

Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentie- prognoses

Samenvatting

Daphne Valsamis
Katleen Van den Broeck
Ingrid Vanhoren
Maarten Goos (KULeuven)
Karel Kans (Ecorys NL)

Brussel, 30 juni 2010



**Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk,
in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, met co-financiering
van de Stad Antwerpen | Economie**

Samenvatting

1. Opzet

De doelstelling van het onderzoek is de ontwikkeling van methoden en instrumenten voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Beoogde gebruikers van het instrument zijn overheden en relevante stakeholders die in hun beleidsvorming behoefte hebben aan actuele informatie over toekomstige trends en bijhorende competentiebehoeften op de arbeidsmarkt. Onderdeel van de studie is het toepassen van de ontworpen methodiek op de sector transport en logistiek in de provincie Antwerpen.

Het **plan van aanpak** bestaat uit drie onderzoeksfasen:

1. De ontwikkeling van methoden en instrumenten voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses
2. Toepassing van de methode voor Vlaanderen en meer in het bijzonder de gevalstudie logistieke sector Antwerpen
3. Consolidatie en verankering van de methoden en instrumenten voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses

2. Resultaten

Voor de ontwikkeling van het instrument is ten eerste geïnventariseerd welke methoden voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses reeds in Europa bestaan. Voor Vlaanderen is vervolgens een model voor arbeidsmarktprognoses en een model voor competentieprognoses ontwikkeld. Deze modellen zijn toegepast op de logistieke sector in de provincie Antwerpen.

Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Europa

Verscheidende organisaties (Europese Commissie, CEDEFOP, OESO, EUROFOUND) nemen initiatieven het gebied van arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Gedetailleerd onderzoek wordt door de lidstaten zelf uitgevoerd. Landen met een holistische en gecoördineerde benadering van de prognoses worden als voorlopende landen beschouwd. Toch verschilt de aanpak sterk per land. In de organisatie van de prognoses worden **drie aanpakken** onderscheiden.

- Ten eerste is er het top-down model dat onder andere in Frankrijk wordt toegepast. Overheidsinstanties voeren zelf de prognoses uit, de betrokkenheid van stakeholders is beperkt. Informatie uit de sectoren wordt niet of nauwelijks bij de kwantitatieve prognoses betrokken.
- Een tweede model is het marktmodel dat onder andere in het Verenigd Koninkrijk en Nederland bestaat. Zelfsturing door de stakeholders en decentralisatie staan hierin centraal.
- Een derde organisatie-model wordt in Duitsland gebruikt. Stakeholders zijn middels een netwerk met elkaar verbonden en met elkaar wordt de informatiebehoefte bepaald, waarop de prognoses worden afgestemd.

Arbeidsmarktprognosemodel

Het arbeidsmarktprognosemodel is opgebouwd uit **drie bouwstenen**: een macro-economisch model, een beroepenmodel en een kwalificatiemodel. Het voorgestelde model levert op basis van '**partial adjustment regressies**' prognoses voor de tewerkstelling voor Vlaanderen (of andere subregionale niveaus) tot en met 2016. Input voor het model zijn gegevens per kwartaal afkomstig van de nationale bank en de enquête onder arbeidskrachten (EAK) voor Vlaanderen. Aan de

hand van gegevens per sector kan de tewerkstellingsevolutie in de verschillende sectoren, beroepen en opleidingsniveaus op zowel korte termijn als middellange termijn worden onderzocht en voorspeld.

Uit het arbeidsmarktprognosemodel blijkt dat de dienstensectoren over het algemeen sterk zullen stijgen in Vlaanderen, overeenkomstig de ontwikkelingen op Europees niveau. Wat betreft de beroepen wordt een daling van ambachtslieden en vakarbeiders verwacht. Over het algemeen daalt de behoefte aan laaggeschoolden, terwijl de behoefte aan midden- en hogeschoolden stijgt. De daling van laaggeschoolden geldt niet voor alle jobs. De daling is vast te stellen voor de landbouw en voor vakarbeiders, maar niet voor de diensten (laaggeschoold dienstverlenend personeel). Technologische veranderingen zijn de belangrijkste drijfveer achter de toenemende vraag naar personeel met een middel of hoog opleidingsniveau.

Toepassing van het arbeidsmarktprognosemodel

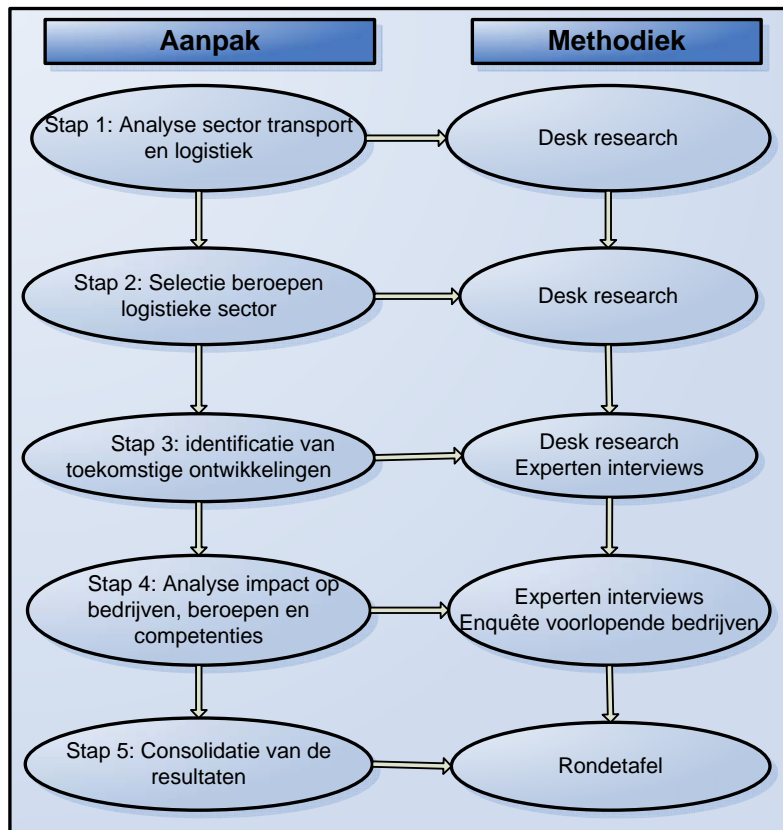
Het is noodzakelijk om enkele methodologische opmerkingen te maken bij het ontwikkelde arbeidsmarktprognosemodel:

- De totale tewerkstellingsvraag bestaat uit de som van de uitbreidings- en 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 van outsourcing. Men spreekt van de **vervangingsvraag** wanneer er wijzigingen zijn in de bezetting van bestaande jobs naar aanleiding van het vertrek van sommige werknemers (bv. pensionering, vrijwillig vertrek). In Vlaanderen kunnen hiervoor enkel EAK-gegevens gebruikt worden, maar deze gegevens op individueel niveau zijn moeilijk te verkrijgen wegens privacy-redenen. Dit heeft als gevolg dat de resultaten van het arbeidsmarktprognosemodel enkel rekening houdt met de uitbreidingsvraag en niet de vervangingsvraag ten gevolge van bv. pensionering. Hierdoor kunnen de tewerkstellingsprognoses een vertekend beeld geven van de toekomstige benodigde werknemers in bv. sectoren gekenmerkt door een belangrijke vergrijzing van de werknemerspopulatie.
- De **kwaliteit** en het **detailniveau** van de prognoses hangen sterk af van de kwaliteit en het detail van de inputgegevens. De EAK-gegevens waarop het model zich baseert, zijn afkomstig van een enquête bij werknemers. Hierdoor is het mogelijk grote schokken op te merken in de jaarlijkse gegevens, bv. in de verdeling per beroep.
- Na de analyse van de resultaten van het '**baseline scenario**', het 'fast scenario' en het 'slow scenario' is ervoor gekozen om enkel het 'baseline scenario' te behouden en uit te werken. Het 'fast scenario' en het 'slow scenario' voegen extra assumpties aan het basis scenario toe. Deze assumpties worden echter zonder enkele zekerheid bepaald (men weet niet hoe de economie zal reageren op een schok). Het baseline scenario is dus het meest zuivere scenario.

Competentieprognosemodel

Doel van het competentieprognosemodel is trends te identificeren die in de toekomst van invloed zullen zijn op beroepen en gevraagde competenties in een sector. In het model wordt gebruik gemaakt van een combinatie van **kwalitatieve methoden van expert- en werkgeversbevraging**. Input voor de bevraging van werkgevers komt uit de beroepscompetentieprofielen. Dit onderzoek is echter breder dan een actualisering van de profielen, omdat ook wordt uitgegaan van de mogelijkheid van samensmelting, verdwijnen van bestaande of het ontstaan van nieuwe beroepen. Het model bestaat uit een aantal stappen, weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 1: plan van aanpak voor competentieprognoses



Toepassing van het competentieprognosemodel

De toepassing van het competentieprognosemodel op de logistieke sector in Antwerpen heeft een aantal leerpunten opgeleverd. Per stap wordt hieronder kort op de leerpunten ingegaan.

Stap 1: naast de vraagzijde van de arbeidsmarkt zou ook de aanbodzijde (onderwijs en beroepsopleidingen) betrokken kunnen worden.

Stap 2: De keuze voor relevante beroepen is in een beginfase van het onderzoek bepaald door de stuurgroep. Deze keuze zou ook nadrukkelijk in de desk research en in de interviews met sectorexperten kunnen worden meegenomen. De keuze voor beroepen vindt beter niet te vroeg plaats, omdat op deze manier de mogelijkheid open gehouden wordt om nieuw ontstane beroepen te identificeren.

Stap 3: Het laten plaatsvinden van de expertenbevraging in de beginfase van het onderzoek heeft als voordeel dat de vergaarde informatie als input kan dienen voor de volgende onderzoeksstappen (het bevragen van bedrijven). Te benaderen experten zijn vertegenwoordigers van sectoren eventueel aangevuld met bedrijfsleiders van grotere, voorlopende bedrijven in de sector.

Stap 4: De impact van de trends op beroepen en competenties in de sector kan worden onderzocht via een enquête onder bedrijven. Het benaderen van bedrijven voor een enquête kan eventueel achterwege worden gelaten als in stap 3 is vastgesteld dat er geen trends gaande zijn die van invloed zijn op beroepen of gevraagde competenties. In dat geval is het wel raadzaam vertegenwoordigers van bedrijven al in stap 3 geconsulteerd te hebben.

Bij het benaderen van bedrijven kan worden gekozen voor een representatieve steekproef onder de gehele sector, of voor een selecte steekproef onder een klein aantal voorlopende bedrijven in de sector. In het laatste geval moet duidelijk zijn

op basis van welke criteria bedrijven als voorlopers worden beschouwd. Deze keuze kan gemaakt worden door een stuurgroep en sectorexperten.

Als wordt besloten tot consultering van bedrijven, dan dienen volgende zaken aan de orde te komen: In hoeverre zijn de geïdentificeerde ontwikkelingen relevant voor het bedrijf? Als er zich veranderingen voordoen, voor welke beroepen en competenties gelden die? Wat is de aard van de verandering?

De meest geschikte methode om bedrijven te bevragen naar wijzigingen in beroepen en competenties is middels een internetenquête. Lijsten met beroepen en competenties zijn immers te lang om in een telefonisch of face-to-face gesprek af te nemen.

Stap 5: bij de consolidatie kunnen de resultaten van het onderzoek voor beroepen en competenties verder geconcretiseerd worden in actiestrategieën. Hierbij kunnen vertegenwoordigers van onderwijs en beroepsopleidingen betrokken worden, evenals van HR-verantwoordelijken.

3. Aanbevelingen

Het onderzoek heeft verschillende aanbevelingen opgeleverd die betrekking hebben op de verankering van modellen van arbeidsmarkt- en competentieprognoses.

Meest ambitieus voor Vlaanderen zijn geïntegreerde en systematische arbeidsmarkt- en competentieprognoses op middellange termijn waarbij een breed pallet van gebruikers voorzien wordt. Voor een geïntegreerde holistische benadering gelden volgende **criteria**: duidelijke doelstellingen, kwaliteit van de data-infrastructuur, integratie van methoden, een systematiek van prognoses en een duidelijke relatie opdrachtgever, financier, uitvoerder en gebruiker.

Arbeidsmarktprognosemodel

Momenteel wordt in Vlaanderen op verschillende manieren de huidige toestand op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Het gaat dan meestal om Vlaamse arbeidsmarktanalyses tot op subregionaal en sectoraal niveau, op basis van bestaande tewerkstellingscijfers, knelpuntvacatures, e.d. Naast deze analyses worden er, op initiatief van sectoren, sectorfoto's gemaakt die een stand van zaken weergeven van de huidige tewerkstelling in de sector en in beroepen(clusters). Op basis van deze foto's worden dan actiestrategieën ontwikkeld voor de sector, ondermeer naar instroombeleid in de sector en competentie- en opleidingsbeleid. De Vlaamse en sectorale initiatieven zijn echter oefeningen op de huidige arbeidsmarktsituatie en geen arbeidsmarktprognoses op middellange termijn. Slechts enkele sectoren hebben op ad hoc basis en aan de hand van verschillende methoden sectorale arbeidsmarktprognoses laten uitvoeren.

De huidige situatie staat ver van de gewenste situatie van systematische arbeidsmarktprognoses op middellange termijn waarin vraag- en aanbodzijde worden betrokken en zowel de vervangingsvraag als de uitbreidingsvraag aan bod komen. Om tot systematische arbeidsmarktprognoses te komen worden volgende aanbevelingen geformuleerd:

- De **Vlaamse overheid** dient de rol van **hoofdopdrachtgever** voor arbeidsmarktprognoses op te nemen. We denken hierbij aan het departement werk en sociale economie, maar ook aan het departement onderwijs en vorming, om zowel vraag- als aanbodzijde te kunnen opnemen in de prognoses. De Vlaamse overheid is met de rol van hoofdopdrachtgever logischerwijze ook hoofdfinancier van arbeidsmarktprognoses. **Sociale partners** kunnen de rol van medeopdrachtgever en –financier opnemen, ondermeer voor meer gedetailleerde sectorprognoses.

- De opdrachtgever bepaalt de output en de gebruikers van arbeidsmarktprognoses en bepaalt de frequentie van prognoses. Deze elementen hebben consequenties voor de noodzakelijke investeringen in data-infrastructuur. In het geval de overheid de opdrachtgever en financier van arbeidsmarktprognoses is, is een **top-down model** van arbeidsmarktprognoses het meest aangewezen.
- De **uitvoerder** van arbeidsmarktprognoses kan zowel op basis van een **hiërarchisch model** als van een **marktmodel** de prognoseopdracht uitvoeren. In het eerste geval is de overheid (onder de vorm van administratie, agentschap of steunpunt) de uitvoerder van arbeidsmarktprognoses. In het tweede geval wordt gewerkt met openbare aanbesteding.
- De **data-infrastructuur** is idealiter niet gebaseerd op enquêtegegevens maar op longitudinale, geharmoniseerde en gedetailleerde gegevens over de tewerkstelling in (sub)sectoren, beroepen en opleidingsniveaus. Om ook de vervangingsvraag te kunnen opnemen, dienen de gegevens op individueel niveau beschikbaar te zijn. In het geval de data-infrastructuur gebaseerd blijft op EAK-gegevens, is inspanning van de overheid vereist voor een betere ontsluiting van de gegevens om ook de vervangingsvraag op te nemen.

Competentieprognosemodel

Inspanningen met betrekking tot competentieprognoses zijn in Vlaanderen tot-nogtoe geconcentreerd op de opmaak en actualisering van beroepscompetentieprofielen door de SERV. Parallel hieraan zijn er de COBRA-fiches van VDAB ontwikkeld. De overschakeling naar het nieuwe competentie-managementsysteem COMPETENT is een belangrijke stap naar uniforme competentieprofielen in Vlaanderen die arbeidsmarktdekkend zijn. COMPETENT vormt als data-infrastructuur een belangrijke basis voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en voor het competentie- en opleidingsbeleid van opleidingsverstrekkers en sectoren.

Net zoals dit geldt voor arbeidsmarktprognoses, zijn ook competentieprognoses op middellange termijn wenselijk om vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Volgende aanbevelingen kunnen worden geformuleerd:

- In het organisatiemodel van arbeidsmarktprognoses is, zoals hierboven reeds aangegeven, een Vlaamse top-down aansturing aangewezen. Voor competentieprognoses is een ander organisatiemodel wenselijk dat meer ruimte laat voor netwerking en **bottom-up initiatief**. De **sectoren en sociale partners** zijn in de organisatie van competentieprognoses erg belangrijk. Zij kunnen de rol opnemen van opdrachtgever en financier van sectorale competentieprognoses. Ook de betrokkenheid van onderwijs en opleidingsverstrekkers bij sectorale competentieprognoses is belangrijk omdat dit meer garantie biedt op een vertaling van competentieprognoses naar competentiegerichte opleidingen. Een **netwerkmodel** waarin de verschillende gebruikers betrokken worden, is bijgevolg te verkiezen.
- De Vlaamse overheid en de sociale partners staan in voor de **data-infrastructuur** COMPETENT. Deze data vormen essentiële basisinformatie voor de uitvoering van competentieprognoses. Indien op basis van competentieprognoses blijkt dat de inhoud van beroepen en bijhorende competenties op middellange termijn zullen wijzigen, is het aan SERV en VDAB de beroepscompetentieprofielen grondig te herzien. Deze herziening verschilt van een actualisering, aangezien deze laatste uitgaat van bestaande beroepscompetentieprofielen.