

Knelpuntberoepen in 2003

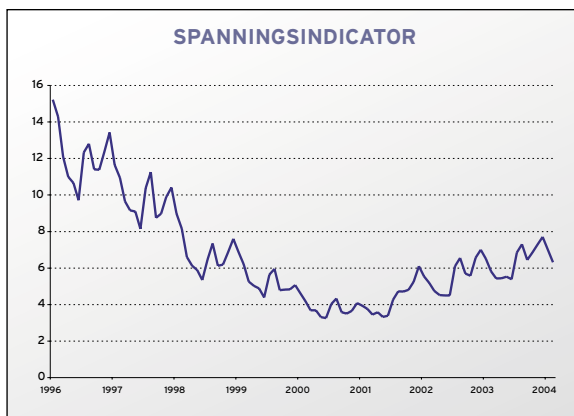
Ondanks het stijgend aantal werkzoekenden slagen sommige werkgevers er niet in om geschikt personeel te vinden. Hoe valt dit te rijmen?

De VDAB-analyse van de knelpuntberoepen vindt hiervoor een aantal verklaringen!

De evolutie van de werkloosheid en vacatures hangt vooral af van het conjunctuurverloop. Van midden 2002 tot midden 2003 bleef de conjunctuur neerwaarts georiënteerd. Pas vanaf de tweede jaarhelft suggereren de NBB-conjunctuurindicatoren een herstel.

Sinds het economische wonderjaar 2000 is de arbeidsmarkt lichtjes aan het ontspannen (stijgende spanningsindicator¹). Het aantal ontvangen vacatures is, ondanks de conjunctuurdaling, de laatste twee jaar weliswaar aan het stijgen, maar dit wordt overgecompenseerd door de forse toename van het aantal werkzoekenden.

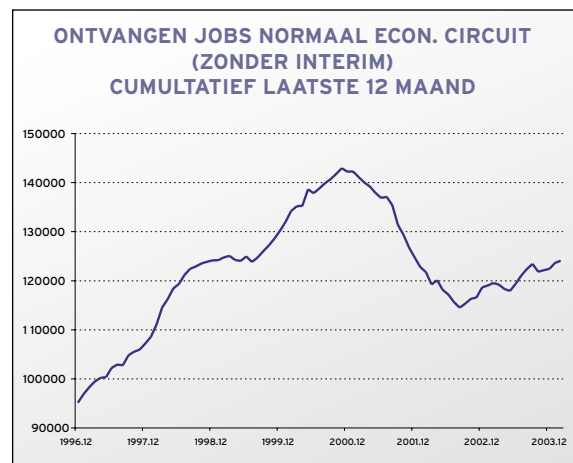
Desondanks blijft het aantal beschikbare werkzoekenden per vacature toch eerder laag.



¹ De spanningsindicator geeft weer hoeveel werkzoekenden beschikbaar zijn per vacature. Hoe hoger de indicator, hoe meer ontspanning op de arbeidsmarkt.

De lichte ontspanning heeft wel als gevolg dat meer vacatures ingevuld raken en minder geannuleerd wegens een gebrek aan geschikte kandidaten.

In totaal ontving de VDAB in 2003 122.447 werkaanbiedingen uit het Normaal Economisch Circuit (zonder interim). Hiervan dienden 70.345 afgehandelde werkaanbiedingen² voor de bepaling van de knelpunten.



Niet alle aanwervingen in Vlaanderen geschieden echter dankzij de bemiddeling van de VDAB. Ook via andere - vaak informele - kanalen worden werknemers aangetrokken. Toch is het markt bereik, sinds het succes van de e-tools van VDAB, enorm toegenomen. In totaal gaat het om 244.933 ontvangen vacatures uit het Normaal Economisch Circuit (inclusief interim).

Ondanks de lichte ontspanning op de arbeidsmarkt blijft het voor sommige werkgevers toch bijzonder moeilijk geschikte kandidaten te vinden.

² De VDAB beschikt over twee computersystemen om vacatures te registreren: AMI en Jobmanager. Alleen voor vacatures uit AMI zijn de resultaten gekend en kan een vervulling genoteerd worden. Het zijn dus uitsluitend de werkaanbiedingen die via het AMI-computersysteem afgehandeld werden die als basis dienen voor de knelpuntanalyse.

In de knelpuntanalyse wordt nagegaan welke beroepen knelpunten zijn en wat hiervan de oorzaak is.

Dankzij de samenwerking met regionale arbeidsmarktspecialisten en met diverse sectororganisaties biedt de lijst van knelpuntberoepen betrouwbare en representatieve arbeidsmarkt-informatie voor Vlaanderen.



Ondanks een lichte ontspanning op de arbeidsmarkt, blijft het voor veel werkgevers erg moeilijk om de geschikte kandidaten te vinden. De jaarlijkse knelpuntanalyse van de VDAB brengt de problemen in kaart.

Methodologie

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 de meeste sectororganisaties.

De rekruteringsproblemen kunnen te wijten zijn aan:

- 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.

Voornaamste knelpunten

- **Ingenieurs**
- **Verpleegkundigen**
- **Informatici**
- Gekwalificeerde **tekenaars** en **technici** (vnl. (elektro)mechanica)
- **Commerciële functies** (vertegenwoordiger, filiaalhouder)
- **Secretariaatspersoneel**
- **Gespecialiseerde bedienden**
- **Chauffeurs**
- **Mecaniciens/herstellers**
- **Gespecialiseerde arbeiders** in metaal, hout, ...
- **Horecapersoneel** (koks/kelners)
- **Bakkers en beenhouwers**

Belangrijkste Vaststellingen

- Ondanks het uitblijven van het economisch herstel lag het aantal door de VDAB **ontvangen vacatures in 2003 hoger dan in 2002**: 244 933 (+12%). Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden is gestegen tot 207.806 (+11%).
- Het grote aantal werkzoekenden maakt dat de werkgevers steeds hogere **kwalitatieve eisen** stellen aan de kandidaten. Opvallend is dat dit ook meer en meer bij **laaggeschoolde sollicitanten** het geval is.
- Door de hogere eisen **behoort** in 2003 ongeveer **de helft van de vacatures tot de knelpuntberoepen** (48%), in '99 lag dit nog op 34%. Toch geraakte **4 op 5** knelpuntvacatures uiteindelijk **ingevuld** (79,5%). Globaal weet de VDAB 85,5% van zijn vacatures in te vullen.
- Het aantal **vacatures** dat wegens gebrek aan geschikte kandidaten **geannuleerd** moet worden blijft door de vele werkzoekenden **erg laag**, slechts 4,5%. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 2,5%. Deze cijfers zijn lager dan in 2002 (6,5% resp. 3,6%).
- Sommige knelpuntberoepen zijn echte **klassiekers** geworden. De meest hardnekkige, kwantitatieve knelpunten blijven de **technische beroepen**. De instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt is te klein.
- Er is bij knelpuntberoepen relatief meer vraag naar afgestudeerden **3e graads beroeps en technisch en hoger onderwijs 1 cyclus**, en naar **ervaring en rijbewijs C**.
- Het **aandeel van vrouwen** in de plaatsingen in knelpuntberoepen (27%) is beduidend **lager** dan bij de overige beroepen (53%). De knelpunten blijven vooral gesitueerd in de 'traditionele' mannenberoepen.

Knelpunten wegwerken?

De knelpuntanalyse is **cruciaal voor de detectie van opleidingsbehoeften** en spoort zo aan tot de **organisatie van nieuwe of de bijsturing van bestaande opleidingen**. Hierdoor kan voorkomen worden dat sommige beroepen tot knelpunten vervallen of kan hun knelpuntkarakter in belangrijke mate beperkt worden.

Het volgen van opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep wordt **gestimuleerd** door werkzoekenden of laaggeschoolde schoolverlaters hiervoor onder bepaalde voorwaarden **premies** toe te kennen. Dit kan zowel door de VDAB als door de **sectoren** (voor specifieke sectorale knelpunten).

Er is ook duidelijk nood aan acties die **jongeren** stimuleren een studierichting te volgen die leidt naar een knelpuntberoep. Zo is er een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen (vanaf het niveau hoger secundair technisch onderwijs): een **herwaardering van het technisch onderwijs** dringt zich zeker op.

De VDAB probeert via 'doe-dagen' leerlingen te **sensibiliseren** om bewuster een juiste studie- en beroepskeuze te maken

De **RVA** baseert zich op de knelpuntanalyse voor specifieke **vrijstellingen van stempelcontroles**. Werkzoekenden die een studie beginnen hoeven niet te stempelen indien de studie voorbereidt op een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Ten slotte moeten ook **werkgevers** gesensibiliseerd worden om de minder gegeerde arbeidsreserve (ouderen, allochtonen, langdurig werklozen) aan te boren.

Details knelpunten en oorzaken

- De meest hardnekkige knelpunten zijn al verschillende jaren te vinden bij de **technische beroepen**³ zoals *technici, tekenaars, loodgieters-buizen-fitters, lassers, elektriciens, (elektro-)mecaniciens, schrijnwerkers, metselaars, kraanmannen, enz.*



De oorzaak van de knelpunten bij de technische beroepen is in de eerste plaats van kwantitatieve aard. De instroom van technisch goed geschoolde mensen vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is te klein in verhouding tot de vraag.

Op de tweede plaats is de oorzaak vaak ook van kwalitatieve aard, omdat de werkgever bijkomende eisen stelt inzake ervaring, communicatievaardigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, motivatie, flexibiliteit, enz.

- De vraag naar **ingenieurs** lag weliswaar lager dan de vorige jaren, de rekruteringsproblemen

blijven. Het aantal afgestudeerden is onvoldoende. Daarnaast stellen werkgevers bijkomende eisen op vlak van ervaring, sociale vaardigheden, talenkennis en mobiliteit.

- De knelpunten in de **paramedische sector** situeren zich vooral bij een kwantitatief tekort aan *verpleegkundigen*, gekwalificeerd verzorgenden (*gezins- of familiaal helpster, bejaardenhelpster*) en ook bij de *ergotherapeuten, apothekers* en *apothekersassistenten*.

Opvallend is de functie van *kinderverzorgster*: het overaanbod aan kinderverzorgsters de vorige jaren is omgeslagen in een kwalitatief tekort. Het werkgelegenheidsakkoord wil het aanbod aan kinderopvang uitbreiden maar de beschikbare arbeidsreserve is niet inzetbaar.

- 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.

³ afgestudeerden uit het hoger technisch onderwijs of uit het hoger secundair technisch en beroepsonderwijs uit richtingen zoals mechanica, elektromechanica, elektriciteit, elektronica, bouw

- Problemen komen ook voor bij **gespecialiseerde bediendenfuncties** (zoals *bedienden kostprijsberekening, plannings- en 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 i.v.m. de visserij, textielarbeiders, diamantbewerkers, drukkers 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 nog acuter dan vorig jaar en zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard (talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel,...), en daarnaast spelen ook de arbeidsomstandigheden en het imago van de sector een rol.
 - Bij een aantal beroepen wordt het knelpuntkarakter sterk bepaald door de arbeidsomstandigheden: bijvoorbeeld bij *vertegenwoordigers, beroepen uit de horecasector, kappers, bakkers en beenhouwers*.
- In het geval van de vertegenwoordigers spelen ook de kwalitatieve eisen een rol.





- De gedetailleerde **knelpuntberoepenlijst** is raadpleegbaar op de vdab-site (vdab.be/trends).
- **Het jaarlijkse rapport over de knelpuntberoepen** zal on line beschikbaar zijn vanaf eind mei.
- De **gedrukte versies** (rapport knelpuntberoepen inclusief interactieve cd-rom over alle door de VDAB behandelde vacatures) zijn verkrijgbaar vanaf **eind juni**.

Info:

VDAB - Databeheer en -analyse
Keizerslaan 11 - 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 88 - Fax 02 506 15 28
dbda@vdab.be - vdab.be/trends