

Wie zoekt die vindt ... niet altijd

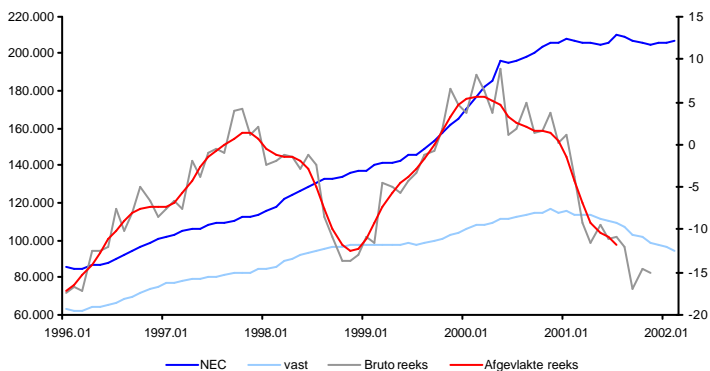
Knelpuntberoepen in Vlaanderen

Vacatures versus conjunctuur

VDAB ontving in 2001 205.624 werkaanbiedingen uit het normaal economisch circuit, zijnde 112.972 via Ami en 92.652 via Jobmanager. In 2000 waren er dat 206.129, respectievelijk 180.422 via Ami en 25.707 via Jobmanager. Het onderscheid Ami en Jobmanager kwam er omdat de VDAB sinds september 2000 beschikt over twee computersystemen voor de registratie van vacatures: naast het reeds bestaande AMI-systeem is een nieuw systeem in gebruik genomen, de Jobmanager. Werkgevers kunnen via dit systeem zelf on line vacatures invoeren en - dit is nieuw - beheren.

Verrassend is dat in 2001, ondanks de slabakkende economie, het aantal door de VDAB ontvangen werkaanbiedingen op een hoog niveau stabiliseerde. De succesvolle samenwerking tussen VDAB en de privé-interim kantoren inspireerde de autonome groei van de vacatures: steeds meer interim vacatures worden via het VDAB-kanaal verspreid. De samenhang tussen conjunctuur en aantal ontvangen vacatures is mee daardoor, sinds 1998, zoek.

Grafiek 1: Ontvangen werkaanbiedingen (vaste circuits) versus conjunctuur, 1996 – 2001



Wanneer we ons beperken tot de vaste circuits¹, loopt de evolutie van de ontvangen vacatures terug meer in pas met de conjunctuur:

- In de tweede helft van 1998 krimpt de economie en treedt een stabilisatie in van het aantal ontvangen werkaanbiedingen;
- Vanaf 1999 trekt de conjunctuur terug aan, en begint het aantal ontvangen vacatures te klimmen;
- Het hoogtepunt van de huidige conjunctuurcyclus werd in de eerste jaarthelft van 2000 bereikt. In het laatste kwartaal van 2000 suggereerde de NBB-conjunctuurcurve reeds een vertraging van het productietempo en een minder optimistische inschatting door de bedrijfsleiders van zowel werkgelegenheid als vraag. In 2001 hield deze neerwaartse trend, nog versterkt door de terreuraanslagen van 11 september, verder aan. De minder florissante conjunctuur en 11 september weerspiegelt zich in de daling van het aantal ontvangen vacatures uit het vaste circuit.

De conjuncturele terugval en oplopende werkloosheidscijfers zorgden ervoor dat de vervullingspercentages in 2001 lichtjes stegen. Toch blijven deze nog steeds onder het niveau van 1999 en vroeger. In 1996 beliep het vervullingspercentage 84,2%, in 1997 en 1998 stabiliseerde het cijfer op 84,1%, om nadien te dalen naar 82,6% in 1999 en 76,6% in 2000. In 2001 is er een lichte toename tot 77,2%.

De ratio aantal werkzoekende per beschikbare job wijst er op dat we nog steeds voor een krappe arbeidsmarkt staan. De verhouding daalde van 14,6 in januari 1996 tot 2,6 in mei 2001. Einde 2001 was er een stijging tot 4,4. Als tijdens de maand beschikbare jobs (NEC) nemen we de som van het aantal openstaande jobs bij het begin van de maand en het aantal tijdens de maand ontvangen jobs. Dit vergelijken we met het aantal niet werkende werkzoekenden.

¹ De vacatures worden ingedeeld in een aantal arbeidscircuits:

Vaste circuits: jobs van onbepaalde of van lange duur. Hieronder vallen vnl. het gewone circuit (contract van onbepaalde duur), de startbanen, vervanging bij bruggensioen.

Tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten. Deze omvatten de interim-, de tijdelijke-, de studentenjobs en de extra's (horeca)

Vaste en tijdelijke circuits vormen samen het normaal economisch circuit.

Tewerkstellingsmaatregelen: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties (=alternatieve circuit): DAC, WEP+, gesubsidieerde contractuelen

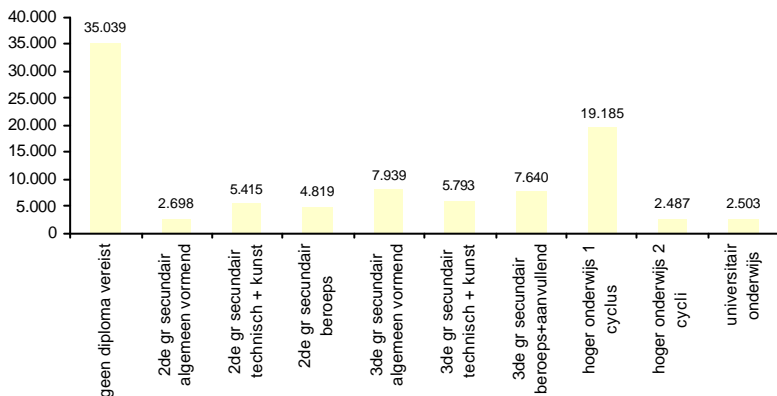
Eures-vacatures: vacatures uit het buitenland ontvangen in het kader van de internationale uitwisseling binnen Europa.

Vacatures vast circuit

De vacatures behorend tot het vast circuit, zijn het voorwerp van de VDAB-studie 'knelpunberoepen'. De VDAB behandelde in 2001 93.518 vacatures uit het vaste circuit (AMI). De verdeling arbeiders-bedienden is quasi gelijk: 46.705 bediendenvacatures versus 46.813 werkaanbiedingen voor arbeiders.

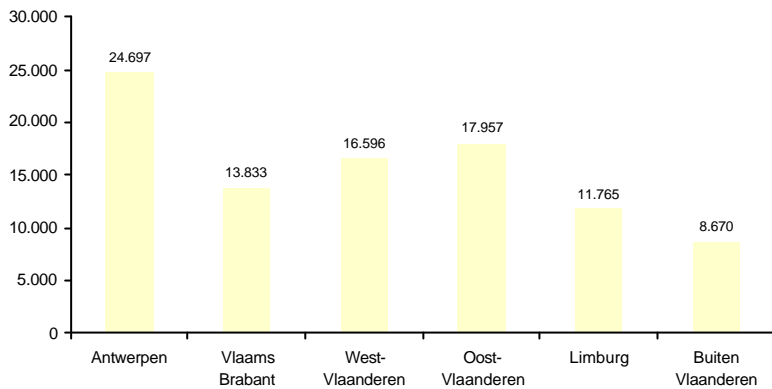
Bij 35.000 vacatures uit het vast circuit worden geen diploma-eisen gesteld. Dat wil echter niet noodzakelijk zeggen dat er geen bijzondere kwalificaties worden vereist; i.p.v. een diploma kan er ervaring en/of beroepskennis gevraagd worden. Meer dan een kwart van de vacatures zijn bestemd voor afgestudeerden van het hoger onderwijs.

Grafiek 2: Ontvangen werkaanbiedingen (vaste circuits) naar studieniveau, 2001



De provincie Antwerpen ontving in 2001 de meeste vacatures uit het vast circuit, gevolgd door Oost- en West-Vlaanderen. De aandelen op vlak van vacatures liggen nauw in de buurt van de respectievelijke aandelen inzake tewerkstelling. Antwerpen staat voor 29,11% van de vacatures en 30,60% van de RSZ-tewerkstelling (RSZ-cijfers 1999). In Vlaams-Brabant bedragen de respectievelijke aandelen 16,30% en 16,44%, in West-Vlaanderen 19,56% en 19,10%, in Oost-Vlaanderen 21,16% en 20,93% en in Limburg 13,87% en 12,93%.

Grafiek : Ontvangen werkaanbiedingen (vaste circuits) naar provincie, 2001



Knelpunten

Naast informatie over de kenmerken - circuit, beroep, studies, regio - levert de VDAB-vacaturedatabank ook info aan zoals looptijd, vervullingsgraad en plaatsingstijd. Precies deze elementen laten ons toe om, via **statistische analysetechnieken**, de knelpuntberoepen te extraheren: knelpuntberoepen zijn in de VDAB-definitie die beroepen waarvan de vacatures moeilijker ingevuld worden en die langere looptijden en lagere vervullingspercentages kennen.

De VDAB-definitie werd als volgt geoperationaliseerd:

- Vacatures behoren tot het vaste circuit;
- Omvatten minstens 10 jobs;
- Het totaal vervullingspercentage (verhouding tussen het aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- Het vervullingspercentage waarbij de geplaatste werkzoekende gekend is moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- De mediaan van de looptijd of de mediaan van de plaatsingstijd (bij gekende werkzoekenden) moet groter zijn dan de mediaan voor het totaal van de beroepen.
- Ook werd gebruik gemaakt van wegingscoëfficiënten, waarbij jobs met een identieke looptijd uit een zelfde werkaanbieding slechts voor één job gerekend worden om de invloed van de administratieve afhandeling te beperken.

Plus en Min

Op basis van de boven geciteerde statistische criteria werd een lijst van 188 potentiële knelpuntberoepen opgesteld op een totaal van 944 beroepen. Daarna werd deze lijst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van **arbeidsmarktspecialisten** uit de vacaturebemiddeling van de VDAB. Door deze werkgroep werden een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd (voor sommige beroepsgroepen werden alle functies met uitzondering van de helper-functies als knelpunt weerhouden, waardoor ook beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen). In een volgende stadium werden ook de sectoraccounts van de VDAB geraadpleegd om **sectorale informatie** te bekomen.

Het finaal resultaat is de lijst van knelpuntberoepen die 214 beroepen omvat. Deze knelpuntberoepen staan voor 40.047 jobs (=42,8% van het totaal van de vaste circuits).

Oorzaken

De oorzaken van knelpunten zijn drieërlei:

Kwantitatief: er zijn niet voldoende werkzoekenden voor bepaalde beroepen, bijvoorbeeld wegens een tekort aan leerlingen in bepaalde richtingen of omdat er geen schoolse opleiding bestaat;

Kwalitatief tekort: er zijn voldoende arbeidskrachten, maar zij hebben niet de nodige bekwaamheid om het beroep uit te oefenen, of de werkgever stelt hoge bijkomende eisen;

Ongunstige arbeidsomstandigheden: laag loon, vuil, zwaar of ongezond werk, stress, ongunstige tijdsregeling, statuut van zelfstandige e.d.

Bij hoogconjunctuur treden de kwantitatieve problemen meer op de voorgrond.

In sommige gevallen hebben wij te maken met een schijnknelpunt: er worden vacatures gemeld waarbij eisen worden gesteld, waarvoor onmogelijk geschikte kandidaten kunnen gevonden worden, met als doel arbeidsvergunningen te bekomen voor vreemde arbeidskrachten: bijvoorbeeld kok, vreemde gerechten. Deze beroepen worden dan ook niet bij de knelpunten gerekend.

Beroepsgroepen

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de beroepsgroepen waartoe de knelpuntberoepen behoren. Tevens wordt de oorsprong van het knelpuntkarakter samengevat. Hierbij wordt een rangorde van belangrijkheid gegeven (1 is de belangrijkste oorzaak enz.). In de topic bij het maandverslag van september 2001 – "Knelpuntberoepen, klassiekers van het voorbije decennium" - werd het structureel karakter van veel knelpuntberoepen benadrukt.

Tabel 1: Belangrijkste beroepsgroepen waarin de knelpuntberoepen kunnen gesitueerd worden in 2001.

beroepsgroep	kwantitatief	kwalitatief	oorzaak knelpuntkarakter		
			arbeidsomstandigheden	loon	aard werk
ingenieurs	1	2			
tekenaars	1				
technici	1	2			
informatici	1	2			
kaderpersoneel		1			
gespecialiseerde bedienden	2	1			
vertegenwoordigers	3	1	1	1	1
chauffeurs	1	2		3	
arbeiders metaal	1	2			
elektriciens	1	2			
onderhoudstechnici	1	2			
schrijnwerkers	1	2			
arbeiders bouw	1	2			
drukkers		1			
bakkers	2		1	1	
beenhouwers	1		2	2	
horecapersoneel		2	1	1	
schoonmaakpersoneel		2		1	
kappers		2	1	1	

Belangrijkste knelpuntberoepen

Ingenieur

Vacatures voor ingenieurs vormen, net als de voorbije jaren, een knelpunt. Het achterliggend verhaal klinkt dan ook klassiek. Er zijn primo de kwantitatieve oorzaken: te weinig jongeren volgen ingenieursstudies, en dit ondanks de herhaalde wervingscampagnes en de zeer gunstige tewerkstellingsperspectieven. Ook kwalitatieve eisen verklaren het knelpuntkarakter. Naast de evidente technische kennis, worden steeds meer bijkomende eisen gesteld. Dat kan zijn een extra-diploma of specifieke competenties. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

Verplegend personeel

Ziekenhuizen vinden moeilijk verplegend personeel. Dat fenomeen is niet nieuw, tal van initiatieven om de schaarste te milderen zagen ondertussen het licht:

- Werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen. In 2001 studeerden via deze formule 66 A2- en 37 A1-verpleegkundigen af;
- Werknemers in verzorgende functies krijgen eveneens studiefaciliteiten;
- Functies worden opgesplitst. Verpleegkundigen voeren minder verzorgende taken uit en worden nu exclusiever ingezet om verpleegkundige taken uit te voeren;
- Kinesisten krijgen de kans om zich te laten omscholen tot verpleegkundige;
- Herintreders krijgen via de VDAB-terugkeercursussen voor verpleegkundigen terug voeling met het werkveld.

Tekenaar

De moeilijke invulling van vacatures heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Er zijn gewoonweg weinig tekenaars werkzoekend. Verder worden aan tekenaars hoge technische eisen gesteld. Werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. Daarnaast is er een sterke technische evolutie in de sector. De beschikbare arbeidsreserve bevat weinig kandidaten die voldoen aan deze hoge kwalitatieve vereisten.

Technicus

De vraag naar technici - met op de eerste plaats elektromechanici - blijft net, zoals voorgaande jaren, groot. Oplossingen zijn niet in zicht: de bestaande arbeidsreserve is kwalitatief te beperkt om te kunnen doorstromen naar het bedrijfsleven en de instroom van jonge afgestudeerden kan de marktvaart niet volgen. Te veel jongeren kiezen nog altijd voor het algemeen vormend onderwijs.

Ook is er de kwalitatieve upgradering van de gevraagde profielen. Het gevraagde diploma was vroeger HST, nu verlangt men meer en meer een diploma van het hoger onderwijs. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Wel zijn er weinig geschikte kandidaten om dergelijke opleidingen te volgen.

Informaticus

De vraag naar informatici stagneerde in 2001. De crisis in de technologiesector en de teleurgang van vele prille internetbedrijfjes drukte de vraag. Toch blijven informatici knelpuntberoepen, de tekorten waren immers danig groot.

Net zoals de voorbije jaren is de instroom van pas afgestudeerden ontoereikend om de vele vacatures in te vullen. De VDAB en andere opleidingsinstanties proberen via opleiding van werkzoekenden het aanbod te verruimen. De behoefte is evenwel te massaal en het aantal geschikte kandidaten te gering om via opleidingen de tekorten te dekken. Daarom rekruteren steeds meer bedrijven niet-informatici die ze opleiden op de werkvloer.

Kaderpersoneel

De verwachtingen t.a.v. deze hoog gekwalificeerde managers en verantwoordelijken zijn niet min. De functie-inhoud veronderstelt een HOBU- of universitair diploma. Daarnaast verlangt men ervaring, meertaligheid en een bereidheid om zich veelvuldig te verplaatsen, eventueel ook naar het buitenland.

De lange looptijd wordt deels verklaard door de lange aanwervingprocedures, inherent aan deze functies.

Gespecialiseerde bedienden

Er is een kwantitatief tekort: de werkzoekenden met geschikt diploma of relevante beroepservaring zijn schaars.

Maar het zijn toch vooral kwalitatieve factoren die het knelpuntkarakter verklaren:

- Deze functies verenigen administratieve vaardigheden en technische kennis;
- Deze beroepen worden veelal on the job aangeleerd. In veel van deze functies is praktijkervaring in een soortgelijke functie quasi noodzakelijk.

Vertegenwoordigers

Vacatures voor de brede groep van vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld omwille van het ongunstig imago dat kleeft aan deze beroepen. De onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoops cijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen. Het grote personeelsverloop bij de vertegenwoordigers versterkt het knelpuntkarakter.

Chauffeurs

Chauffeurs zijn reeds langer een knelpunt: de aantrekkingskracht - o.a. de vrijheid - is tanend.

Het openbaar busvervoer wordt, als oplossing voor de file-problematiek, sterk gepromoveerd. De oplossing, meer bussen en/of frequentere bussen, resulteert automatisch in een oplopende vraag naar lijnbuschauffeurs. Kwalitatieve eisen maken dat de truckbestuurders eveneens op de lijst van de knelpuntberoepen figureren. Naast het passend rijbewijs vraagt men eventueel talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel, het kunnen werken met telecommunicatie- en telematica-apparatuur en een ADR-attest. Ook het feit dat men overal op tijd moet zijn (just-in-time-leveringen, distributie) zorgt voor extra-stress.

Arbeiders metaal

Er is een permanent tekort aan metaalarbeiders (meestal niveau hoger secundair technisch onderwijs), die voldoen aan de hoge kwalitatieve eisen. De geringe wervingskracht van het technisch onderwijs bij jongeren maakt dat het kwantitatief tekort structureel wordt. De metaalsector sensibiliseert de jongeren om te kiezen voor technische beroepen.

De programmatie van de VDAB-beroepsopleidingen is vraaggestuurd. De verschillende metaalberoepen zijn klassieke knelpunten, de VDAB doet dan ook belangrijke inspanningen om werkzoekenden op te leiden voor deze vacatures. De toeleiding naar de opleidingscentra vormt vaak, omwille van het lage niveau van de kandidaten, een probleem.

Elektriciens

Het knelpunt is niet enkel kwantitatief (beperkte arbeidsreserve) maar ook kwalitatief. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in de sector woningbouw is domotica en beveiliging binnengeslopen en in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en cad-cam-sturing niet meer weg te denken. Als reactie zijn de kwalitatieve eisen verhoogd en komen helpers niet langer meer aan de bak. Er is verder een opvallend tekort aan koeltechniekers, de VDAB-opleidingen spelen in op dit schaarstefenomeen.

Onderhoudstechnici

De snelle ontwikkelingen en groei in de ICT-wereld doet de vraag naar technici om de communicatie-infrastructuur te installeren toenemen. Het aanbod van kandidaten, met de gepaste kwalificaties, volgt niet het ritme van de vraag. De voorbije jaren is Vlaanderen omgewoeld voor het leggen van glasvezelkabels. Lassers van glasvezels voor dataverbindingen zijn er niet te vinden. Bedrijven leiden ze zelf op.

Schrijnwerkers

Schrijnwerkers zijn zowel een kwantitatief als kwalitatief knelpunt. De vacatures voor schrijnwerkers vermelden vaak 'ervaring gewenst'. Een ander element dat maakt dat deze werkaanbiedingen traag en slechts gedeeltelijk vervuld geraken, zijn de hoge eisen op vlak van beroepskennis. Men moet het beroep kennen en zelfstandig kunnen uitvoeren, kortom, men vraagt stielmannen.

De instroom van HST-afgestudeerden is de voorbije jaren te klein om tegemoet te komen aan de blijvende vraag. De VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie.

Arbeiders bouw

Vacatures voor bouwvakkers blijven, ondanks de dip in de bouwconjunctuur, knelpunten. De leeftijdsstructuur van de bouwarbeiders maakt dat er een hoge vervangingsvraag is. Daarnaast is er de voorkeur van Belgen voor traditionele bouwtechnieken die maakt dat de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel evolueert dan in andere sectoren.

De gestadige uitstroom in combinatie met de geringe instroom van schoolverlaters veroorzaakt een kwantitatief probleem. De aanwezige arbeidsreserve is verder meestal niet voldoende bekwaam of te oud, zodanig dat er ook een kwalitatief deficit is. De sector vraagt werknemers die polyvalent zijn en een hoog rendement halen.

De toelating om vanaf 1 januari 2002 ook uitzendkrachten in te zetten in de bouw zal de instroom vanuit het onderwijs aanmoedigen.

Drukkers

De snelle technische evolutie in de drukkerijsector verhoogde de kwalitatieve eisen. De gevraagde kennis is ook bedrijfsspecifieker geworden.

De huidige, schaarse, arbeidsreserve is weinig inzetbaar. De VDAB-beroepsopleidingen kennen hoge plaatsingsratio's, het stelsel van individuele beroepsopleidingen vormt een andere remediëringsspoor. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde jobs, tot werkzoekenden van een zeker niveau.

Bakkers

Het beroep van bakker kenmerkt zich door de ongunstige arbeidsomstandigheden. Nacht- en weekend-werk zijn eigen aan het bakkersberoep en de verloning is niet navenant.

Daarnaast zijn er de ex-bakkers die ongeschikt zijn voor het beroep omwille van allergieverschijnselen. De instroom van jonge schoolverlaters is onvoldoende om de vrije arbeidsplaatsen in te nemen. Na een bakkersopleiding zijn er relatief vele jongeren die afhaken en een andere richting uitgaan.

Beenhouwers

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

Slachthuizen hebben eveneens problemen om uitbeners te werven. Het werk is lastig, het betekent ook gewoonlijk heel vroeg beginnen en hun imago hebben ze tegen. Het is verder een job die zich bijna exclusief richt tot mannen. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, beperkt de wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom Franse werknemers aan.

Horecapersoneel

De horecasector heeft voor vele werkzoekenden, al dan niet terecht, een kwalijke reputatie. De stereotype beeldvorming (lage lonen, zwartwerk is normaal, weekend-werk en werken tot in de late uurtjes hoort er sowieso bij, werk is vaak seizoensgebonden en weinig stabiel) beperkt de appetijt voor dergelijke jobs. De horecasector kenmerkt zich ook door het grote verloop van de werknemers.

Specifiek voor chef-koks en koks is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt. De fast-food-sector dan weer, kenmerkt zich door temporele flexibiliteit en lage lonen. Kamerpersoneel is een knelpunt omwille van de ongunstige tijdsregeling en de hoge werkdruk. Kelners hebben, meer nog dan het keukenpersoneel, werkuren die onvoorspelbaar en vooral laat zijn.

Schoonmaakpersoneel

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkterrein van professionele schoonmaaktechnici en glasramenwassers. In deze sector is er een groeiende tewerkstelling, de trend naar meer outsourcing is daar niet vreemd aan. Bij de schoonmaakbedrijven staan vacatures lang open omwille van de arbeidsomstandigheden: de job is soms deeltijds en na de kantooruren, eventueel is een eigen auto nodig. Bij de glasramenwassers vormt het werken met ladders een rem. Een ongeschoolde werknemer is niet direct inzetbaar. De VDAB-opleidingen professionele schoonmaaktechnieken leren werkzoekenden een voldoende rendement halen, een lastenboek volgen en het gebruik van de aan de omstandigheden aangepaste technieken.

Dat schoonmaken een specialisme wordt, bewijst de stijgende vraag naar industriële schoonmakers. Deze functie is een knelpunt, omwille van de arbeidsomstandigheden – vuil, ongezond en zwaar werk – en de verplichte veiligheidscertificaten.

Kappers

De arbeidsreserve voor deze beroepen is ruim. Wel zijn veel kandidaten ongeschikt omwille van hun leeftijd en beperkte en niet up-to-date beroepskennis. Verder haken een aantal werkzoekenden af om medische redenen. Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de attractiviteit van de job. Veelal betreft het ook deeltijdse banen.

Remediëring

Opleiden en **begeleiden** van werkzoekenden vormt het kernstuk van de VDAB-strategie voor het remediëren van knelpunten. Dat vertaalt zich in de **vraag-gestuurde oriëntering** van de opleidingen.

De krappe arbeidsmarkt voor specifieke functies, vindt een verlengstuk in de **toeleidingsproblemen** in de centra voor training en opleiding. Vooropleidingen en eventueel bedrijfsstages compenseren het lager niveau van de kandidaten .

Voor sommige werkzoekenden volstaat overigens de louter beroepsgerichte vorming niet en is het noodzakelijk hen arbeidsrijp en/of opleidingsrijp te maken via een **persoonsgerichte** vorming.

Voor de gevallen, waar een opleiding - in een eigen VDAB-opleidingscentrum of in door de VDAB erkend centrum- niet aangewezen is, bestaat ook nog het systeem van **individuele beroepsopleiding**, waarbij de functie wordt aangeleerd op de werkplek, en waar de werkgever tijdens de opleidingsfase een premie betaalt in functie van de productieve arbeid, en na de opleiding de werkzoekende in dienst neemt.

Een aantal problemen liggen echter buiten het VDAB-werkveld.

Zo stelt de VDAB vast dat de uitstroom vanuit het **technisch onderwijs** naar de arbeidsmarkt te laag is om de behoeften aan technisch geschoolden op te vangen. In deze reeds lage uitstroom vinden we naar verhouding ook een gering aantal vrouwelijke afgestudeerden en allochtonen. Ondanks de jarenlange promotiecampagnes voor technische studies blijkt een verhoogde instroom in het technisch onderwijs moeilijk te bereiken.

Ook vanuit de Vlaamse regering wordt gewerkt aan maatregelen om de problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het is de bedoeling te zorgen voor een betere overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt en voor een herwaardering van het beroeps- en het technisch onderwijs.