures beperkter in vergelijking met de andere sectoren die de focus vormen van dit onderzoek, al merkt men wel op dat een deel van de aanwervingen niet via gepubliceerde vacatures verloopt. Binnen 'Sustainable Resources, Materials & Chemistry' ligt het aantal vacatures hoger, er zijn wel meer schommelingen naargelang het jaar. Experts geven aan dat de hoge eisen die worden gesteld op vlak van hard en soft skills in vacatures te wijten zijn aan de toenemende complexiteit van functies, waarvoor tegelijk heel wat technische expertise nodig is en medewerkers tegelijk qua attitude en softe vaardigheden de nodige kwaliteiten moeten hebben. Voor het merendeel van de functies worden hoogopgeleide profielen gezocht waarvoor men een krapte op de arbeidsmarkt ervaart. Ook globalisering laat zich hier voelen, en brengt uitdagingen met zich mee op vlak van soft skills zoals interculturele vaardigheden en teamwerk.

Tenslotte kenmerkt het domein 'Smart Logistics' zich door een sterke stijging in de vraag naar zowel soft skills als hard skills. Men merkt hierbij op dat deels uit noodzaak (veel knelpuntberoepen) er meer naar soft skills wordt gekeken en er na aanwerving wordt geïnvesteerd in het aanleren van de vereiste hard skills. Verder wordt net zoals bij de voedingssector het verschil in kwaliteit van vacatures tussen grote en kleine ondernemingen aangehaald. In deze laatste, die de grootste groep uitmaken binnen de sector, is er nog een grote weg af te leggen wat HR-beleid in het algemeen betreft, en zeker ook wat betreft het recruiteringsproces.

4. Bevindingen (vervolg)

Op basis van de semantische analyses en de kwalitatieve duiding ervan, kunnen we concluderen dat de VUCA wereld zich doorzet in wijzigende competentiebehoeften. Er is zowel een kwantitatief effect, er wordt meer gevraagd qua competenties, als een kwalitatief effect: er tekenen zich wijzigingen af wat betreft het soort competenties dat minder of meer van belang wordt. We kunnen uit onze resultaten de volgende conclusies trekken en implicaties formuleren.

Ten eerste zijn onze empirische vaststellingen in lijn met de algemene aannames die zowel in internationale rapporten worden gesteld als in eerder onderzoek binnen Vlaanderen. Ze suggereren met name dat jobs en bijgevolg vacatures niet zozeer zullen verdwijnen maar dat incrementele wijzigingen de bovenhand hebben. De incrementele wijzigingen die zich voordoen wat inhoud van vacatures betreft, betreffen zowel een toename van het aantal competenties dat wordt gevraagd, als een relatieve toename van gevraagde soft skills. Wel zijn hierbij verschillen te bemerken tussen de onderzochte sectoren. We benadrukken dan ook dat het belangrijk is om geen te algemene conclusies te trekken, maar eerder in te zoomen op specifieke jobs of sectoren.

Ten tweede concluderen we dat vacatures niet altijd de gevraagde realiteit weerspiegelen, zo blijkt uit de resultaten van het kwalitatieve luik. Met name het toenemend belang van soft skills of meer generieke competenties zoals 'leervermogen' worden in de focusgroepen sterker benadrukt dan dat we deze tendensen zien terugkomen in de semantische analyses. Er lijkt een discrepantie te zijn tussen wat vandaag relevant is voor het functioneren in de job, en wat in de toekomst belangrijk wordt, maar dat laatste zien we nog niet in vacatures.

Een derde conclusie is dat vacatures doorgaans weinig 'hiërarchie' in vereiste competenties omvatten. Er wordt met andere woorden zelden aangegeven welke competenties essentieel zijn, en wat *nice to have* is. Hierdoor worden kandidaten mogelijks te snel afgeschrikt omdat ze niet aan alle vereisten voldoen, wat de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet ten goede komt.

Ten vierde, wat betreft de gekozen methodiek, besluiten we op basis van deze studie dat semantische analyses een goed inzicht geven in de gevraagde skills per functie en/ of functiecluster en derhalve een valide basis biedt om een aantal conclusies te trekken in het licht van onze onderzoeksvragen. Wat we via deze methode echter ook moeten concluderen is dat vacatureteksten doorgaans te beperkt zijn qua inhoud om een voldoende exhaustieve analyse te maken van wijzigingen in gevraagde competenties. Ook zijn soft skills moeilijk of niet eenduidig te extraheren omwille van een vaak zeer beperkte inhoud van een vacaturetekst. De aanvulling met kwalitatief onderzoek was daarom essentieel voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvragen.

We merken tenslotte op dat het belangrijk is om wijzigende competentiebehoeften niet enkel te bekijken vanuit de externe arbeidsmarkt en de vacatures die daar verschijnen, maar ook de interne arbeidsmarkt in rekening te brengen. Anders gesteld, wijzigende competentiebehoeften hebben niet enkel gevolgen voor wie vandaag solliciteert op de externe arbeidsmarkt, maar minstens evenzeer voor wie al aan de slag is. Aandacht voor de gevolgen voor de inzetbaarheid van alle werknemers en de manier waarop organisaties hier intern mee aan de slag gaan is minstens even belangrijk.

4. Bevindingen (vervolg)

5. Beleidsimplicaties (vervolg)

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Bastiaensens, S., Cannaerts, N., De Vos, A. (2018). Viona studieopdracht: Wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden. *Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma, Vlaamse Overheid, Departement WSE.*