

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding



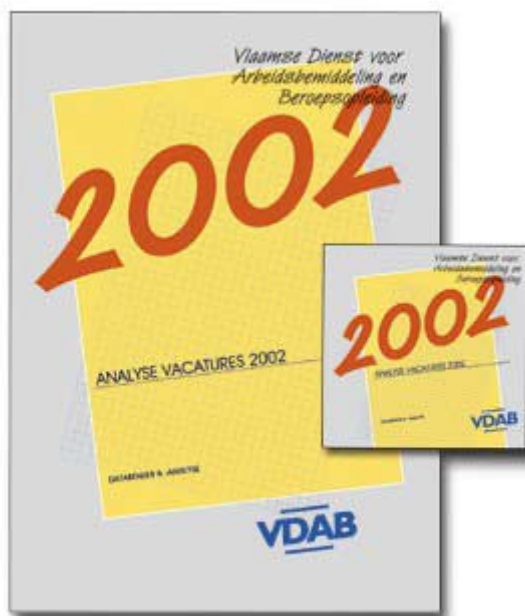
ANALYSE VACATURES en KNELPUNTBEROEPEN
Algemene Trends 2002

Databeheer en -analyse
juli 2003

Cd-Rom en Rapport Knelpuntberoepen

Hoe goed of hoe slecht gaat het op de arbeidsmarkt? Verzuipt de markt in het aanbod aan arbeidskrachten of is er net een tekort? De VDAB-analyse van de ontvangen en al of niet vervulde vacatures blijkt een betrouwbare barometer te zijn.

Over de vacatures die de VDAB ieder jaar ontvangt en verwerkt kan natuurlijk nog heel wat meer gezegd worden dan louter globale aantallen. In geschreven vorm levert het detail waarin de vacaturegegevens kunnen worden verstrekt al snel honderden pagina's op. Nadat de dienst databeheer & -analyse van de VDAB vorig jaar voor de eerste maal gekozen had voor een elektronische publicatie, is er nu de tweede uitgave met de resultaten van 2002. Het opzoeken van de gewenste gegevens in verschillende boekdelen of regionale bijlagen behoort daarmee definitief tot het verleden.



De [cd-rom](#) die vandaag door de VDAB gepubliceerd wordt geeft een overzicht van de door de VDAB behandelde vacatures gedurende het jaar 2002. De gebruiker kan probleemloos Vlaamse of regionale gegevens raadplegen, navigeren tussen de verschillende vacaturekenmerken, detailgegevens hiervan oproepen of bekijken welke knelpuntberoepen van toepassing zijn.

Alle [knelpuntberoepen](#), d.w.z. beroepen waarvoor de vacatures moeilijk ingevuld geraken, werden bovendien apart geanalyseerd en besproken in een **gedrukt rapport**. Dit kan je eveneens integraal raadplegen op de cd-rom (in pdf-formaat) of op www.vdab.be/trends.

Belangrijk is dat de analyse van de knelpuntberoepen toelaat **opleidingsbehoeften te detecteren** en zo aanspoort tot de organisatie van nieuwe of de bijsturing van bestaande opleidingen. Op die manier kan de VDAB zijn opleidingen nauwer laten aansluiten bij de knelpuntberoepen. Het geven van specifieke opleidingen voorkomt zeer waarschijnlijk dat een aantal beroepen tot knelpunten vervallen of beperkt hun knelpuntkarakter in sterke mate (bv. bejaardenhulpsters, schilders, beroepen uit de grafische sector).

- ✓ Het studiemateriaal heeft enkel betrekking op vacatures die door de VDAB behandeld werden. Uiteraard gebeuren niet alle aanwervingen in Vlaanderen dankzij de bemiddeling van de VDAB. Ook via andere - vaak informele - kanalen worden werknemers aangetrokken. De gerapporteerde resultaten zijn dus niet zonder meer geldig voor alle werkgevers en werknemers in heel Vlaanderen.

Ondanks deze beperkingen beschikt de VDAB over zeer uitgebreide en de meest betrouwbare en representatieve arbeidsmarktinformatie in Vlaanderen.

ALGEMENE TRENDS

- ✓ Ondanks de vertragende economie lag het aantal door de VDAB ontvangen vacatures in 2002 iets hoger dan in 2001: 226.114. Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden is gestegen tot 187.023. Nadat er de laatste jaren een verschuiving was van kwalitatieve naar kwantitatieve problemen, wint het kwalitatieve aspect nu weer aan belang. De lichte daling van de spanning op de arbeidsmarkt die in 2001 al geconstateerd werd zette zich in 2002 verder.
- ✓ 42,9% van de vacatures horen in 2002 tot de knelpuntberoepen. Toch geraakte 74,5% van deze vacatures ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was dit 80,4%.
- ✓ Voor 6,5% van de vacatures uit knelpuntberoepen konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 3,6%. Deze cijfers zijn lager dan vorig jaar (2001: 8,5% resp. 5,1%).
- ✓ Voornaamste beroepsgroepen met knelpunten in 2002:
 - Ingenieurs
 - Verpleegkundigen
 - Informatici
 - Gekwalificeerde tekenaars en technici (vnl. elektromechanica, mechanica)
 - Commerciële functies (vertegenwoordiger, filiaalhouders)
 - Kaderpersoneel
 - Secretariaatspersoneel en gespecialiseerde bedienden
 - Mecaniciens/herstellers en andere gespecialiseerde arbeiders in metaal, hout,...
 - Horecapersoneel (koks en kelners)
 - Bakkers en beenhouwers
 - Kappers
- ✓ Zwaarste knelpunten vormen nog altijd de technische beroepen. De instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt is te klein. De participatie van vrouwen en allochtonen aan het technisch onderwijs ligt te laag.
- ✓ Meer vraag naar hoger onderwijs, talenkennis en ervaring bij knelpuntberoepen.
- ✓ Net als de voorbije jaren wordt er desondanks voor een groter deel van de vacatures voor knelpuntberoepen geen diploma gevraagd.
- ✓ Ook grote bedrijven krijgen meer met knelpuntberoepen te maken.
- ✓ Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is beduidend lager dan bij de overige beroepen. De knelpuntberoepen blijven vooral een mannenzaak.

Vacatures

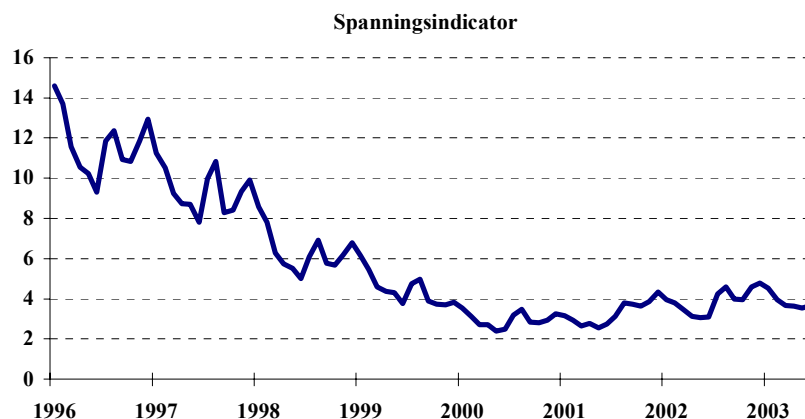
De evolutie van de werkloosheid en vacatures wordt in hoge mate gestuurd door het conjunctuur-verloop. Economisch was 2002 geen voorspoedig jaar: het prille conjunctuurherstel dat zich in de eerste maanden van 2002 aandeede, werd niet bevestigd in de tweede jaarhelft. De **ontspanning van de arbeidsmarkt**, in vergelijking met het economisch wonderjaar 2000, zette zich door.

Via een reeks indicatoren m.b.t. de vacaturemarkt kan men de vinger aan de pols houden:

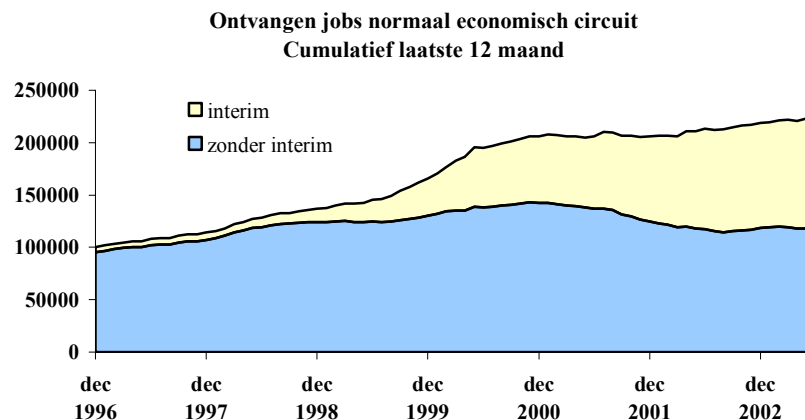
- de evolutie van het aantal vacatures
- de snelheid van invulling
- het vervullingspercentage
- het aandeel van vacatures dat geannuleerd wordt wegens een gebrek aan geschikte kandidaten
- het aantal beschikbare werkzoekenden per vacature (spanningsindicator).

De recente evolutie van deze indicatoren wijst op een ontspanning van de arbeidsmarkt: het aandeel van de ingevulde vacatures stijgt, de invulling gebeurt sneller en er worden minder vacatures geannuleerd wegens een gebrek aan geschikte kandidaten.

Dat neemt niet weg dat het aantal beschikbare werkzoekenden per vacature (de spanningsindicator) bijzonder laag blijft, en dat het aantal ontvangen werkaanbiedingen op een hoog peil blijft.



Bij het aantal ontvangen jobs is er een sterke stijging van het aantal interimvacatures, afkomstig van privé-interimkantoren, waardoor voor dit soort jobs geen vergelijkbaarheid in de tijd mogelijk is. Wanneer we deze jobs buiten beschouwing laten dan blijft het aantal vacatures nog steeds vrij hoog. In totaal ontving de VDAB **226.114 vacatures** in 2002.



De problemen inzake de invulling van vacatures stellen zich in 2002 dus minder scherp, maar ze zijn niet verdwenen.

Knelpuntberoepen

De lijst van de knelpuntberoepen wordt samengesteld op basis van statistische criteria inzake vervullingspercentages, vervullingstijd en looptijd. Deze lijst wordt getoetst aan het oordeel van ervaren arbeidsmarktspecialisten van de VDAB. Bijkomende sectorinformatie wordt geleverd door de VDAB-sectormanagers en een aantal sectororganisaties.

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

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

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

Belangrijk is toch dat driekwart (74,5%) van de vacatures voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. 6,5% van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geannuleerd met als reden gebrek aan geschikte kandidaten.

De belangrijkste knelpuntberoepen

- ✓ De knelpunten komen, zoals ook reeds de vorige jaren kon worden vastgesteld, vooral voor bij **technische beroepen** (afgestudeerden uit het hoger technisch onderwijs of uit het hoger secundair technisch en beroepsonderwijs uit richtingen zoals mechanica, elektromechanica, elektriciteit, elektronica, bouw) zoals *technici, tekenaars, loodgieters-buizenfitters, lassers, elektriciens, (elektro)mecaniciens, schrijnwerkers, metselaars, kraanmannen, enz.* De oorzaak van de knelpunten bij de technische beroepen is op de eerste plaats van kwantitatieve aard. De instroom van technisch goed geschoolde mensen vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is te gering in verhouding tot de vraag op de arbeidsmarkt. Op de tweede plaats is de oorzaak vaak ook van kwalitatieve aard, omdat de werkgever bijkomende eisen stelt inzake ervaring, communicatieve vaardigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, motivatie, flexibiliteit, enz.
- ✓ De vraag naar **ingenieurs** lag weliswaar iets lager dan de vorige jaren, maar de rekruteringsproblemen blijven. Het aantal afgestudeerden is onvoldoende. Daarnaast worden er ook bijkomende eisen gesteld op vlak van ervaring, sociale vaardigheden, talenkennis en mobiliteit.
- ✓ De knelpunten in de **paramedische sector** kunnen vooral gesitueerd worden bij een tekort aan *verpleegkundigen en gekwalificeerd verzorgenden* (gezins- of familiaal helpster, bejaarden-helpster), en nu ook bij de *apothekers en apothekersassistenten*.
- ✓ Bij de hoger geschoolde **kaderfuncties** vormen vooral de kwalitatieve eisen een probleem.
- ✓ Kwantitatief vormen de **informatici** geen probleem meer, maar wel nog kwalitatief.

- ✓ Bij sommige hogere bedienden zoals **accountants** en **boekhouders** en bij **secretariaatsfuncties** zijn de problemen wegens de hoge eisen van de werkgevers eerder van kwalitatieve aard.
- ✓ Problemen komen ook voor bij **gespecialiseerde bediendenfuncties** (zoals *bedienden kostprijsberekening, planningsbedienden, transportbedienden* maar ook *sommige administratief bedienden*), vooral wanneer een bepaalde combinatie van kenmerken wordt gevraagd zoals technische kennis samen met commerciële en administratieve vaardigheden (bijvoorbeeld *technisch vertegenwoordigers*).
- ✓ Bij onderwijzend personeel, steenbewerkers, tuinaanleggers, sommige beroepen ivm de visserij, textielarbeiders, opticiens, tandtechnici, arbeiders drukkerij en schilders komt een beperkt aantal kleine knelpuntberoepen voor.
- ✓ Voor **textielberoepen** worden slechts zeer beperkt knelpunten opgetekend, en ze zijn streekgebonden. Mogelijk leidt het beperkt aantal gekwalificeerde werkzoekenden ertoe dat werkgevers uit de textielsector hun vacatures weinig melden.
- ✓ De knelpunten voor **chauffeurs** zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard (talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel,...), en daarnaast spelen ook de arbeidsomstandigheden een rol. Het groeiend openbaar vervoer zorgt voor een knelpunt bij de lijnbus-chauffeurs.
- ✓ Bij een aantal beroepen wordt het knelpuntkarakter sterk bepaald door de arbeids-omstandigheden: bv. bij vertegenwoordigers, beroepen uit de horecasector, kappers, bakkers en beenhouwers. In het geval van de vertegenwoordigers spelen ook de kwalitatieve eisen een rol.

Klassieke knelpuntberoepen

Het valt op dat sommige beroepen voor de periode 1993-2002 bijna ieder jaar terugkomen als knelpunten. Waar in de jaren negentig de oorzaak van een knelpuntkarakter vaak louter kwalitatief was, was het probleem door de hoge vraag tegen 2000 vooral kwantitatief geworden. Einde 2001 waren er duidelijke aanwijzingen van een ontspanning op de arbeidsmarkt, die zich in 2002 doorzette: de werkloosheid nam toe, de vervullingstijd van de vacatures daalde. Toch is het aantal vacatures aan de hoge kant gebleven en bleef er nog een belangrijk kwantitatief probleem bij talrijke knelpunt-beroepen.

De meest standvastige knelpunten worden gevonden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is of waarvoor de technische kennis gecombineerd dient te worden met commerciële en/of administratieve vaardigheden. Er is een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen vanaf het niveau hoger secundair technisch onderwijs.

Knelpuntberoepen versus niet-knelpuntberoepen

Bij de vergelijking van de kenmerken van de knelpuntberoepen met de kenmerken van de overige vacatures valt het in de eerste plaats op dat bij knelpuntberoepen relatief meer werkzoekenden uit de tweede graad van het technisch, uit het beroepssecundair onderwijs (zowel tweede als derde/vierde graad) en uit het hoger onderwijs van twee cycli gevraagd worden. Het aandeel van het universitair onderwijs in de knelpuntberoepen is opnieuw gedaald. Daarnaast is het aandeel van 'geen diploma vereist' in de vacatures voor knelpuntberoepen opnieuw gestegen. Dit zou er kunnen op wijzen dat werkgevers bij sommige moeilijk invulbare vacatures minder veeleisend worden. Verder komt het bij vacatures voor knelpuntberoepen minder voor dat geen specifieke studiespecialisatie gevraagd wordt.

We vinden bij de vacatures voor knelpuntberoepen ook een iets hogere vraag naar **talenkennis**. De vraag naar talenkennis is één van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepalen, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Het belang van deze factor lijkt net als vorig jaar echter iets afgenomen te zijn. De vraag naar meertaligheid, die niet noodzakelijk zeer grondig moet zijn, vinden we uiteraard bij secretariaats- en directiepersoneel, maar ook bij ingenieurs, technici, informatici, vertegenwoordigers en horecapersoneel.

De vraag naar **ervaring** komt opvallend meer voor bij de knelpunten. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die zo snel mogelijk het rendement halen van de overige werknemers. Vooral bij de technici, de bouwberoepen, sommige metaalarbeiders en bij kaderpersoneel is ervaring belangrijk.

Rijbewijs B komt meer voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen. Aangezien de meeste mensen over een rijbewijs beschikken, vormt dit op zich geen probleem.

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

Bij de nijverheidstakken bouw, horeca, vervoer, voeding, metaal en de restcategorie 'overige industrie' vinden we het grootste aandeel van knelpuntberoepen.

Knelpunten zijn meer een probleem van de kleinere bedrijven. Het verschil tussen kleine en grote bedrijven is echter klein geworden. Ook grotere bedrijven krijgen nu meer te maken met knelpunten, zodat dimensie nog nauwelijks een verklarende factor is voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen.

Knelpuntberoepen komen overwegend uit het gewoon circuit, maar een groot aandeel van knelpuntberoepen is ook te vinden in het arbeidscircuit 'vervanging brugpensioen'. Ervaren arbeidskrachten verlaten de arbeidsmarkt en het stelt een probleem om hen door gelijkwaardige krachten te vervangen.

Vrouwen

De technische beroepen worden bijna volledig ingenomen door mannen. **Slechts 26,2 % van de vervulde vacatures in de knelpunten wordt ingevuld door vrouwen, tegenover 53,6% bij de overige vacatures.** Vorig jaar was het aandeel van de vrouwen iets minder (24,9%), maar in 2000 lag het veel hoger: 36,8%. Dat de vrouwelijke arbeidsreserve voor deze, vooral technische, beroepen veel minder aanwezig is, bepaalt in belangrijke mate hun slechtere kansen in dit segment van de arbeidsmarkt. Als er dan al een belangrijke arbeidsreserve is, dan treffen we die aan bij traditioneel vrouwelijke beroepen (beroepen uit de paramedische sector, verkoop, textiel, kapsters).

Arbeidsreserve

De vergelijking tussen vacatures en arbeidsreserve wijst erop dat het verband tussen de beschikbare arbeidsreserve en het al dan niet voorkomen op de lijst van de knelpunten niet zeer sterk is. Alleen bij de beroepen, waar de arbeidsreserve het grootst is, komen geen knelpunten voor. Het bestaan van knelpunten bij sommige beroepen met een grote arbeidsreserve wijst erop dat de oorzaak van de problemen in deze gevallen vaak eerder moet gezocht worden in de kwalitatieve eisen die gesteld worden aan de werkzoekenden, of in de arbeidsomstandigheden.

Aanbevelingen

Op langere termijn is er nood aan het **verderzetten van de opleidingsinspanningen** en aan **het activeren van de werkzoekenden en potentieel werkzoekenden** (oudere werklozen en herintreders).

Het is eveneens nodig de **sensibiliseringsinspanningen naar de werkgevers toe te verhogen teneinde de momenteel minder gegeerde arbeidsreserve (ouderen, allochtonen, langdurig werklozen) aan te boren.**



**Arbeidsmarktinfo On line : www.vdab.be
VDAB-servicelijn 8-20u : (070)345 000**