

Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses

**Projectvoorstel in het kader van de VIONA-
oproep voor een onderzoeks- en
ontwikkelsopdracht (9/03/2009)**

INHOUDSOPGAVE

	p.
1 Titel en promotor _____	4
2 Samenvatting projectvoorstel _____	5
3 Tijdsplanning _____	7
4 Budget _____ Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
5 Valorisatie _____	9
6 Onderzoeksteam en referenties _____	10
6.1 Voorstelling van het onderzoeksteam	11
6.2 Referenties gerangschikt per kerncompetentie	13

Bijlage 1: Beschrijving van het onderzoeksproject

- 1 Achtergrond en probleemstelling
- 2 Onderzoeksvragen
- 3 Plan van aanpak

Bijlage 2: Sectoren in de projecties van het Federaal Planbureau

Bijlage 3: Overzicht bestaande informatie inzake beroepen en competenties

Bijlage 4: Bibliografie

Bijlage 5: CV's van de teamleden

1 TITEL EN PROMOTOR

Dit document omvat het projectvoorstel van IDEA Consult voor het onderzoek "Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses".

Promotor:

Dr. Anneleen Peeters

Manager Arbeid en Sociaal beleid

IDEA Consult

Kunstlaan 1-2, bus 16

1210 Brussel

Tel: 02 282 17 75

E-mail: anneleen.peeters@ideaconsult.be

2 SAMENVATTING PROJECTVOORSTEL

De onderzoeksvragen die in dit projectvoorstel beantwoord worden zijn de volgende:

1. Welke data, methodes en tools blijken uit bestaande Europese studies de beste resultaten op te leveren voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses? Welke zijn toepasbaar in Vlaanderen?
2. Wat zijn de resultaten van het toepassen van de gekozen methode op de case van de logistieke sector?
3. Wat zijn de specifieke prognoses voor de logistieke sector in Antwerpen?
4. Wat zijn de methodologische leereffecten van de uitwerking van de case voor de logistieke sector? In welke mate dient de methodiek aangepast/verfijnd te worden om algemeen toepasbaar te zijn voor Vlaanderen?
5. Wat moet er gebeuren op organisatorisch vlak om deze methode en tools van arbeidsmarktprognoses te verankeren op het sectorale, regionale en Vlaamse beleidsniveau?

Om de studie uit te voeren, wordt het onderzoeksproces opgedeeld in drie stappen. Het plan van aanpak met de uit te voeren taken en resultaten per fase staat samengevat in Tabel 1. Een gedetailleerde beschrijving van elke onderzoeksfase is terug te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Plan van aanpak

Stap	Taken	Resultaat
Stap 1: Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses	<ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie van bestaande methodes en tools • Analyse van beschikbaarheid gegevens in Vlaanderen • Opmaak methodologisch rapport 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in bestaande methodes en tools voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses • Inzicht in beschikbare gegevens voor Vlaanderen • Draaiboek met de geoptimaliseerde algemene methodiek voor het ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses.
Stap 2: Case van de logistieke sector	<ul style="list-style-type: none"> • Toepassing van het prognosemodel op de logistieke sector • Verdieping van de vereiste competenties voor de beroepen van de logistieke sector • Koppeling tussen de beroepen in de logistieke sector en vereiste competenties 	<ul style="list-style-type: none"> • Prognose aantal jobs in Vlaanderen/Antwerpen: <ul style="list-style-type: none"> - in logistieke sector - per beroep in de logistieke sector - per logistiek beroep in andere sectoren - opsplitsing logistieke beroepen naar opleidingsniveau • Inzicht in de toekomstige competentievereisten voor de logistieke sector • Inschatting relatief belang van vereiste competenties in de logistieke sector
Stap 3: Lessen voor het ontwikkelen en verankeren van het instrument	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse organisatorische verankering van het ontwikkelde instrument en de verfijning op lokaal/sectoraal vlak 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht van organisatorische vereisten voor verankering kwantitatieve prognose-instrument en lokale/sectorale verfijning van de competentieprognoses • Wetenschappelijk onderbouwd instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses toepasbaar op sectoraal vlak in Vlaanderen

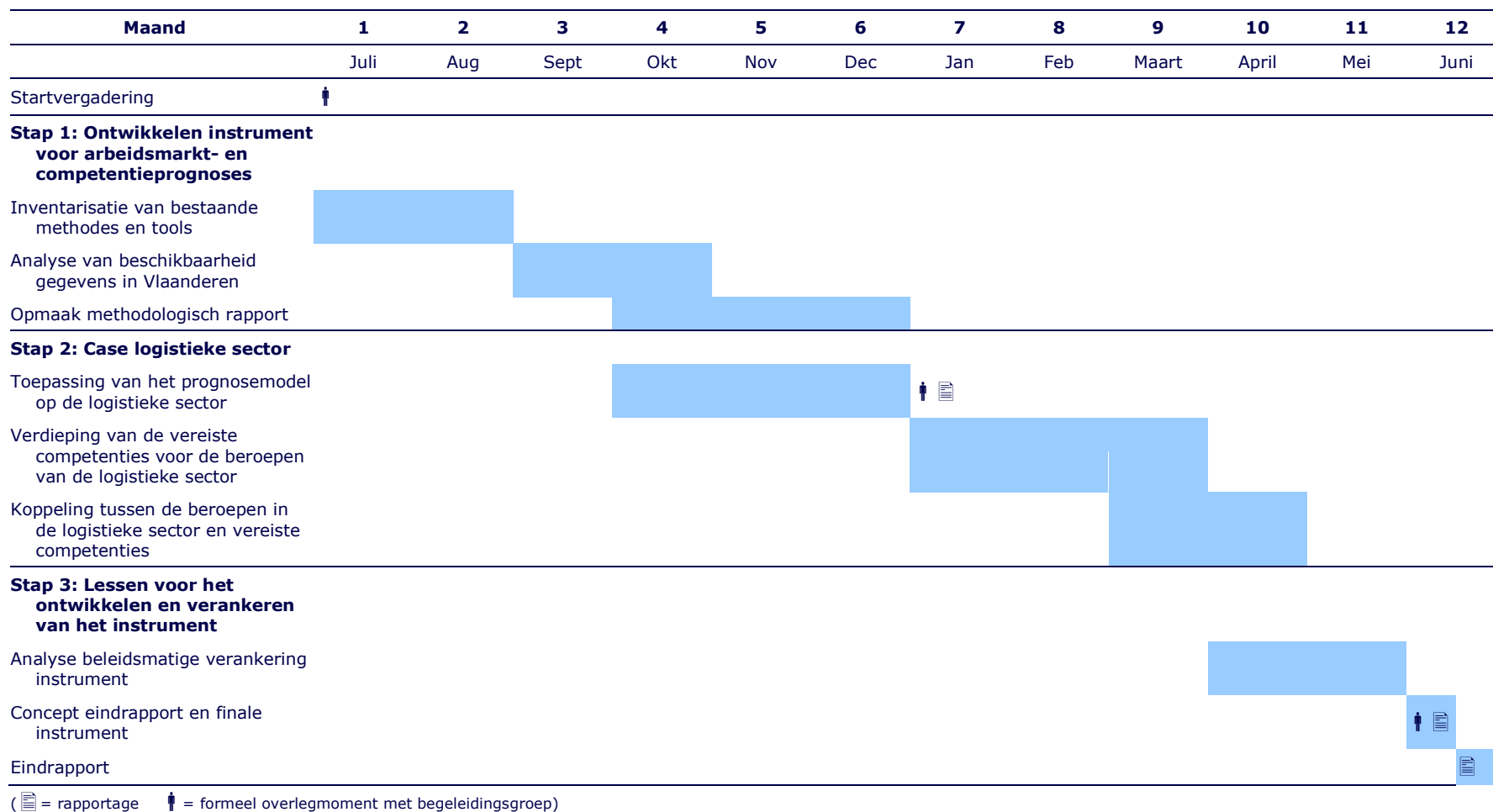
3 TIJDSPLANNING

Voor de uitvoering van dit project voorzien we 12 onderzoeksmaanden. Indien het project kan aanvangen begin juli 2009, zal het worden afgerond tegen eind juni 2010. De doorlooptijd voor elk van de afzonderlijke stappen van de studie staat aangegeven in onderstaande tabel.

Tijdens deze periode voorzien wij volgende rapportages en overlegmomenten:

- een startvergadering voor een toelichting en bespreking van het onderzoeksvoorstel. Deze zou eind juni/begin juli kunnen plaatsvinden.
- de oplevering en bespreking van het methodologisch rapport en de eerste resultaten van de toepassing van de prognoses op de logistieke sector (na uitvoering van substap 1 in stap 2) (januari 2010)
- de oplevering en bespreking van het concept-eindrapport en het finale instrument (begin juni 2010)
- de oplevering van het definitief eindrapport, inclusief instrument (eind juni 2010)

Naast de hiervoor vermelde formele overlegmomenten kan zich ook steeds informeel overleg (telefonisch, e-mail) voordoen, indien opdrachtgever of opdrachtnemer dit wenst.



4 VALORISATIE

Het valorisatieplan voor de voorgestelde O&O-opdracht bevat verschillende elementen en heeft zowel betrekking op de inhoudelijke resultaten als de ontwikkelde methodologie.

Verankering van de ontwikkelde methodologie

Een eerste valorisatie-activiteit heeft betrekking op het ontwikkelde prognose-instrument. Teneinde de methodiek een permanent karakter te geven, zal in de eindfase van het project onderzocht worden hoe het kwantitatieve prognose-instrument verankerd kan worden in het Vlaamse beleid. Hiervoor zullen diverse gesprekken plaatsvinden met instanties die hiervoor in aanmerking komen. Om de competentieprognoses (verkregen uit het model) verder te verfijnen is daarnaast een lokale en/of sectorale verfijning noodzakelijk (zie verder in beschrijving projectvoorstel). Het bestuderen van deze verankeringsmogelijkheden zal impliciet ook leiden tot het bekendmaken en valoriseren van de ontwikkelde methodologie.

Workshop rond competentieprognoses voor de logistieke sector

Om de onderzoeksresultaten met betrekking tot de logistieke case te valoriseren stellen we voor om bij afloop van het onderzoek een workshop te organiseren. Deelnemers die uitgenodigd zullen worden voor deze workshop zijn in eerste instantie bedrijven en diverse stakeholders uit de logistieke sector (werkgeversfederaties en vakbondsvertegenwoordigers van diverse subsectoren van de logistiek, verstrekkers van logistieke opleidingen, Logos, sectorconsulenten van logistieke sector). We stellen ook voor om de groep uit te breiden met andere experts op terrein van beroeps- en competentieprofielen zoals personen uit de SERV en VDAB. Beleidsmensen van de Vlaamse overheid (administratie en kabinet) en Stad Antwerpen (Dienst Werk en Economie) zullen ook uitgenodigd worden. Gegeven het belang van de logistieke sector voor Antwerpen stellen we voor om deze workshop in Antwerpen te laten plaatsvinden. Een coörganisatie met een organisatie zoals het Vlaams Instituut voor de Logistiek is een mogelijkheid die verkend zal worden. De belangrijkste doelstelling van deze workshop is een inhoudelijke presentatie en discussie van de toekomstige competentieprognoses voor de logistieke sector.

Presentaties van het instrument

Om het draagvlak voor een permanent instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses te vergroten, zullen diverse presentaties georganiseerd worden. We denken hier enerzijds aan andere sectoren dan de logistieke sector. Het doelpubliek zijn vertegenwoordigers van werkgevers/vakbonden en sectorconsulenten actief in andere sectoren. Daarnaast zullen een aantal presentaties aangeboden worden bij opleidingsverstrekkers (bv. VDAB, Syntra, Onderwijs, enz.). Het ontwikkelde instrument biedt voor hen een interessante informatiebron, zeker indien de verwachtingen toenemen dat opleidingsprogramma's beter afgestemd moeten worden op de behoeften van de vraagzijde (d.w.z werkgevers/sectoren).

Publicatie onderzoeksresultaten

De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. Via een artikel in OverWerk (Steunpunt WSE) kunnen de resultaten in de schijnwerpers staan van een breed publiek.

5 ONDERZOEKSTEAM EN REFERENTIES

Het onderzoeksteam zal bestaan uit een kernteam van senior en junior onderzoekers van IDEA Consult. Dr. Anneleen Peeters zal de rol van projectleider op zich nemen. Voor het uitvoeren van de voorgestelde opdracht zal bovendien voor elke stap beroep gedaan worden op de specifieke expertise van experts, namelijk, Prof. Dr. Maarten Goos (K.U.Leuven), Ruud van der Aa (Ecorys NL) en Wim Van der Beken (directeur IDEA Consult).

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het volledige onderzoeksteam alsook de rol van iedere medewerker in het project. Alle medewerkers worden vervolgens kort voorgesteld. Een uitgebreid CV van de teamleden is opgenomen in bijlage 5. De belangrijkste referenties voor de uitvoering van het onderzoek zijn opgenomen in §6.2.

Tabel 1: Overzicht onderzoeksteam

	Rol in het project	Stap 1: ontwikkeling instrument	Stap 2: logistieke case	Stap 3: verankering + valorisatie
Dr. Anneleen Peeters	Projectleider	x	x	x
An Van Pelt	Uitvoering econometrisch onderzoek	x		
Daphné Valsamis	Inventarisatie bestaande methodieken Verzamelen en analyse beschikbare gegevens Uitvoering econometrisch onderzoek ontwikkeling prognose-instrument	x	x	x
Barbara Vandeweghe	Uitvoering kwalitatief onderzoek in logistieke case		x	
Wim Van der Beken	Expert voor verankering van het instrument + animatie workshop			x
Prof. Dr. Maarten Goos (K.U.Leuven)	Expert bij het ontwikkelen prognose-instrument	x		
Ruud van der Aa (Ecorys NL)	Expert bij uitvoering ronde tafelconferenties in logistieke case		x	

5.1 Voorstelling van het onderzoeksteam

■ Dr. Anneleen Peeters

Anneleen Peeters is doctor in de Economische Wetenschappen. Haar doctoraat, dat zij in 1999 behaalde aan de K.U.Leuven, behandelt het onderwerp 'Labour turnover Costs, Employment and Temporary work'. Anneleen werkt bij IDEA Consult als manager van het domein 'Arbeid en Sociaal beleid'. Ze heeft een uitgebreide ervaring op het vlak van arbeidsmarkt- en sociaal-economisch onderzoek, alsook inzake evaluatie-onderzoek. Als projectleider en onderzoeker was zij betrokken bij diverse arbeidsmarktonderzoeken voor sectoren, ondermeer voor de sector internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken (CEPA). Anneleen heeft daarnaast ook heel wat expertise opgebouwd op vlak van economische en werkgelegenheidsprognoses. Het prospectief arbeidsmarkt-instrument voor de luchthaven van Zaventem in opdracht van VIONA is hier een recent voorbeeld van. Op Europees vlak (in opdracht van EC, DG Employment) was Anneleen als teamverantwoordelijke betrokken bij een methodologische studie naar het meten van werkgelegenheids- en sociale effecten van Europees beleid.

■ An Van Pelt

An Van Pelt is als senior consultant werkzaam bij IDEA Consult in het team Arbeid en Sociaal beleid. Na haar studie van Handelsingenieur aan de K.U. Leuven, volgde ze de postgraduaatopleiding "Master in International Business Economics". In de periode 2001-2004 werkte An als onderzoeker aan het departement TEW van de K.U.Leuven. Bij IDEA Consult werkte An mee aan diverse evaluatie- en impactstudies op het werkgelegenheidssterrein (bijv. impact van het systeem van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, evaluatie van Eures). An heeft een sterke expertise opgebouwd inzake arbeidsmarktindicatoren (o.a. Food@Work-studie voor Fevia, onderzoek naar situatie vrouwelijke zelfstandigen in België, EU-project rond het verband tussen ondernemerschap en werkgelegenheid). Vanuit haar opleiding en projectervaring heeft An een uitgebreide kennis van kwantitatieve onderzoeksmethoden alsook heel wat praktische ervaring met statistische en econometrische analyses.

■ Daphné Valsamis

Daphné Valsamis is sinds januari 2008 tewerkgesteld bij IDEA Consult in het team Arbeid en Sociaal beleid. Zij studeerde in 2005 af als Licentiate in de Economische Wetenschappen aan de ULB en volgde de postgraduaatopleiding "Master in Science of Economics", optie econometrie en arbeidseconomie, aan dezelfde faculteit. Van oktober 2005 tot december 2007 werkte Daphné als onderzoeker en assistente in het Departement Toegepaste Economie van de ULB (DULBEA) in de onderzoeksgroep "Arbeidsmarkt" en "Sociale Zekerheid". Hierdoor heeft ze een brede economische kennis opgebouwd, met nadruk op arbeidseconomie. Daphné is momenteel betrokken bij een Viona-onderzoek rond interimjobs en kansengroepen en bij de vijfde evaluatie van het stelsel van de dienstcheques. Het voorbije jaar heeft Daphné ook een grote rol gespeeld in de uitvoering van een Europese studie rond beroepsopleiding voor uitzendkrachten in opdracht van Eurociett.

■ **Barbara Vandeweghe**

Barbara Vandeweghe werkt sinds begin maart 2008 bij IDEA Consult. Zij studeerde af in 2006 als licentiate in de Economische wetenschappen aan de Universiteit Gent. Een jaar later behaalde zij haar diploma als Master in Personeelwetenschappen te Antwerpen (UAMS). Door deze combinatie heeft zij zowel een brede economische als arbeidssociologische kennis opgebouwd. Na haar studies werkte zij zes maanden als management trainee bij de Belgacom Groep waar zij veel praktische kennis ontwikkelde binnen het domein van HR en de werking daarvan in een grote onderneming. Als medewerker van het domein Arbeid en Sociaal Beleid voerde Barbara diverse onderzoeken uit zoals de evaluatie van proefprojecten Centra voor Kinderopvang in opdracht van Kind en Gezin en de evaluatie van het Odysseus-initiatief in opdracht van EWI. Momenteel is Barbara betrokken bij een onderzoek naar competentie management in de uitzendsector (E-VC voor uitzendkrachten).

■ **Wim Van der Beken**

Wim Van der Beken, directeur van IDEA Consult, combineert een economische achtergrond met een uitgebreide kennis van het sociaal-economisch beleid. Hij is licentiaat in de Economische Wetenschappen en Master of Arts in Economics. Hij startte zijn carrière op het Planbureau als onderzoeker bij het HERMES-project (macro-sectorieel economisch model voor België). Tot september 1998 was hij directeur van de VEV-studiedienst en zetelde onder meer in VESOC en SERV (o.a. in Wegcommissie, Commissie Goederenvervoer en Vlaamse Havencommissie). Wim Van der Beken heeft een uitgebreide projectervaring met strategische planning, de begeleiding van complexe processen en evaluatie-onderzoek. Hij heeft tal van evaluaties van beleidsmaatregelen en programma's uitgevoerd, evenals tal van strategische adviseringsprojecten in het bijzonder voor de Vlaamse overheid en zijn agentschappen. Op dit ogenblik begeleidt hij de Vlaamse Administratie WSE bij de opmaak van de bijdrage aan het nieuwe Regeerakkoord. Wim was tevens projectcoördinator van een onderzoek omtrent de ontwikkeling van een lange-termijn visie voor de luchthaven van Zaventem.

■ **Prof. Dr. Maarten Goos**

Prof. dr. Maarten Goos is professor aan de K.U.Leuven en behaalde een doctoraat in arbeidseconomie aan de London School of Economics. Hij is gespecialiseerd in de problematiek rond de veranderende vraag naar en aanbod van vaardigheden en competenties op de arbeidsmarkt. Zijn werk werd gepubliceerd in toonaangevende tijdschriften en vormde mee de basis voor het recente OESO-CEDEFOP initiatief voor de "Job Requirement Assessment" studie omtrent vaardigheden op de werkplaats (in kader van PIAAC-project), alsook het "Jobs Project" van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND). Prof. Goos neemt als Europees expert deel aan de commissies van beide projecten. Daarnaast is hij ook co-promotor van het Steunpunt voor Werkgelegenheid en Sociale Economie waar hij verantwoordelijk is voor het luik "Evoluties in vraag een aanbod op de arbeidsmarkt". Binnen de opdracht voor het Steunpunt werd recentelijk een studie afgerond naar de kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur in Vlaanderen en België. De voornaamste gegevensbron voor dit empirisch onderzoek is de Europese Labour Force Survey.

■ Ruud van der Aa

Ruud van der Aa studeerde onderwijssociologie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam en werkt sinds 1996 bij ECORYS. Daarvoor was hij verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Momenteel is hij manager van de cluster onderwijs. In die functie coördineert hij het onderwijsonderzoek en vervult veelal de rol van 'meewerkend voorman'. Ruud heeft ruime ervaring als projectleider van onderzoeksprojecten in binnen- en buitenland, waaronder veel monitoring- en evaluatieprojecten. In de context van het onderhavige onderzoek is met name zijn ervaring met betrekking tot beroepscompetentieprofielen relevant. Zo heeft hij in Nederland voor COLO onderzoek gedaan naar de beste praktijkvoorbeelden van beroepspraktijkvorming in het middelbaar beroepsonderwijs en is hij momenteel projectleider van de actualiteitsanalyses van 45 beroepscompetentieprofielen voor VTL (transport, logistiek en nautisch). Ruud is goed vertrouwd met tal van sectoren zoals: transport en logistiek, maritieme dienstverlening en toelevering, zeevaart, zeehavens, metalectro en de onderwijs- en scholingsmarkt.

5.2 Referenties gerangschikt per kerncompetentie

Het team beschikt over de volgende kerncompetenties die nodig zijn voor een succesvolle uitvoering van de onderzoeksactiviteiten:

- (1) Arbeidsmarktkennis, inzake competenties en opleidingsbeleid
- (2) Economische en werkgelegenheidsprognose en impactanalyse
- (3) Sectorspecifieke kennis over transport, distributie en logistiek

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste referenties.

(1) Arbeidsmarktkennis, inzake competenties en opleidingsbeleid

- *Arbeidsmarktonderzoek. Beroepsgoederenvervoer 2007*, onderzoek uitgevoerd door J.J. van Velden, R. van der Aa, K. Kans, E. van Nuland en Mw. M. Stuivenberg (Ecorys NL), uitgave van VTL, Alphen a/d Rijn, 2008.
- *e-VC voor Uitzendkrachten*, onderzoek in uitvoering door IDEA Consult in opdracht van Vooruitzenden – Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, 2009.
- *Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van Eurociett & Uni-Europa, april 2008-december 2008.
- *Evaluatie tewerkstelling- en opleidingsmaatregelen binnen ANPCB*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Sociaal Fonds van het aanvullend paritair comité voor bedienden, 2006.
- *Update van de beroepsprofielen in de groothandel*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van CEVORA, 2002.
- *Tendrapport: Markt van talent en competenties*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Vlaams Economisch Verbond (VEV), 2001.

(2) Economische en werkgelegenheidsprognose en impactanalyse

- *Kwantitatieve Veranderingen in de Banenstructuur in Vlaanderen en België*, onderzoek uitgevoerd door Goos, M. en Salomons, A. , WSE Working Paper, 2009.
- *Recent Changes in the European Employment Structure: The Roles of Technology, Globalization and Institutions*, onderzoek uitgevoerd door Goos, M., Salomons, A. en Manning A., London School of Economics, 2009.
- *Methodiek en cijfers jobevolutie Gent*, onderzoek in uitvoering door IDEA Consult in opdracht van Stad Gent, december 2008 – mei 2009.
- *Inschatting van de tewerkstellings- en sociale effecten van bepaalde strategische EU-beleidsinitiatieven*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van de Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, november 2007 – februari 2009.
- *Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, december 2006 - december 2007.
- *Het ontwerpen, opstellen en verspreiden van een conjunctuurbarometer voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, januari 2006 – december 2008.
- *Arbeidsmarktanalyse Vlaams ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Vlaams Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, juli 2007 - september 2007.

(3) Sectorspecifieke kennis over transport, distributie en logistiek

- *Actualiteitsanalyse Beroepscompetentieprofiel Chauffeur Goederenvervoer*, onderzoek uitgevoerd door Aa. R. van der, E. van Nuland, Th. Viertelhuizen (Ecorys NL), januari 2009.
- *Arbeidsmarktadvies 2007. Transport en logistiek in nationaal en regionaal perspectief*, onderzoek uitgevoerd door R. van der Aa en K. Kans (Ecorys NL), uitgave van VTL Nederland, september 2007.
- *Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, december 2006 - december 2007.
- *Studie over de arbeidsvoorwaarden in de intra-Europese transportdiensten*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van de Europese Commissie, DG Energie en Transport, januari 2007 - juli 2008.
- *Strategische visie op het luchthavenbeleid*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie, Afdeling Europa Economie, 2005-2006.
- *Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij bedienden in de sector internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken*, onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van CEPA, 2004.

BIJLAGE 1: BESCHRIJVING VAN HET ONDERZOEKSPROJECT

1 Achtergrond en probleemstelling

De Lissabon-agenda heeft Europese landen gewezen op de noodzaak om toekomstige veranderingen in de vereiste competenties beter te anticiperen. De mondialisering, technologische veranderingen, demografische ontwikkelingen en klimaatverandering vormen grote bedreigingen en uitdagingen voor de Europese landen. De identificatie van de belangrijkste trends binnen Europa is cruciaal voor het anticiperen van nieuw gecreëerde banen alsook banen die bedreigd zullen zijn door de structurele veranderingen. De meest recente herziening van de geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid (oktober 2007) heeft bevestigd dat het anticiperen van toekomstige competentiebehoeften een topprioriteit moet worden als Europa met succes wil reageren op de uitdagingen waarvoor zij staat.

Op Europees niveau zijn er momenteel verschillende initiatieven aan de gang om algemene competenties in kaart te brengen en deze competenties te relateren aan arbeidsmarktuitskomsten. In samenwerking met CEDEFOP doet de OESO momenteel een pilotstudie in een aantal landen om huishoudens rond competenties te bevragen. Dit staat bekend als "Programme for the International Assessment of Adult Competencies" of PIAAC. Een specifieke module gaat in op de veranderingen in de vraag naar vaardigheden op de werkplaats ("Job Requirement Assessment"). Ook de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) is momenteel met een nieuw initiatief bezig: het "Jobs Project". Dit project heeft als doel de veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld veranderingen in de banenstructuur, te relateren aan toekomstige banen en competenties.

Ook op Vlaams niveau is er nood aan een betere voorspelling van toekomstige competentiebehoeftes. Eén van de doelen van het Pact 2020 gesloten tussen sociale partners en de Vlaamse regering is dat ondernemingen tegen 2020 voldoende en geschikte werknemers zouden vinden en dat er meer en beter opgeleide mensen aan de slag zouden zijn. Om dit te bereiken zijn zowel acties aan de vraagzijde (de bedrijven) als aan de aanbodzijde (werknemers) noodzakelijk.

Aan de kant van de aanbodzijde moeten de competenties van de werknemers maximaal benut worden. Het is hiervoor noodzakelijk om beter zicht te krijgen op de aanwezige competenties.

Langs de kant van de vraagzijde moet ervoor gezorgd worden dat er duidelijk wordt aangegeven welke competenties werknemers zouden moeten bezitten. Hiervoor zijn beroepscompetentieprofielen van groot belang. Deze zouden ervoor kunnen zorgen dat vacatures competentiegericht uitgeschreven worden. Het nieuwe competentie-managementsysteem 'Competent' ontwikkeld door de SERV in samenwerking met VDAB heeft als doel om beroepscompetentieprofielen en standaarden te informatiseren en regelmatig te actualiseren. Competent heeft echter nood aan een instrument dat (middel-)lange termijn arbeidsmarkt- en competentieprognoses oplevert. Deze informatie is cruciaal om de aanbodzijde beter af te stemmen op de behoeften van de vraagzijde en de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verminderen.

2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die dienen beantwoord te worden zijn de volgende:

1. Welke data, methodes en tools blijken uit bestaande Europese studies de beste resultaten op te leveren voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses? Welke zijn toepasbaar in Vlaanderen?
2. Wat zijn de resultaten van het toepassen van de gekozen methode op de case van de logistieke sector?
3. Wat zijn de specifieke prognoses voor de logistieke sector in Antwerpen?
4. Wat zijn de methodologische leereffecten van de uitwerking van de case voor de logistieke sector? In welke mate dient de methodiek aangepast/verfijnd te worden om algemeen toepasbaar te zijn voor Vlaanderen?
5. Wat moet er gebeuren op organisatorisch vlak om deze methode en tools van arbeidsmarktprognoses te verankeren op het sectorale, regionale en Vlaamse beleidsniveau?

3 Plan van aanpak

Om de studie uit te voeren, wordt het onderzoeksproces opgedeeld in drie stappen. Het plan van aanpak met de uit te voeren taken en resultaten per fase staat samengevat in Tabel 1. Een gedetailleerde beschrijving van elke onderzoeksfase volgt hierna.

Stap 1: Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses

In deze eerste onderzoeksstap zullen we een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses ontwikkelen. Om het meest geschikte instrument voor Vlaanderen te kunnen ontwikkelen zijn volgende substappen nodig:

- Substap 1: Inventarisatie van bestaande methodes en tools
- Substap 2: Analyse van beschikbare gegevens in Vlaanderen en het in kaart brengen van de mogelijkheden
- Substap 3: Opmaak methodologisch rapport

Deze substappen worden hierna kort besproken.

Substap 1: Inventarisatie van bestaande methodes en tools

De eerste substap bestaat uit de inventarisatie van de bestaande methodes en tools voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Sommige Europese landen, in het bijzonder Nederland en het Verenigd Koninkrijk, staan al veel verder dan Vlaanderen en hebben al een goed ontwikkeld instrument. Er bestaat ook een ruime literatuur rond arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Volgende belangrijke onderzoeksinstellingen en auteurs dienen als inspiratie voor de ontwikkeling van een instrument voor Vlaanderen: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), CEDEFOP, Eurofound, Wilson R.A.,.... (zie bibliografie in bijlage 4 voor volledige referenties).

Uit de literatuur blijkt dat er in de praktijk enorm veel verschillende methodes gebruikt worden om competentiebehoeftes te anticiperen. Hiervoor worden zowel kwantitatieve

als kwalitatieve methodes gebruikt. De kwantitatieve en kwalitatieve methodes die in de praktijk het meest voorkomen zijn de volgende:

- Kwantitatieve projectiemodellen
- Diepgaande sectorale of beroepenstudies (zowel kwantitatieve als kwalitatieve methodes)
- Enquêtes bij werknemers of andere groepen
- Andere kwalitatieve methodes: focusgroepen, expertenbevraging (delphi-methode), scenario ontwikkeling,...

Deze methodes hebben elk hun voor- en nadelen. Zo wordt een kwantitatief projectiemodel beschouwd als de meest transparante, duidelijke en consistente methode. Deze methode vereist echter gedetailleerde gegevens en is vaak kostelijk. Kwalitatieve methodes vragen minder gedetailleerde gegevens en betrekken direct de gebruiker maar deze methodes zijn niet systematisch en kunnen subjectief en inconsistent zijn (Wilson R.A., 2008a).

In de praktijk worden kwantitatieve en kwalitatieve methodes vaak in combinatie gebruikt (bvb. Het Verenigd Koninkrijk waar een kwantitatief projectiemodel gecombineerd wordt met een werkgeversenquête). Men spreekt dan van een holistische benadering. Het begrip competenties wordt in de praktijk ook op verschillende wijzen berekend/benaderd. Er bestaan drie verschillende niveaus om competenties te hanteren (Wilson R.A., 2008b):

- Beroepen
- Opleidingen
- Kennis, vaardigheden en attitudes

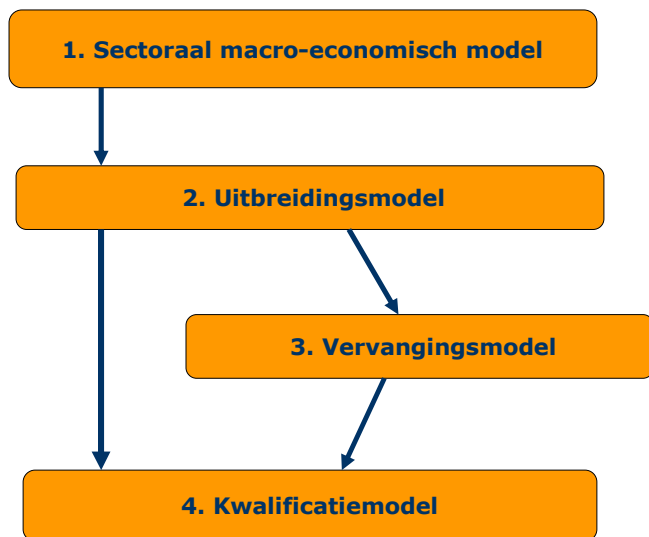
De gebruikte methode hangt ook samen met het detailniveau van het begrip competenties. Kwantitatieve methodes worden gebruikt wanneer competenties ruim worden bekeken (beroepen of opleidingen). Kwalitatieve methodes worden eerder gebruikt wanneer het begrip competenties gedetailleerd benaderd wordt (kennis, vaardigheden en attitudes).

Op basis van een eerste screening van enkele belangrijke referenties kan men vaststellen dat de laatste jaren kwantitatieve modellen de dominante techniek zijn. Voor de opmaak van een kwantitatief instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses zijn volgende bouwstenen nodig (zie Figuur 1):

1. Een sectoraal macro-economisch model
2. Een uitbreidingsmodel
3. Een vervangingsmodel
4. Een kwalificatiemodel

Het is belangrijk om aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt het onderscheid te maken tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Men spreekt van een uitbreidingsvraag wanneer er veranderingen zijn (daling of stijging) in het aantal jobs per beroep. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van de introductie van bepaalde nieuwe technologieën of ten gevolge van outsourcing. Men spreekt van vervangingsvraag wanneer er wijzigingen zijn in de bezetting van bestaande jobs naar aanleiding van het vertrek van sommige werknemers (bvb. pensionering, vrijwillig vertrek). De som van de uitbreidings- en vervangingsvraag is het totaal aantal te creëren nieuwe banen.

Figuur 1: Bouwstenen voor de ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses



Bron: IDEA Consult op basis van CEDEFOP

Bouwsteen 1: Sectoraal macro-economisch model

Het startpunt voor de ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses is de macro-economische projectie van de tewerkstelling op sectorniveau. Deze modellen zijn meestal geschat met behulp van complexe en geavanceerde econometrische methoden. De belangrijkste output van deze modellen zijn prognoses van de tewerkstelling per sector.

Bouwsteen 2: Uitbreidingsmodel

In de tweede plaats moet de omvang en structuur van de tewerkstelling per beroep berekend worden. Na de statische berekeningen van de beroepenstructuur binnen de verschillende bedrijfssectoren moet een model ontwikkeld worden om de verschuivingen in de beroepenstructuur te voorspellen. Hierdoor kan er rekening gehouden worden met het feit dat binnen een bedrijfssector bepaalde beroepsgroepen zich sneller ontwikkelen dan andere. Door de prognose van de beroepenstructuur te koppelen aan de projectie van de tewerkstelling op sectorniveau verkrijgen we een projectie van de tewerkstelling per beroep.

Het niveau van de tewerkstelling in een bepaald beroep kan dus veranderen omwille van twee redenen. Ten eerste omdat de sector waar dit beroep geconcentreerd is groeit of afneemt. Ten tweede als gevolg van verschuivingen in de beroepenstructuur binnen sectoren. Het eerste fenomeen wordt in de literatuur het industriële effect genoemd terwijl het tweede het beroepseffect wordt genoemd.

Door het gebrek aan gegevens is de opmaak van een uitbreidingsmodel vaak veel minder geavanceerd dan de macro-economische projectie van de tewerkstelling op sectorniveau. In veel landen worden de trends in de beroepenstructuur vaak geanalyseerd met behulp van eenvoudige extrapolaties van de historische beroepenstructuur. In sommige landen, bijvoorbeeld in Nederland, worden er meer geavanceerde econometrische schattingen gebruikt. De prognoses van de beroepenstructuur worden er berekend op basis van verschillende verklarende variabelen (o.a. toegevoegde waarde en investeringen).

Wilson en Livanos (2007) analyseerden verschillende methodes voor de prognose van de beroepenstructuur per sector. Volgens hen zou de beroepenstructuur per sector idealiter door volgend regressie voorspeld moeten worden:

$$S_{ijt} = f(\text{Jaar}, \text{technologie}_{ijt}, \text{handel}_{ijt}, \text{Loon}_{ijt}, \text{Productie}_{ijt}, \text{Werkloosheid}_{ijt}, X_{ijt})$$

Waar S_{ijt} op het tewerkstellingsaandeel per beroep wijst, voor elk beroep (j), sector (i) op moment t en X op een vector van tewerkstellingskenmerken zoals, land en geslacht.

Goos, M., Manning, A. en Salomons, A. (2009) gaan hier nog dieper op in en gebruiken een meer structurele wijze voor het samenstellen van een uitbreidingsmodel per sector. Zij voeren eerst een variantie-analyse uit om te bepalen of veranderingen in de tewerkstelling vooral sectorspecifiek of beroepenspecifiek zijn. Daarna ontleden ze de variantie in tewerkstelling in elk beroep in veranderingen tussen sectoren enerzijds en veranderingen binnen sectoren anderzijds ("shift-share analysis"). Tenslotte leiden ze een structureel model af dat ons toelaat de invloed van technologie, globalisering, instituties en veranderingen in de goederenvraag op de vraag naar arbeid te schatten in een regressie analyse. De finale keuze van het model hangt echter af van de beschikbare data en de kwaliteit van de data in elk land.

Bouwsteen 3: Vervangingsmodel

De vervangingsvraag wordt geschat door de tewerkstellingsprojectie per beroep te combineren met informatie over de verwachte uitstroom van de werknemers, als gevolg van pensioneringen, sterfte en migratie. Gezien het gebrek aan gegevens in de meeste landen, is dit deel van de oefening in de bestaande literatuur vrij ruw. Om de exacte toekomstige behoeften aan kwalificaties te kunnen beoordelen is het echter van cruciaal belang om rekening te houden met de vervangingsvraag. Indien enkel rekening gehouden wordt met de uitbreidingsvraag, onderschat men de totale tewerkstellingsbehoeften.

Bouwsteen 4: Kwalificatiemodel

Als finale stap voor de ontwikkeling van het competentieprognose-instrument kan de tewerkstellingsprognose per beroep gebruikt worden voor het bepalen van de toekomstige vereiste kwalificaties/competenties. Het opleidingsniveau kan een (eerste) indicatie geven van de kwalificatiebehoeften. In dit geval kan dit ook kwantitatief berekend worden. Meer gedetailleerde informatie over competentiebehoeften (kennis, vaardigheid of attitude) kan enkel verkregen worden door middel van kwalitatieve methodes.

Substap 2: Analyse van beschikbare gegevens in Vlaanderen

Na de screening van de verschillende methodes en tools voor de ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, zal nagegaan worden welke gegevens in Vlaanderen beschikbaar zijn. Op basis van een eerste analyse van de beschikbare gegevens zal een eerste voorstel gedaan worden van geschikte data. Deze worden hieronder per bouwsteen kort besproken.

Bouwsteen 1: Sectoraal macro-economisch model

Conform de aanpak in andere landen zal gebruik gemaakt worden van een reeds ontwikkeld model voor macro-economische werkgelegenheidsprognoses. Hiervoor zouden de regionale economische vooruitzichten van het Federaal Planbureau gebruikt kunnen worden. Deze projecties bevatten tewerkstellingsprognoses voor 13 sectoren in het Vlaamse Gewest (zie tabel in bijlage 2). Momenteel zijn er projecties beschikbaar voor de periode 2007-2013. Deze gegevens zijn afkomstig van het HERMREG-model.

Bouwsteen 2: Uitbreidingsmodel

Voor de berekeningen van de omvang en structuur van de tewerkstelling per beroep en de prognoses ervan, wordt in de literatuur vaak gebruik gemaakt van bestaande gegevensbronnen. De meeste landen maken hiervoor gebruik van gegevens van hun "Labour Force Survey"¹. We stellen voor om voor dit deel van het instrument gebruik te maken van gelijkaardige gegevens voor Vlaanderen/België, namelijk de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van het NIS. Voor dit onderzoek zijn enkel de werkzame individuen relevant (volgens de definitie van werkzaamheid van het ILO). Voor hen is informatie beschikbaar omtrent het aantal wekelijks gewerkte uren evenals het beroep (geclassificeerd volgens ISCO-88²) en de industrie (geclassificeerd volgens NACE 2-digit³) waarin zij werkzaam zijn. Daarnaast bevat de EAK informatie rond de algemene kenmerken van de individuen (leeftijd, geslacht,...), de opleiding van het individu (geclassificeerd volgens ISCED⁴), de jobkenmerken (status, aantal gewerkte uren,...),...

Deze gegevens kunnen op twee wijzen gebruikt worden. Ten eerste, kunnen de geaggregeerde beroepsaandelen per sector gebruikt worden. Indien de geaggregeerde gegevens worden gebruikt, kunnen de prognoses enkel gebaseerd zijn op een extrapolatie van de historische aandelen en is het niet mogelijk om complexere econometrische technieken toe te passen. Een tweede methode is gebaseerd op de micro-economische gegevens van de EAK⁵. Deze gegevens zijn op het niveau van het individu. Indien we individuele gegevens gebruiken is het mogelijk om complexe econometrische technieken te gebruiken voor de prognoses (bvb. multivariabele regressies, shift-share analyses,...). Voor de opmaak van dit model zal beroep worden gedaan op de expertise van Maarten Goos.

Het is echter belangrijk om op te merken dat de "Labour Force Survey" enkele nadelen heeft (Livanos en Wilson, 2007). Het is zo dat LFS-gegevens afkomstig zijn van een enquête bij werknemers. Om een prognose te kunnen maken van de beroepsstructuur hebben we echter zeer gedetailleerde gegevens nodig over de sector en de beroepen. De combinatie van verschillende dimensies kan echter als gevolg hebben dat er te weinig gegevens aanwezig zijn per cel om significant te kunnen zijn. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om de prognose van de beroepsstructuur te schatten op basis van Europese gegevens in plaats van Vlaamse gegevens (of Belgische gegevens). Volgens Goos, M. (2009b) zijn de Vlaamse verschuivingen in de beroepenstructuur trouwens vergelijkbaar met de patronen in de 15 andere West-Europese landen. Dit is volgens hem te verklaren door het feit dat de verschuivingen in de beroepenstructuur gedeeltelijk te wijten zijn aan factoren die door alle Westerse landen in meer of mindere mate gedeeld worden, zoals bijvoorbeeld de technologische vooruitgang.

Een ander nadeel van de LFS-gegevens is dat er mogelijks veranderingen hebben plaatsgevonden in de classificaties waardoor het moeilijk is om homogene historische tijdreeksen te verkrijgen. Er kunnen ook soms verschillen zijn tussen de LFS-gegevens en de tewerkstellingsgegevens op basis van nationale rekeningen.

¹ De European Labour Force Survey (ELFS) bevat arbeidsmarktinformatie voor 29 Europese landen. Deze data wordt op nationaal niveau verzameld en door Eurostat centraal samengevoegd. Door het gebruik van dezelfde classificaties en definities zijn deze data ook vergelijkbaarheid tussen landen.

² International Standard Classification of Occupations. Dit is een classificatiestructuur van de International Labour Organization (ILO) die de beroepen in 10 grote groepen en verschillende subgroepen verdeelt.

³ Nomenclature statistique des activités économiques de la Communauté Européenne. De NACE-classificatie is een Europese standaardindeling van economische activiteiten. De classificatie op 2-digits duidt op de eerste onderverdeling van de grote economische sectoren.

⁴ International Standard Classification of Education. De ISCED-classificatie bevat 7 opleidingsniveaus: 0: geen diploma, 1: een diploma basisonderwijs, 2: een diploma lager secundair onderwijs, 3: een diploma hoger secundair onderwijs, 4: een diploma van een bijkomend studiejaar na het hoger secundair onderwijs, 5: een diploma van een hogeschool en 6: een diploma aan de universiteit.

⁵ Het gebruik van microgegevens van de EAK vereist een procedure bij het NIS die 2 à 3 maanden kan duren.

Bouwsteen 3: Vervangingsmodel

LFS-gegevens zijn ook geschikt voor de schatting van de vervangingsvraag. Aangezien deze schatting relatief complex is, heeft de literatuur zich hoofdzakelijk geconcentreerd op permanente of semi-permanente uitstroom uit de arbeidsmarkt, namelijk: sterfte, pensioen, emigratie en verplaatsing tussen beroepen.

Deze elementen hangen af van verschillende demografische kenmerken van de beroepsbevolking, namelijk leeftijd en geslacht. De EAK bevat informatie over de demografische samenstelling van elk beroep. Dit maakt het mogelijk om de sterfte en pensioengraad binnen elk beroep te schatten en op basis daarvan de vervangingsvraag voor elk beroep te berekenen. Het is echter belangrijk om op te merken dat door de combinatie van verschillende dimensies (sector, beroepen en leeftijdscategorie), deze oefening moeilijk kan zijn in de praktijk (vooral voor kleine landen) met de steekproef van de EAK. Het gebruik van gegevens op Europees niveau voor deze schatting zou hiervoor ook een oplossing kunnen zijn.

Bouwsteen 4: Kwalificatiemodel

Voor de koppeling tussen de prognoses van tewerkstelling per beroep en de vereiste kwalificaties kan men gebruik maken van de opleidingsgegevens binnen EAK.

De koppeling kan ook gebeuren op meer kwalitatieve wijze door gebruik te maken van de VDAB-beroepenfiches, de beroepscompetentieprofielen van de SERV, de EurOccupations beroependatabase, de vacature-gegevens van de VDAB,... (voor meer uitleg over deze bronnen zie verder in stap 2).

Substap 3: Opmaak methodologisch rapport

Eens de bestaande tools en methodes geanalyseerd werden en de beschikbare gegevens opgelijst werden, zullen bepaalde methodologische keuzes voor elke bouwsteen gemaakt worden. Het resultaat van deze derde en laatste substap is een concept-draaiboek met de geoptimaliseerde algemene methodiek voor het ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Dit methodologisch rapport zal in de volgende fase van het onderzoek waar nodig aangepast worden.

Stap 2: Case van de logistieke sector

In deze tweede onderzoeksstap zal de voorgestelde methode toegepast worden op de logistieke sector in Vlaanderen. Hiervoor zullen volgende substappen gevolgd worden:

- Substap 1: Toepassing van het prognosemodel op de logistieke sector
- Substap 2: Verdieping van de vereiste competenties voor de beroepen van de logistieke sector
- Substap 3: Koppeling tussen de beroepen in de logistieke sector en vereiste competenties

Deze substappen worden hierna kort besproken.

Substap 1: Toepassing van het prognosemodel op de logistieke sector

Het doel van deze substap is het uitvoeren van het instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses op de logistieke sector in Vlaanderen. Belangrijk voor deze substap is de concrete afbakening van de logistieke sector. Dit zal met de opdrachtgever

op de startvergadering besproken worden, rekening houdend met de beschikbaarheid van gegevens.

De bouwstenen zoals hierboven beschreven zullen stap voor stap toegepast worden op de logistieke sector. Het instrument zal geoperationaliseerd worden in een concrete tool (bijv. Excel spreadsheet) die toelaat op eenvoudige wijze de werkgelegenheidsinformatie te bekomen. De output hiervan is een voorspelling tot 2013⁶ van:

- Het aantal jobs in de logistieke sector;
- Het aantal jobs per beroep in de logistieke sector;
- Het aantal jobs per logistiek beroep in andere sectoren⁷;
- Het aantal jobs per opleidingsniveau binnen de verschillende logistieke beroepen;

De prognoses van het kwantitatieve model zullen betrekking hebben op het Vlaamse niveau. Via verdeelsleutels⁸ is het evenwel mogelijk een inschatting te maken van het aantal toekomstige jobs op subregionaal vlak (bv. voor de Antwerpse regio). De lokale dimensie zal in de case vooral aan bod kunnen komen in de volgende substap.

Door de concrete toepassing van het prognosemodel op de logistieke sector kunnen mogelijke hiaten en gebreken van de methodiek aan het licht komen. Op basis van onze praktische ervaringen zal de methodiek waar nodig aangepast worden. Het draaiboek met de geoptimaliseerde methodiek zal hierna finaal bijgewerkt worden.

Substap 2: Verdieping van de vereiste competenties voor de beroepen van de logistieke sector

De toepassing van het prognosemodel (substap 1) geeft inzicht in het relatief belang van de verschillende logistieke beroepen welke in de toekomst gevraagd worden door de werkgevers. De koppeling met het opleidingsniveau geeft bijkomend inzicht in wat vereist wordt aan de vraagzijde. Er kan evenwel verwacht worden dat deze informatie voor verschillende geïnteresseerde partijen (bv. lokale en Vlaamse overheid, opleidingsinstanties, VDAB, onderwijs, sectoren,...) onvoldoende specifiek en gedetailleerd is. Vooral de koppeling tussen de beroepen en de concrete vereiste competenties (d.w.z. kennis, vaardigheden en attitudes) vloeit niet automatisch uit het model.

Om hieraan tegemoet te komen stellen we voor het kwantitatieve prognose-instrument aan te vullen met additionele informatie verzameld via een kwalitatieve methode. Zoals aangegeven in stap 1 zijn verschillende kwalitatieve technieken mogelijk (bv. grootschalige werkgeversbevraging, individuele interviews, expertbevraging, enz.). Het onderzoeksteam stelt voor om enerzijds maximaal gebruik te maken van het reeds bestaande materiaal (zowel inzake beroepscompetentieprofielen als inzake trendonderzoek), en anderzijds verschillende rondetafelconferenties te organiseren. De specifieke aanpak wordt hierna kort besproken.

⁶ Afhankelijk van de tijdshorizon van de middellange tewerkstellingsprognoses van het Planbureau kunnen de prognoses verder reiken dan 2013.

⁷ Aangezien heel wat logistieke functies verricht worden in andere (sub-)sectoren dan de logistieke sector, zal in de case eveneens rekening gehouden worden met dit fenomeen. Er zal daarom eveneens een inschatting gemaakt worden van het aantal logistieke functies buiten de logistieke sector.

⁸ Een mogelijke benadering is gebaseerd op het extrapoleren van historische gegevens omtrent het aandeel van de logistieke sector (en/of logistieke beroepen) in de verschillende subregio's.

1. Analyse beroepscompetentieprofielen en trendonderzoek inzake logistieke sector

Via desk research zal bestaand materiaal (voornamelijk beroepscompetentieprofielen) verzameld worden met het oog op een beter inzicht in de vereiste competenties voor de verschillende logistieke beroepen. Enkele voorbeelden van bronnen zijn⁹:

- De VDAB-beroepenfiches
- De beroepscompetentieprofielen van de SERV
- De EurOccupations beroependatabase
- De vacature-gegevens van de VDAB

Bovenstaande bronnen geven een gedetailleerd beeld van wat - op dit ogenblik - aan kennis, vaardigheden en attitudes vereist is. Deze informatie vormt een goede vertrekbasis voor het inschatten van de huidige competentienoden, maar dient aangevuld te worden met verwachte ontwikkelingen op competentievlak als gevolg van diverse ontwikkelingen. Het gaat hier bijvoorbeeld om trends zoals globalisatie, ICT-ontwikkelingen, schaalvergroting, nieuwe logistieke concepten en outsourcing. Deze trends vereisen nieuwe of veranderde competenties van de werknemers die in deze sector actief zijn. We onderscheiden hier de invloed op generieke competenties en op sectorspecifieke competenties. Op basis van een desk analyse zal een eerste inschatting gemaakt worden van hoe de trends de competenties in de logistieke sector veranderen. Enkele voorbeelden van bronnen zijn:

- Sectorinformatie op de website van de logistieke sector: jaarverslagen, conjunctuurenquêtes, nieuwsbrieven;
- Nationale en internationale studies rond de logistieke sector;
- Studies van de EC over "skills forecasting" in bepaalde sectoren (cfr. Cedefop);
- Sectorfoto: Goederenvervoer en logistiek 2008, Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie;
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij bedienden in de sector "internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken", onderzoek uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van CEPA, 2004;
- Input van een lopend project in Antwerpen¹⁰: "Ontwikkeling sectorfoto tertiaire sector arrondissement Antwerpen".

2. Ronde tafelconferenties

Een belangrijke fase in het uitwerken van de logistieke case is de organisatie van een reeks ronde tafelconferenties met betrokkenen uit de logistieke sector. Qua samenstelling stellen we voor om volgende personen samen te brengen: bedrijven (bv. HR-verantwoordelijken) uit logistieke sector, experts uit betrokken (deel-)sectoren (vb. CEPA, Confederatie der Expeditie van België, SAV, FEBETRA), verantwoordelijken inzake opleiding/vorming (vb. LOGOS, Hogescholen,) en andere relevante experts (bv. Vlaams Instituut voor de Logistiek).

De ideale omvang van de groepen bedraagt ongeveer 5 personen. We stellen voor om afzonderlijke groepen samen te stellen in functie van de belangrijkste deelsectoren van de logistieke sector (bv. goederenvervoer (via verschillende transportmodi), goederenbehandeling, ...). Ook de regionale dimensie kan een criterium zijn om

⁹ Een beschrijving van deze bronnen is terug te vinden in bijlage 3.

¹⁰ In het kader van dit recent opgestarte project zal een marktbevraging binnen de logistieke sector uitgevoerd worden. Deze bevraging bij werkgevers zal een beeld vormen van de trends en implicaties voor de vereiste arbeidsmarktcompetenties in de nabije toekomst (tijdshorizon van komende 2 tot 3 jaren).

afzonderlijke groepen te maken (bv. haven van Antwerpen, luchthaven van Zaventem, enz.). Elke bijeenkomst zal ongeveer 1,5 à 2 uur in beslag nemen. De discussies zullen geleid worden door het onderzoeksteam. Hiervoor zal ook beroep gedaan worden op de expertise van Ruud van der Aa (Ecorys NL) inzake het organiseren van workshops met bedrijven en stakeholders uit de transport en logistieke sector in Nederland voor het opmaken en updaten van beroepscompetentieprofielen.

Het aantal bijeenkomsten dient bij de opstart van het project in samenspraak met de opdrachtgever bepaald te worden. De sectorafbakening van de "logistieke" sector zal hierbij belangrijk zijn.

Het doel van de ronde tafelconferenties is meervoudig:

- Inventarisatie van nieuwe (of te verwachten) ontwikkelingen
- Beoordeling of ontwikkelingen voldoende relevant en significant zijn om hiermee verder rekening te houden
- Vertaalslag naar vereiste competenties (voor bestaande beroepen, nieuwe beroepen,...)

Volgende Box geeft de verschillende aspecten weer die tijdens deze ronde tafel bijeenkomsten aan bod kunnen komen.

Box 1: Topics voor de rondetafelbijeenkomst

- **Wet- en regelgeving**
 - Wordt er op korte termijn een wijziging in wet- en regelgeving verwacht?
 - Zo ja, heeft deze wijziging invloed op de uitvoering van functies in de logistieke sector?
- **Technologie**
 - Maken medewerkers uit de logistieke sector gebruik van andere technologische middelen dan in het beroepscompetentieprofiel is vermeld? Zo ja, welke?
 - Zijn voor het gebruik van de andere technologische middelen andere competenties benodigd? Zo ja, uit zich dat in andere kennis, vaardigheden of attitude?
- **Bedrijfsorganisatorisch en Bedrijfseconomisch**
 - Hebben zich in de logistieke sector grote organisatorische veranderingen voorgedaan, is er sprake van verandering in seizoensinvloeden, sectorspecifieke veranderingen, gewijzigde werkprocedures, verdergaande specialisatie, (verplichte) sectoropleidingen?
 - Zo ja, is deze verandering van invloed op de uitoefening van de functie?
 - Heeft dit geleid tot andere benodigde competenties voor de medewerkers? Zo ja, uit zich dat in kennis, vaardigheden of attitudes?
 - Hebben zich in de logistieke sector grote economische veranderingen voorgedaan die hebben geleid tot andere benodigde competenties voor de medewerkers? Zo ja, uit zich dat in kennis, vaardigheden of attitudes?
- **Internationale ontwikkelingen**
 - Hebben zich recentelijk wijzigingen voorgedaan in internationale regelgeving of procedures, grensoverschrijdende veranderingen die invloed hebben op de werkwijze, verdergaande globalisering, verplaatsing van afzetmarkten of arbeidsplaatsen?
 - Zo ja, is deze verandering van invloed op de uitoefening van logistieke functies/beroepen?
 - Heeft dit geleid tot andere benodigde competenties voor de medewerkers? Zo ja, uit zich dat in kennis, vaardigheden of attitudes?

In de voorbereidingsfase zal bekeken worden in welke mate bovenstaande aanpak al dan niet afgestemd kan worden op bestaande initiatieven (bv. opmaak en update van beroepscompetentieprofielen bij de SERV, sectorale netwerken op lokaal vlak). Er kan ook met de opdrachtgever besproken worden of het al dan niet opportuun wordt geacht om opleidingsexperten mee te nemen in de ronde tafelconferenties. In bepaalde landen wordt dit heel bewust niet gedaan omdat men eerst de noden van de vraagzijde via de werkgevers/sectoren in kaart wil brengen. De confrontatie met de aanbodzijde (o.a. onderwijs) gebeurt pas in een volgende fase. Gegeven de expertise van deze opleidingsexperten kan het echter ook interessant zijn om deze expliciet mee uit te nodigen in de ronde tafelbijeenkomsten.

Substap 3: Koppeling tussen de beroepen in de logistieke sector en vereiste competenties

De informatie verzameld in de tweede substap betreft meer concrete en gedetailleerde informatie omtrent de toekomstige vereiste competenties in de logistieke sector. Hieruit kan bijvoorbeeld blijken dat de kennis van het Engels in toenemende mate een kerncompetentie wordt voor diverse logistieke beroepen. Om het relatief belang van de verschillende competentievereisten te kunnen duiden zal een koppeling gemaakt worden tussen de informatie verzameld op kwalitatieve wijze (in substap 2) en deze uit het prognosemodel (substap 1). Het resultaat hiervan zal een inschatting zijn van de vereiste competenties in de logistieke sector op (middel-)lange termijn.

Stap 3: Lessen voor het ontwikkelen en verankeren van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses

In de derde en laatste onderzoeksstap zal onderzocht worden hoe de ontwikkelde methodiek voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses beleidsmatig verankerd kan worden. Deze stap is cruciaal om deze O&O-opdracht te laten uitmonden in een prognosemethodiek die op Vlaams vlak een permanent karakter kan krijgen. Gegeven de holistische benadering (d.w.z. combinatie van kwantitatief model en kwalitatieve methoden) die in voorgaande stappen voorgesteld werd, zullen verschillende vragen beantwoord dienen te worden:

- 1) Welke instantie is verantwoordelijk voor de systematische opmaak van arbeidsmarkt- en competentieprognoses op Vlaams niveau?
- 2) Hoe zullen de uitkomsten van het prognose-instrument verfijnd worden op lokaal en sectoraal vlak?

Verankering van het kwantitatieve prognose-instrument

In het kader van deze opdracht zal een kwantitatief prognose-instrument ontwikkeld worden met concrete toepassing voor de logistieke sector. Na afloop zal de methodiek overgedragen moeten worden aan een instantie die deze prognoses met een vaste periodiciteit opmaakt voor alle sectoren in Vlaanderen. Het onderzoeksteam zal onderzoeken wat de organisatorische vereisten zijn voor deze verankering (bv. vereiste data, statistische en econometrische kennis, vereiste tijdsinzet (FTE's) en budgettaire middelen). Er zal tevens onderzocht worden welke instanties in aanmerking kunnen komen voor deze verankering. Dit zal gebeuren door het voeren van enkele gesprekken met potentiële instanties (bv. administratie WSE, SERV, VDAB). Ook een screening van buitenlandse ervaringen kan hierbij nuttig zijn. In een aantal landen worden competentievoorspellingen opgemaakt door nationale overheden (bv. Department for Education and Skills in VK), in andere landen wordt deze taak verricht door wetenschappelijke instellingen (bv. ROA in Nederland). Om de verankering van het

kwantitatieve model te faciliteren zal het onderzoeksteam een draaiboek opmaken (zie methodologisch rapport in stap 1, substap 3).

Lokale en sectorale verfijning van de competentieprognoses

De (middel-)lange termijn voorspellingen op basis van het kwantitatieve prognose-instrument vinden plaats op een relatief hoog aggregatieniveau, zowel qua sectorindeling (NACE-2), beroepenclassificatie (ISCO-2) als geografische dimensie (Vlaanderen). Een complementaire kwalitatieve benadering is noodzakelijk om meer concrete informatie te verzamelen over de vereiste competenties in de toekomst (zie stap 2). Idealiter wordt deze informatieverzameling georganiseerd op lokaal en/of sectoraal vlak. Ook voor deze stap zal bekeken worden hoe dit in de praktijk geïmplementeerd zou kunnen worden. Buitenlandse praktijken¹¹ zijn een inspiratiebron, maar er dient ook rekening gehouden te worden met aansluitingsmogelijkheden aan bestaande praktijken in Vlaanderen (bv. ontwikkeling en update van de SERV-beroepsprofielen, sectorale netwerken (o.a. bij Stad Antwerpen), sectorconvenanten, ...). Bilaterale gesprekken met vertegenwoordigers van deze praktijken zullen inzicht geven in de mogelijkheden voor lokale en/of sectorale verankering.

¹¹ In het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld werden "Sector Skills Councils" opgericht. Deze hebben als doel sectorale competentie-overeenkomsten tussen werkgevers en het onderwijs te ontwikkelen. Deze overeenkomsten worden opgemaakt op basis van informatie geleverd door de bestaande kwantitatieve prognoses voor het Verenigd Koninkrijk en kwalitatieve scenario's ontwikkeld met werkgeversvertegenwoordigers op sectorvlak. De sectorale competentie-overeenkomsten zijn erkend als een belangrijk instrument om de behoeftes van werkgevers vast te stellen.

BIJLAGE 2: SECTOREN IN DE PROJECTIES VAN HET FEDERAAL PLANBUREAU

Tabel 2: Sectoren die in aanmerking komen in de projecties van het Federaal Planbureau

Sectoren

1. Landbouw
 2. Energie
 3. Verwerkende nijverheid
 - a. Intermediaire goederen
 - b. Uitrustingsgoederen
 - c. Verbruiksgoederen
 4. Bouw
 5. Marktdiensten
 - a. Vervoer en communicatie
 - b. Handel en horeca
 - c. Krediet en verzekeringen
 - d. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
 - e. Overige marktdiensten
 6. Niet-verhandelbare diensten
 - a. Overheid en onderwijs
 - b. Huishoudelijke diensten
-

BIJLAGE 3: OVERZICHT BESTAANDE INFORMATIE INZAKE BEROEPEN EN COMPETENTIES

- **De VDAB-beroepenfiches:** VDAB baseert zich voor deze beroepenfiches op het CO.BR.A-classificatiesysteem van beroepenclusters. In deze databank zijn de fiches van 550 beroepenclusters opgenomen. Een beroepencluster bestaat uit een aantal beroepen waarvan de basisvereisten gelijkaardig zijn. Zo'n beroepenfiche is relatief uitgebreid en omvat onder andere een beschrijving van het beroep, de verwante deelberoepen, de basisvereisten, de nodige competenties, de arbeidsomstandigheden en het werkdomein.
- **De beroepscompetentieprofielen van de SERV:** Sinds 1997 ontwikkelt de SERV beroepscompetentieprofielen. Een beroepscompetentieprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de competenties van een ervaren beroepsbeoefenaar nodig voor de uitoefening van zijn/haar beroep. Dit gebeurt volgens een wetenschappelijk ontwikkelde methode en volgens een samenwerkingsakkoord met de sectorale sociale partners en de opleidingsfondsen, soms ook met de beroepsverenigingen en de sectorcommissies van de SERV. Een beroepscompetentieprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de competenties van een ervaren beroepsbeoefenaar nodig voor de uitoefening van zijn/haar beroep.
- **De EurOccupations beroependatabase:** EurOccupations ontwikkelt een beroependatabase waarin informatie wordt opgenomen over 1,500 beroepen in 8 Europese landen (België, Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Polen, Spanje, Groot-Brittannië). Voor een selectie van 150 beroepen bevat de database ook, onder andere, taakbeschrijvingen, competenties, vereiste scholing, certificaten en 'on-the-job-training' voor alle 8 participerende landen (zie <http://www.eurooccupations.org/main>)
- **De vacature-gegevens van de VDAB:** De VDAB beschikt over uitgebreide informatie over de vacatures die in een bepaalde regio uitstaan/uitstonden. Een gedetailleerde analyse van deze vacaturegegevens geeft inzicht in hoeveel jobs aangeboden worden in bepaalde sectoren en over welke beroepen of functies het gaat. Bovendien worden ook een aantal specifieke kwalitatieve jobkenmerken van deze vacatures bijgehouden zoals bijvoorbeeld het vereist scholingsniveau, de talenkennis, de werkervaring,...

BIJLAGE 4: BIBLIOGRAFIE

CEDEFOP (2008a), Future skill needs in Europe. Focus on 2020.

CEDEFOP (2008b), Future skill needs in Europe. Medium-term forecast. Synthesis report.

CEDEFOP (2007a), Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2007b), Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2008), 'New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs', Commission staff working document

Accompanying the Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social Committee and the committee of the regions, SEC(2008) 3058/2

Goos, M., Manning, A. en Salomons, A. (2009a), 'Recent changes in the European employment structure: the roles of technology, globalization and institutions'.

Goos, M. en Salomons, A. (2009b), 'Kwantitatieve Veranderingen in de Banenstructuur in Vlaanderen en België', WSE Working Paper.

Goos, M. and Manning A. (2007), 'Lousy and lovely jobs; the rising polarization of work in Britain', Review of Economics and Statistics, 89 (1), 118-133.

Cörvers, F. en Dupuy, A. (2007), 'Beroepenmodel voor het onderwijs en de zorg: werkgelegenheid en prognoses', Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, ROA-W-2007/3.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2007), 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012', ROA-R-2007/4.

Van Eijs, P., de Grip, A., Diephuis, B., Jacobs, A., Marey, P. en de Steur, M. (1999), 'Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 1999-2004', ROA-W-1999/4.

Wilson R. A. (2008a), UK approaches to Skill Needs Analysis and Forecasting: Lessons for the Czech Republic. Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

Wilson R. A. (2008b), 'Using the European LFS to anticipate changing skill needs', paper presented at the ISA-RC33 7th International Conference in Naples, 1-5 September 2008.

Wilson, R. A. (2007a), 'Anticipating Changing Skill Needs in Europe: The Case for a Major Improvement in Capacity'. Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry, and Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

Wilson, R.A. (2007b) 'Trends in Employment Creation in Europe' in Perspectives On Employment and Social Policy Coordination in the European Union. Ministério do Trabalho eda Solidariedade Social, Lisbon.