

Analyse Vacatures 2005

Knelpuntberoepen

Deel 1

VDAB Studiedienst
keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 70
www.vdab.be

*Het overnemen van gegevens
uit deze studie mag mits bronvermelding.*

VDAB
samen sterk voor werk

Inhoud

1. Inleiding	5
1.1. <i>Vacatures in 2005</i>	7
1.2. <i>Analyse van de knelpuntberoepen</i>	13
2. Knelpuntberoepen	15
2.1. <i>Algemeen</i>	17
2.2. <i>Knelpuntberoepen</i>	18
2.3. <i>Evolutie van de knelpunten 1996 - 2005</i>	39
2.4. <i>Regionale knelpunten in 2005</i>	40
3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures	43
3.1. <i>Globale vergelijking</i>	45
3.2. <i>Vergelijking van de karakteristieken</i>	46
3.3. <i>Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen</i>	49
4. Remediëring door de VDAB	51
4.1. <i>Opleiding</i>	53
4.2. <i>Individuele beroepsopleiding</i>	55
5. Samenvatting en conclusies	59
5.1. <i>Inleiding</i>	62
5.2. <i>Verband vacatures - economische situatie</i>	62
5.3. <i>Knelpunten 2005</i>	63
5.4. <i>Hardnekkige knelpunten</i>	64
5.5. <i>Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures</i>	64
5.6. <i>Remediëring door VDAB en beleidsintenties</i>	65
5.7. <i>Besluit</i>	65
6. Methodologie	67

1. Inleiding

- 1.1. Vacatures in 2005
- 1.2. Analyse van de knelpuntberoepen

1.1. Vacatures in 2005

De evolutie van de werkloosheid en van het aantal vacatures hangt vooral af van de economische evolutie. Na de hoogconjunctuur rond het jaar 2000 (BBP-groei van 3,9%) ging de conjunctuur sterk achteruit. Het dieptepunt werd bereikt in 2003 (+0,9%), maar de jaren erna evolueerde de economische groei weer naar het normale trendniveau (+2,6% in 2004), maar verslapte terug in 2005 (+ 1,5%).

Voor een reeks indicatoren met betrekking tot de vacaturemarkt kan men vermoeden dat ze sterk verband houden met de economische situatie:

- ✓ 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).

1.1.1. Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures¹

Een aantal mechanismen beïnvloedt het aantal ontvangen jobs:

- ✓ de schommelingen in de economische activiteit;
- ✓ de mate waarin beroep wordt gedaan op de diensten van de VDAB;
- ✓ de door de VDAB gevolgde methode van behandeling van de vacatures.

Einde 2000 is het VDAB-marktbereik fors omhoog gestuwd door de lancering van de Jobmanager. Werkgevers kunnen via de Jobmanager online vacatures inbrengen. Vooral uitzendbedrijven pikken in op deze faciliteit. Daardoor is het aantal ingevoerde interimopdrachten sterk gestegen. Interimopdrachten hebben een beperkte looptijd door de wijze van afhandeling van dit soort vacatures: na maximum 14 dagen (verlengbaar met 14 dagen) wordt een interimopdracht passief gezet en dient ze eventueel terug ingevoerd te worden als de job niet ingevuld is. Er kunnen ook dubbele meldingen ontstaan wanneer werkgevers hun vacatures via meerdere interimkantoren trachten in te vullen, die ieder gebruik kunnen maken van de Jobmanager of wanneer zij zowel op de gewone arbeidsbemiddeling van de VDAB beroep doen als op een interimkantoor².

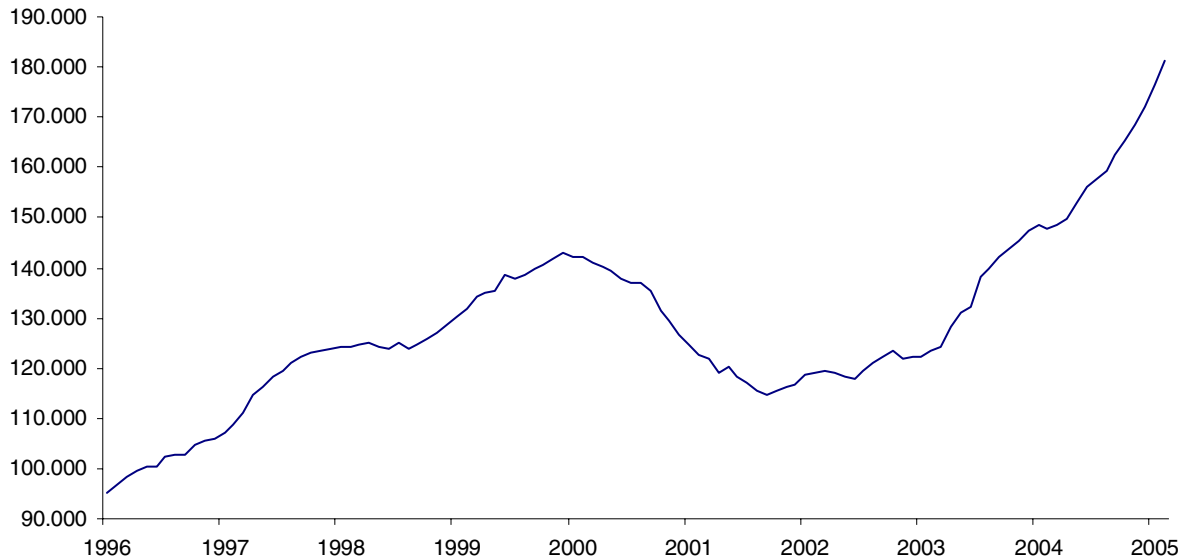
Om zoveel mogelijk een vergelijkbaarheid in de tijd te garanderen is daarom enkele jaren geleden overgeschakeld van een indicator op basis van de vacatures voor het normaal economisch circuit (dit is inclusief interimopdrachten) naar het normaal economisch circuit zonder interimopdrachten.

Om seizoensschommelingen uit te vlakken wordt het aantal ontvangen vacatures van de laatste 12 maanden genomen.

¹ Meer informatie over de indeling van de vacatures in arbeidscircuits staat in hoofdstuk 6 (Methodologie).

² Vermits het interimkantoor werkgever is en de naam van de opdrachtgever niet vermeld wordt, kunnen dubbels niet gedetecteerd worden.

Grafiek 1: Aantal ontvangen jobs over 12 maanden (NEC – zonder interimopdrachten)



Het aantal ontvangen vacatures steeg van 122.447 in 2003 naar 148.492 in 2004, en 176.331 in 2005. Daarmee werd het aantal vacatures van het jaar 2000 nog overtroffen. De economische groei was in 2000 (+3,9%) echter veel groter dan in 2005 (+1,5%) zodat de evolutie van het aantal ontvangen jobs duidelijk niet parallel loopt met de reële ontwikkeling van de vraag op de arbeidsmarkt.

Het systeem van de dienstencheques heeft een sterke impuls gegeven aan de vraag. Daarnaast heeft de groei van de samenwerkingsakkoorden met bedrijven en de vlotte toegankelijkheid tot het systeem via internet ertoe geleid dat ook voor de overige arbeidscircuits meer en meer gebruik gemaakt wordt van Jobmanager. Als voorbeeld kunnen we de sector van de interim- en selectiebureaus aanhalen die Jobmanager gebruikt voor vacatures voor jobstudenten maar ook voor het rekruteren van eigen personeel.

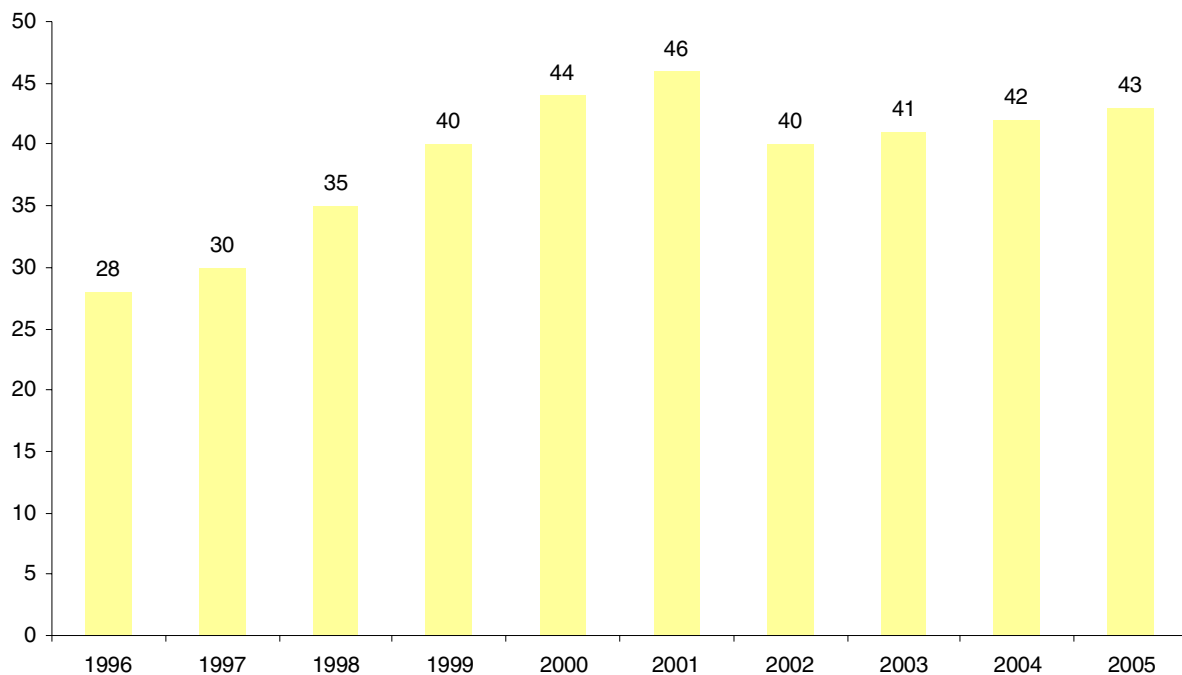
Dat alles maakt dat het aantal ontvangen jobs als indicator van de economische evolutie sterk in waarde gedaald is.

1.1.2. Vervullingstijd

Als maatstaf wordt de mediaan van de looptijd van de ingevulde jobs gehanteerd. Deze vervullingstijd kan enkel berekend worden voor de vacatures uit het normaal economisch circuit, die via het Ami-systeem³ zijn geregistreerd. Een grote vraag naar personeel maakt het moeilijker om de jobs in te vullen, dus zou men verwachten dat het dan meer tijd kost om de jobs in te vullen.

³ Computersystemen voor invoer van vacatures: AMI en Jobmanager; zie hoofdstuk 6 (Methodologie).

Grafiek 2: Mediaan van de vervullingstijd



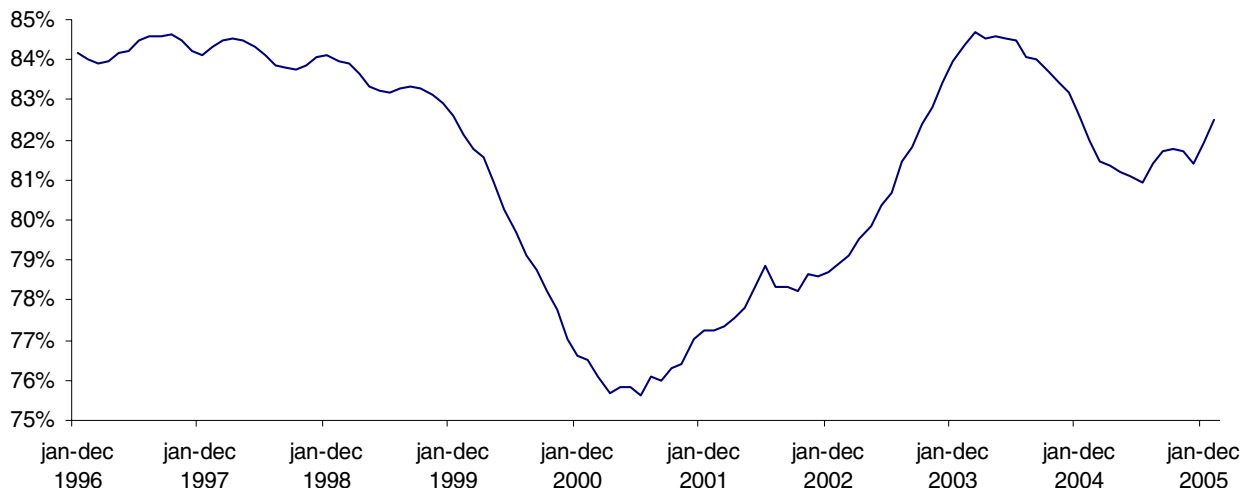
De hoogste waarde voor de mediaan van de vervullingstijd bedroeg 46 dagen in 2001. In 2002 daalde de mediaan slechts tot op het niveau van 1999. Daarna begon terug een langzame lichte stijging zodat we nu het peil van 2000 benaderen.

1.1.3. Vervullingspercentage

Het vervullingspercentage voor het normaal economisch circuit zonder interimopdrachten (berekend over 12 maanden - alleen gekend voor AMI) daalde van meer dan 84% rond 1996 - 1997 vrij snel tot ongeveer 75% (voor de periode juli 2000 - juni 2001). Daarna volgde terug een bijna continue stijging tot het vroegere niveau. In 2004 wordt een nieuwe daling ingezet die echter vrij vlug stopgezet wordt waardoor het vervullingspercentage op een tamelijk hoog niveau (boven 80%) stabiliseert.

Ook het vervullingspercentage volgt dus in grote lijnen de conjunctuurevolutie, maar met een omgekeerd verband: bij een trendmatige stijging van de economische groei daalt de vervullingsgraad, bij het verzwakken van de groei stijgt de vervullingsgraad.

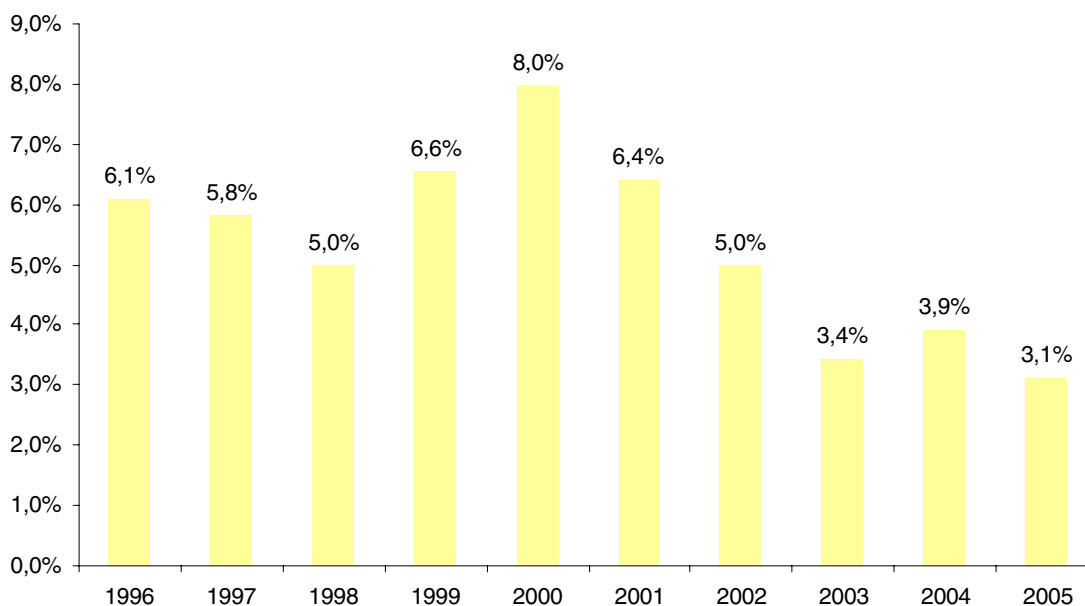
Grafiek 3: Vervullingspercentage (berekend over 12 maanden)



Ook hier wordt de indicator beïnvloed door de gebruikte methodologie in de arbeidsbemiddeling van de VDAB: vanaf mei 2004 werd de servicelijn ingeschakeld voor de behandeling van vacatures waarvoor voldoende kandidaten worden verwacht en werd gestart met het automatisch versturen (per e-mail of post) van informatie over vacatures aan de werkzoekenden. De stijging in 2005 zou daar verband mee kunnen houden.

1.1.4. Geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten

Grafiek 4: Percentage geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten



De annulering van een vacature betekent niet noodzakelijk dat de vacature niet kon ingevuld worden en dat er jobs verloren zijn gegaan. Het kan bijvoorbeeld ook zijn dat een andere oplossing werd gevonden in het bedrijf, dat extra personeel niet meer nodig is omdat een verwachte bestelling niet werd ontvangen of dat personeel in dienst is genomen met een lagere kwalificatie dan men voor ogen had.

Het aandeel van de vacatures die geannuleerd werden wegens een gebrek aan geschikte kandidaten vertoonde een piek in 2000 met 8%. In 2005 bedroeg het aandeel slechts 3,1% (cijfers gebaseerd op AMI - normaal economisch circuit).

1.1.5. Spanningsindicator⁴

De spanningsindicator geeft de verhouding weer tussen het aantal beschikbare werkzoekenden en het aantal tijdens de maand beschikbare vacatures. Bij de vacatures wordt het arbeidscircuit interim weggelaten om een betere vergelijkbaarheid in de tijd te bekomen (zie hoofdstuk 1.1.1).

Deze spanningsindicator moet met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden. Op het eerste zicht lijkt het natuurlijk paradoxaal dat er veel werkzoekenden kunnen zijn in vergelijking met een groot aantal vacatures.

Maar hierbij moet rekening gehouden worden met:

- ✓ heel recent ontvangen jobs;
- ✓ jobs waarvoor reeds voldoende kandidaten zijn maar waarvoor de aanwervingsprocedure nog niet is afgerond;
- ✓ vacatures die inderdaad problemen stellen qua vinden van geschikte kandidaten en die lang kunnen openstaan;
- ✓ vacatures waarbij de werkgever op zoek is naar een 'witte raaf';
- ✓ geografische mismatch.

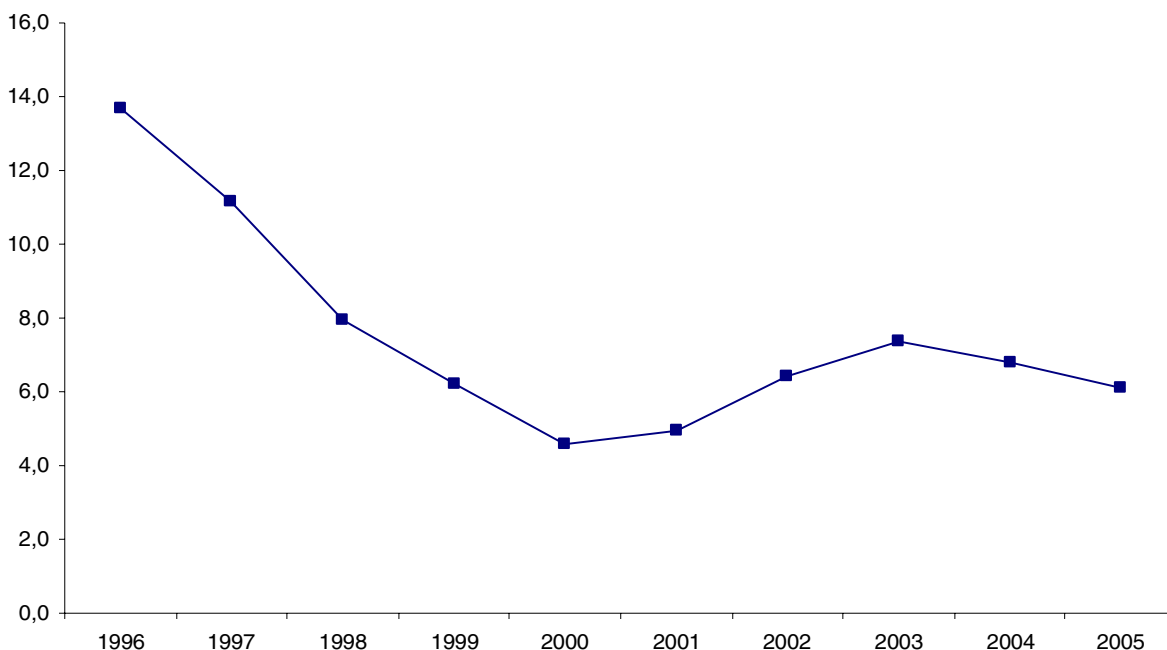
Bovendien zijn werkzoekenden niet inzetbaar voor gelijk welke vacature, als ze al inzetbaar zijn zonder speciale begeleidingsmaatregelen.

Het is ook geen inclusieve indicator want er wordt niet met alle vacatures rekening gehouden (niet met vacatures voor interimopdrachten of in het kader van tewerkstellingsmaatregelen).

Bij het aantal werkzoekenden is het aantal ouderen gestegen door een wijziging in de werkloosheidsreglementering.

Toch blijft het begrip 'spanningsindicator', waarbij zowel met werkzoekenden als met jobs wordt rekening gehouden, een interessant instrument om de vinger aan de pols van de arbeidsmarkt te houden.

Grafiek 5: Spanningsindicator



⁴ Het aantal beschikbare werkzoekenden is de som van de niet werkende werkzoekenden op het einde van de maand en de werkzoekenden die in de loop van de maand tot die categorie hebben behoord. Het aantal tijdens de maand beschikbare werkaanbiedingen wordt gedefinieerd als de som van het aantal openstaande jobs bij het begin van de maand en het aantal tijdens de maand nieuw ontvangen jobs voor het normaal economisch circuit zonder interim.

Het jaargemiddelde van deze indicator stond in 1996 nog bijna op 14, daalde vervolgens tot 4,6 in 2000 (het laagste was 3,9 in juni 2000). Daarna volgde terug een stijging tot 2003. De laatste jaren geven terug een daling te zien.

1.1.6. Conclusie

Het verband tussen indicatoren inzake vacatures en de economische situatie is de laatste jaren minder duidelijk geworden. Er is een invloed van de mate waarin beroep wordt gedaan op de diensten van VDAB maar ook de vacaturewerking van de VDAB zelf heeft gevolgen voor de cijfers.

Sommige indicatoren lijken de economische conjunctuur te volgen: het vervullingspercentage en de looptijd. Indicatoren zoals het aantal vacatures en de spanningsindicator lijken dan weer sterk beïnvloed door het markt bereik van de VDAB.

Het annuleren van jobs wegens een gebrek aan geschikte kandidaten blijft eerder achter op wat men zou verwachten.

1.2. Analyse van de knelpuntberoepen

Knelpuntberoepen zijn beroepen die duidelijk meer problemen vertonen inzake invulling dan het gemiddelde beroep. Een uitgebreide beschrijving van de methodologie om de knelpuntberoepen te bepalen is opgenomen in hoofdstuk 6 (Methodologie). Grosso modo gebeurt de selectie van de knelpuntberoepen op basis van criteria als vervullingstijd en vervullingspercentage en de ervaring van experts. De analyse heeft als invalshoek beroepen, niet de individuele vacatures.

De gevolgde methodologie leidt er toe dat de resultaten van jaar tot jaar niet volledig vergelijkbaar zijn.

Een aantal zaken moeten we toch wel voor ogen houden.

Het is niet zo dat vacatures voor knelpuntberoepen niet kunnen vervuld worden: in de meeste gevallen wordt de vacature wel ingevuld (78,8 % geraakt ingevuld, het aantal jobs dat verloren gaat wegens een gebrek aan geschikte kandidaten is heel beperkt), het vergt echter meer tijd.

Het is niet omdat een beroep een knelpunt is, dat alle vacatures voor deze functie problemen stellen. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook. Bij de overige beroepen komen ook vacatures voor die moeilijk of niet ingevuld worden.

Knelpunten zijn niet enkel het gevolg van een tekort aan arbeidskrachten met de juiste kwalificaties, de oorzaken kunnen heel divers zijn.

Onze definiëring van knelpuntberoepen leidt ertoe dat de moeilijkst invulbare beroepen als knelpuntberoepen worden beschouwd. Er zijn altijd beroepen waarvoor het relatief moeilijker is om geschikte kandidaten te vinden tenzij wanneer de werkloosheid gigantisch hoog zou worden en voor alle beroepen voldoende kandidaten met de juiste kwalificaties zouden zijn.

2. Knelpuntberoepen

- 2.1. Algemeen
- 2.2. Knelpuntberoepen
- 2.3. Evolutie van de knelpunten 1996 - 2005
- 2.4. Regionale knelpunten in 2005

2.1. Algemeen

Op basis van een aantal statistische criteria (zie methodologie) werd een lijst van 204 potentiële knelpuntberoepen opgesteld op een totaal van 884 beroepen die voorkwamen bij de vaste circuits.

Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling van de VDAB. Vervolgens werden de sectorverantwoordelijken (VDAB) en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te bekomen.

Op deze basis werd een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Het eindresultaat is een lijst met 193 knelpuntberoepen.

In hoofdstuk 2.2.2. worden de knelpuntberoepen verder besproken. Bij de bespreking gebruiken we de opmerkingen geformuleerd door zowel de Vlaamse als de subregionale werkgroepen, alsook de opmerkingen ontvangen van sectoraccounts en sectorale organisaties. Hoofdstuk 2.3. behandelt de evolutie van de knelpunten van de laatste 10 jaar (periode 1996 – 2005).

Door beroepen toe te voegen of te schrappen hebben de VDAB-kantoren, op basis van de Vlaamse lijst, hun eigen regionale knelpuntenlijst bepaald. De belangrijkste conclusies van de regionale besprekingen zijn opgenomen in hoofdstuk 2.4. De statistische gegevens zijn terug te vinden in Deel 2 (bijlagen).

Van de 884 beroepen die gevraagd werden bij de vacatures in de vaste circuits zijn er 193 knelpuntberoepen. Deze knelpuntberoepen staan voor 39.538 jobs (50,4% van het totaal van de vaste circuits). Ter vergelijking: in 2004 vertegenwoordigden de knelpuntberoepen 52,8%.

Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
 - het beroep wordt niet meer aangeleerd: het betreft uitzonderingen;
 - te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;
 - er is een tekort aan arbeidskrachten voor een bepaald beroep;
 - de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.
- ✓ een kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:
 - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame;
 - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bv. van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek + commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ de werkomstandigheden:
 - laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten);
 - statuut van zelfstandige.

2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Het overzicht in tabel 1 toont de beroepsgroepen waartoe de knelpuntberoepen behoren, met daarbij een aanduiding van de oorsprong van het knelpuntkarakter, voor zover mogelijk op niveau van de beroepsgroep (de belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1).

Tabel 1: Belangrijkste beroepsgroepen (voor zover de oorzaken van de onderliggende beroepen overeenkomen) waarin de knelpuntberoepen kunnen gesitueerd worden in 2005

BEROEPSGROEP	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER				
	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden		
loon			aard werk	zelfstandig	
Ingenieurs	1	2			
Verplegend personeel	1			2	
Tekenaars	2	1			
Technici	1	2			
Boekhouders	2	1			
Informatici		1			
Gespecialiseerde bedienden		1			
Vertegenwoordigers	3	2	1	1	1
Tuiniers	1	2			
Chauffeurs	1			2	
Arbeiders metaal	2	1			
Onderhoudstechnici	2	1			
Elektriciens	2	1			
Schrijnwerkers		1			
Arbeiders bouw	1	2			
Bakkers	1		2	2	
Beenhouwers	1		2	2	
Horecapersoneel		2	1	1	
Schoonmaakpersoneel/strijksters		2	1	1	
Kappers		2	1	1	

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

De beroepscode in AMI zijn hiërarchisch opgebouwd. Het principe van indeling is eenvoudig. De code van het beroep bestaat uit 5 cijfers. De eerste drie cijfers van de beroepscode duiden de beroepsgroep aan. De volgende twee cijfers vormen een verdere detaillering op het beroepsniveau. Voor de knelpuntanalyse wordt vertrokken van het beroep op 5-digit niveau.

Teneinde de bespreking overzichtelijk te houden worden de nauw verwante beroepen samen behandeld in beroepsgroepen op 3-digit niveau.

Telkens wordt een bladzijde met een gedeelte van de overzichtstabel weergegeven, gevolgd door commentaar.

Tabel 2: Overzicht van de knelpuntberoepen 2005

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKTCHARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.
Het aantal jobs betreft het aantal ingevulde + geannuleerde jobs voor de vaste circuits (AMI) in 2005 De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.					

Architecten					
00120 Architect	57	80,7	1		
Architect is een knelpuntberoep omwille van kwantitatieve redenen: er zijn weinig werkzoekenden met een architectendiploma. Recente evoluties scherpen de krapte aan: de bouw beleeft een periode van hoogconjunctuur en de recente regelgeving inzake bouwveiligheid (veiligheidscoördinator) heeft een invloed op de vraag.					

Ingenieurs					
00202 Ingenieur bouwkunde	135	74,8	1	2	
00225 Ingenieur elektriciteit	40	75,0	1	2	
00227 Ingenieur elektronica	41	92,7	1	2	
00239 Ingenieur mechanica	40	52,5	1	2	
00257 Ingenieur elektromechanica	133	73,7	1	2	
00260 Ingenieur scheikunde	15	60,0	1	2	
00286 Veiligheidsingenieur	11	72,7	1	2	
Ingenieurs vormen een hardnekkig kwantitatief knelpunt: net zoals de voorbije jaren is de arbeidsreserve te klein en de uitstroom uit het onderwijs te beperkt. De vaststelling blijft dat, ondanks de gunstige tewerkstellingsperspectieven, weinig jongeren kiezen voor ingenieursstudies. Verschillende sectoren signaleren dat de tekorten in 2005 aangescherpt zijn door de aantrekkende economie.					

Ander medisch en paramedisch personeel					
03535 Ergotherapeut	129	93,8	1		
03550 Logopedist	196	71,9	2		1
03560 Apothekersassistent	51	92,2	1		
Ergotherapeut is een kwantitatief knelpunt. De uitbreiding van het aantal plaatsen in voorzieningen voor personen met een handicap en in RVT-afdelingen is verantwoordelijk voor de oplopende vraag. De meeste ergotherapeuten zijn vrouwen en werken vaak deeltijds. Dat scherpt de vraag aan. Vacatures voor logopedisten zijn een knelpunt: het zijn vaak deeltijdse jobs, eventueel gespreid over verschillende locaties en dagen. De combinatie van verschillende deeltijdse jobs is dan ook quasi onmogelijk. Verder vormt het zelfstandigen-statuut een andere oorzaak voor de trage invulling van openstaande vacatures en het afhaken van logopedisten. Het productenaanbod in apotheken is het voorbije decennium verruimd: verzorgings-, voedings- en gezondheidsproducten staan voor een groter deel van de omzet. Als gevolg stijgt de vraag naar apothekersassistenten. Voornaamste oorzaak van het kwantitatief knelpunt blijft evenwel het verplichte attest.					

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Verplegend personeel					
03600 Hoofdverpleegkundige	78	82,1	1		2
03610 Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	643	72,5	1		2
03612 Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde	279	70,3	1		2
03620 Psychiatrisch verpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	30	66,7	1		2
03621 Geriatisch verpleegkundige - gegradueerde	64	76,6	1		2
03622 Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	39	56,4	1		2
03623 Verpleegkundige palliatieve zorgen - gegradueerde	9	66,7	1		2
03630 Kinderverpleegkundige - gegradueerde	6	66,7	1		
03635 Verpleegkundige dringende hulpverlening	3	66,7	1		
03650 Thuisverpleegkundige	145	74,5	1		2
03655 Bedrijfsverpleegkundige	6	66,7	1		
03685 Sociaal verpleegkundige - gegradueerde	37	86,5	1		2

Verpleegkundige is een knelpuntberoep, ongeacht de specialisatie. Het knelpuntkarakter gaat in eerste instantie terug op het kwantitatieve tekort aan kandidaten. Verder zijn er jobintrinsieke elementen die het beroep minder aantrekkelijk maken: de job is zwaar en veronderstelt vaak weekend- en avondwerk.

De voorbije jaren is een reeks maatregelen uitgewerkt om het aanbod te verruimen:

- werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen;
- werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten;
- de instap van herintreders wordt begeleid;
- functies worden opgesplitst. Verpleegkundigen voeren minder verzorgende taken uit en concentreren zich op verpleegkundige taken;
- kinesisten krijgen de kans om zich te laten omscholen tot verpleegkundige;
- oudere werknemers krijgen meer vakantiedagen. De verlaging van de werklust zou er moeten voor zorgen dat oudere verpleegkundigen langer aan de slag blijven;
- de verloning is verbeterd. Dat verhoogt de aantrekkingskracht en vermindert het verloop.

Ondanks die verschillende initiatieven blijft het kwantitatieve tekort actueel en is de inzetbare arbeidsreserve klein:

- het VDAB-sollicitantenbestand telt niet zoveel volledig werkloze verpleegkundigen;
- de groep deeltijds werkende werkzoekenden biedt evenmin een groot potentieel, hun grillig uurrooster maakt dat het bijna onmogelijk is om twee deeltijdse banen te combineren. Een groot aantal vrouwelijke verpleegkundigen heeft ook geen belangstelling voor een voltijdse baan. Zij wijzen daarvoor naar de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het onregelmatige uurrooster en de zorg voor het gezin;
- de herintreders bieden maar beperkt soelaas.

De vraag naar verpleegkundigen zal ook in de komende jaren groot blijven omwille van:

- de vergrijzing van de bevolking;
- de hogere kwalitatieve eisen in de rust- en verzorgingssector;
- de vooruitgang inzake medische technologie;
- het succes van het deeltijds werken en de daaraan gekoppelde vervangingsvraag.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Gekwalificeerd verzorgend personeel

03825 Gekwalificeerd verzorgende	553	93,9	1		2
03831 Kinderverzorgster	199	83,9		1	

De vergrijzing van de bevolking en de uitbreiding van de dienstverlening creëert veel vacatures voor gekwalificeerd verzorgenden in de rust- en verzorgingstehuizen en bij de diensten voor gezinszorg en bejaardenhulp. Via beroepsopleidingen voor verzorgenden worden werkzoekenden opgeleid die gemotiveerd zijn om in de zorgverlening te werken maar niet over een geschikt diploma beschikken. Deze opleiding duurt 11 maanden. Naast een grondige theoretische vorming is een belangrijk pakket stages voorzien. De opleiding leidt tot een erkend brevet waarmee de verzorgende zowel in de thuiszorg als in verzorgingsinstellingen kan tewerkgesteld worden. Deze beroepsopleidingen zijn zeer effectief om het aantal kandidaten te verhogen.

De ongunstige arbeidsomstandigheden versterken het knelpuntkarakter. Net als verpleegkundige is het een zware job die veelal weekendwerk en nachtprestaties veronderstelt.

De uitbreiding van het aanbod aan (buitenschoolse) kinderopvang en de hogere diploma-eisen van Kind en Gezin confronteren de sector met een arbeidsreserve die het gewenste niveau niet haalt. De problematiek stelt zich het scherpst in Antwerpen. Vacatures voor naschoolse kinderopvang zijn ook minder in trek door:

- het statuut: de meeste begeleiders werken deeltijds als gesco of Wep+;
- de uurregeling: gesplitste en onregelmatige arbeidstijden voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties;
- werkloosheidsvallen en het lage deeltijdse loon: dit maakt dat veel werknemers afhaken. Het grote verloop zorgt telkens voor nieuwe vacatures, die moeilijk ingevuld geraken.

Tekenaars

08101 Architectuurtekenaar	21	85,7	2	1	
08102 Bouwkundig tekenaar	119	86,6	2	1	
08115 Tekenaar mechanica	33	69,7	2	1	
08117 Tekenaar metaalconstructies	26	69,2	2	1	
08118 Tekenaar piping	21	81,0	2	1	
08120 Tekenaar elektriciteit	27	63,0	2	1	
08180 Tekenaar	48	72,9	2	1	

De invulling van vacatures voor tekenaars verloopt moeizaam. De kwalitatieve oorzaken domineren: werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. Daarnaast is de beschikbare arbeidsreserve klein: het gevraagde niveau is 3^{de} graad secundair onderwijs en hoger onderwijs van één cyclus (HO 1 cyclus).

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Technici					
08904 Technicus elektromechanica	435	77,9	1	2	
08905 Technicus mechanica	179	67,6	1	2	
08920 Technicus bouw - werfleider	325	73,2	1	2	
08921 Technicus hout	30	93,3	1	2	
08930 Technicus elektriciteit	237	86,9	1	2	
08940 Technicus industriële scheikunde	16	81,3	1		
08951 Technicus klimatisatie, koel-en verwarmingstechnieken	186	74,7	1	2	
08955 Technicus autotechniek	79	82,3	1	2	
08965 Technicus elektronica	235	74,0	1	2	
08966 Technicus domotica en gebouwenautomatisering	26	61,5	1	2	
08967 Technicus datatransmissie en numerieke commutatie	52	82,7	1	2	
08968 Technicus netwerkbekabeling	90	95,6	1	2	
08969 Beeld- en/of geluidstechnicus	88	84,1	1	2	
08975 Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	58	62,1	1	2	
08981 Technicus - productieoperator	416	84,4	1	2	
08955 Technicus autotechniek	79	82,3	1	2	

Technici zijn jaarlijks terugkerende knelpuntberoepen. De oorzaak voor het knelpunt is in eerste instantie kwantitatief: de instroom van jonge afgestudeerden bleef de voorbije jaren achter op de marktvraag. De gesuggereerde oplossingen - de verhoging van de aantrekkingskracht van het technisch onderwijs en meer vrouwen aan de slag als technicus - botsen op hardnekkige vooroordelen.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem: de arbeidsreserve mist de gevraagde kwaliteiten. De gevraagde profielen evolueren: vroeger was een diploma 3^{de} graad technisch secundair onderwijs voldoende, nu verlangt men meer en meer een diploma van het HO 1 cyclus. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Er zijn echter te weinig geschikte kandidaten om dergelijke opleidingen te volgen. Daarenboven is de motivatie er soms niet.

Technici werken vaak in ploegenstelsels of zijn ingeschakeld in weekendoproepsystemen. Deze aspecten kunnen het knelpunt eventueel nog versterken.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Boekhouders

09110 Boekhouder	399	86,0	2	1	
09120 Accountant	32	65,6	2	1	
09130 Fiscaal adviseur	102	22,5	2	1	
09150 Specialist kostprijberekenaar (kostaccountant)	22	77,3	2	1	
09170 Auditor (boekhouding - interne controle)	37	78,4	2	1	

Het knelpunt is in eerste instantie kwalitatief. Kennis van specifieke boekhoudpakketten en ervaring spelen een sleutelrol. Bovendien is de kennis vlug gedateerd en is permanente bijscholing noodzakelijk.

Pijnpunt bij de werkzoekende boekhouders is veelal het kwalitatieve niveau.

Via vervolmakingsopleidingen verhogen VDAB en andere opleidingsverstrekkers de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders.

Kwantitatief situeert het tekort zich vooral bij de afgestudeerden HO 1 cyclus, die zijn nu eenmaal weinig werkloos. De vraag concentreert zich vooral in de grote steden en bij accountancy-kantoren.

Gespecialiseerde interimbureaus bewerken dit specifieke marktsegment intensief.

Opvoeders

09501 Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	180	95,6	1		
09541 Monitor beschutte werkplaats	48	85,4	2	1	

De voorbije jaren heeft de overheid geïnvesteerd in extra opvangplaatsen in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het algemeen welzijnswerk. In het laatste Vlaams Akkoord voor de Social Profit (2006-2010) worden er bijvoorbeeld een vijfhonderd bijkomende plaatsen voorzien voor opvoeder (400 VTE in de gehandicaptenzorg en 100 VTE in de Bijzondere Jeugdzorg). Deze beide bewegingen leiden tot een tragere invulling van vacatures voor opvoeders klasse 1. Het kwantitatief probleem stelt zich minder bij opvoeders klasse 2.

Monitor beschutte werkplaats is zowel een kwalitatief als kwantitatief knelpunt. De combinatie van technische kennis en pedagogische kwaliteiten vormt een probleem. De problematiek is dus vergelijkbaar met deze van de technische beroepsleraars.

Informatici

09614 Systeembeheerder - informatica	81	79,0		1	
09633 Analist - informatica	93	53,8		1	
09641 Netwerkspecialist - informatica	29	79,3		1	

Het knelpunt is kwalitatief. De werkgevers vragen informatici die hoog geschoold zijn, de technologie perfect beheersen en een up-to-date kennis bezitten in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie. Deze hoge profielen in de ICT-arbeidsmarkt worden minder getroffen door delocalisatie dan de gewone programmeurs.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Kwaliteitsverantwoordelijke

13230 Kwaliteitsverantwoordelijke	94	81,9		1	
-----------------------------------	----	------	--	---	--

De kwaliteitsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de implementatie en het up-to-date houden van kwaliteitssystemen en -procedures, en volgt de naleving van de veiligheidsregels op. Hij kan eventueel ook de interne en externe klachten behandelen, analyseren en verbeteringen formuleren.

De inhoud van de functie is dus heel divers, en vergt soms een combinatie van diploma's en/of specifieke vormingen. De diverse en hoge kwalitatieve eisen liggen aan de basis van het knelpunt.

Boekhoudings-, administratieve en financiële managers

13300 Financieel en/of administratief verantwoordelijke	99	80,8		1	
13310 Eindverantwoordelijke boekhouding - hoofdboekhouder	16	75,0		1	
13380 Directie-assistent van de boekhoudingsadministratie	11	54,5		1	

Financieel en/of administratief verantwoordelijke en hoofdboekhouder vormen een kwalitatief knelpunt wegens de nood aan ervaring, de hoge kwalitatieve eisen en de eventuele combinaties van diploma's.

Productieverantwoordelijken

13500 Productieverantwoordelijke	217	73,7	2	1	
----------------------------------	-----	------	---	---	--

De productieverantwoordelijke definieert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. Naast technische kennis wordt verwacht dat de productieverantwoordelijke technici of leidinggevenden begeleidt en stuurt. Ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werkenden die van werkring veranderen.

Verantwoordelijke onderzoek en ontwikkeling

13600 Verantwoordelijke R en D (onderzoek en ontwikkeling)	48	70,8	2	1	
--	----	------	---	---	--

Deze functie is zowel een kwalitatief als kwantitatief knelpunt. Deze kenniswerkers zijn uiteraard hooggeschoold, en moeten over tal van vaardigheden beschikken (leiding geven, innovaties stimuleren, marktgerichte ontwikkelingen begeleiden ...).

Secretaresse

21010 Directiesecretaris	73	91,8		1	
--------------------------	----	------	--	---	--

Directiesecretaresse is een kwalitatief knelpunt. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers zelfstandigheid, organisatietalent en initiatieven. Meertaligheid en kennis van de klassieke bureautica-pakketten is een conditio sine qua non. De job situeert zich op het niveau HO 1 cyclus.

VDAB-Training en Opleiding organiseert specifieke opleidingen. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in de opleidingsprogramma's.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Bedienden onthaal en communicatie

21205 Callcenter medewerker	407	73,7			1
-----------------------------	-----	------	--	--	---

Callcenters kenden de voorbije jaren een sterke groei, de vraag naar call center medewerkers steeg naar verhouding. Het beroep kenmerkt zich door een groot verloop. Stress, avondwerk, deeltijds werk en de lage verloning liggen aan de basis van het kwalitatief knelpunt.

Administratief bedienden

23120 Commercieel bediende	1.102	81,2		1	
23125 Technisch-administratief bediende	230	83,0		1	
23130 Bediende planning en logistiek	246	87,8		1	
23140 Bediende kostprijsberekening	110	68,2		1	

Het zijn vooral kwalitatieve factoren die het knelpuntkarakter verklaren:

- bij de commercieel bedienden vormt commerciële feeling het evidente breekpunt;
- de combinatie administratieve vaardigheden en technische kennis is bij de andere knelpuntvacatures determinerend. Verder worden deze beroepen veelal op de werkplek aangeleerd.

Bedienden transport (expeditie)

23630 Kantoorexpediteur	40	52,5	2	1	3
23631 Hulpkantoorexpediteur	34	73,5	2	1	3
23664 Dispatcher - transportplanner	103	80,6	2	1	3
23675 Manifestbediende	20	95,0	2	1	3
23680 Expeditiebediende -transport	68	76,5	2	1	3

De keuze van de transportmodi, het beheer van het vervoerspark, de planning van just-in-time leveringen, de integratie van de logistieke processen en het vervullen van de douaneverplichtingen behoren tot het takenpakket van deze medewerkers. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures. In tweede orde is het een kwantitatief knelpunt, dat nog versterkt wordt door het imago-probleem van de sector en het groot verloop. Ten slotte moeten kandidaten stressbestendig zijn.

De meeste functies zijn doorgroeifuncties. Een kandidaat zonder ervaring start gewoonlijk als manifestbediende, groeit door tot expeditiebediende-transport en hulpkantoorexpediteur, en wordt eventueel gepromoveerd tot kantoorexpediteur. De start als manifestbediende is niet aantrekkelijk: het loon is laag, de job is stresserend en er is de 24u/24u permanentie. De als gevolg beperkte instroom laat zich voelen in de andere doorgroeifuncties.

Er is verder veel verloop bij de expeditiebedrijven: extern, wanneer werknemers de sector de rug toekeren omwille van de negatieve aspecten verbonden aan de job, maar ook intern, wanneer werknemers overstappen naar een collega-expeditiebedrijf.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Bedienden toeristische sector

23810 Bediende reisbureau	97	80,4		1	
---------------------------	----	------	--	---	--

Bedienden in een reisbureau moeten zelfstandig en klantgericht kunnen werken. Polyvalentie, ervaring en een IATA-brevet zijn kwalitatieve eisen die de rekruteringsbasis verkleinen.

Vertegenwoordigers

34010 Vertegenwoordiger	2.033	60,6	3	2	1
34060 Accountmanager	192	78,1	3	2	1
34080 Handelsagent	32	50,0	3	2	1

Vacatures voor de brede groep van vertegenwoordigers, accountmanagers en handelsagenten worden moeilijk ingevuld omwille van het ongunstige imago van deze beroepen. De onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopcijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen.

Verder is er ook een kwalitatief en kwantitatief probleem: kwalitatief, wanneer het gezochte profiel zowel technische kennis als commerciële feeling omvat en kwantitatief door het grote personeelsverloop.

De VDAB organiseert, in samenwerking met Cevora, specifieke opleidingen voor vertegenwoordigers.

Klantendienstmedewerkers

36060 Klantendienstmedewerker	490	83,7		1	
-------------------------------	-----	------	--	---	--

Klantendienstmedewerkers vindt men moeilijk. Kwalitatieve elementen - commerciële ingesteldheid en klantvriendelijkheid - bemoeilijken de rekrutering.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Tuiniers					
40121 Serrearbeider	35	91,4			1
40165 Tuinier	179	82,7	1	2	3
40170 Tuinaanlegger - bosaanleg	178	81,5	1	2	3
40191 Fruitplukker hardfruit	25	96,0			1
40192 Fruitplukker zachtfruit	94	89,4			1

Serrearbeider, tuinier en tuinaanlegger en fruitplukker zijn knelpuntberoepen. De jobs voor serrearbeiders en fruitplukkers geraken moeilijk ingevuld.

Het tekort aan fruitplukkers zacht- en hardfruit manifesteerde zich het eerst in de Limburgse fruitstreek. Sindsdien organiseert VDAB er een specifieke vacaturebemiddeling voor fruitplukkers via de zogenaamde fruitplukcel. Ondertussen is het een knelpunt geworden in verschillende andere Vlaamse regio's, ondanks het feit dat de federale overheid een gunstig en soepel systeem heeft uitgewerkt voor gelegenheidswerknemers in de tuinbouw- en landbouwsector. De lage verloning en het zware werk maken dat weinig werkzoekenden interesse hebben. Verder betreft het jobs die sterke seizoenspieken kennen. Werkgevers doen vaak beroep op buitenlandse arbeidskrachten om deze knelpuntvacatures in te vullen, ondanks de grote laaggeschoolde arbeidsreserve in eigen regio.

Vacatures voor tuinier en tuinaanlegger richten zich tot kandidaten met een specifieke opleiding. Er zijn evenwel te weinig afgestudeerden uit het tuinbouwonderwijs. Daartegenover staat dat consumenten de laatste jaren een groter budget uittrekken voor de tuin. De vereisten die gesteld worden aan de werknemers zijn vrij hoog: men vraagt polyvalentie (paadjes aanleggen, beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines...) gecombineerd met lange werkdagen, fysiek zwaar werk en buitenwerk. Tuinaanleggers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen, omwille van de hogere lonen, vaak over naar de bouwsector.

Natuursteenbewerkers					
50300 Natuursteenbewerkers	114	86,0	1		

Het beroep van steenhouwer en natuursteenbewerker wordt weinig aangeleerd in het gewone onderwijscircuit. Dat maakt dat er weinig kandidaten instromen die het beroep beheersen. Verder stelt het beroep zware fysieke eisen. De sector probeert samen met de VDAB de leemte op de arbeidsmarkt in te vullen. De VDAB-beroepsopleiding natuursteenbewerker ondervindt op zijn beurt problemen bij de rekrutering van geschikte kandidaten. Eenzelfde problematiek stelt zich bij de bedrijven die - o.a. via het stelsel van individuele beroepsopleiding - het beroep op de werkvloer willen aanleren.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Stuurliu

60170 Stuurman - scheepvaart

54

3,7

1

Het nieuwe Belgische scheepvaartbeleid is succesvol: de herinvlagging van vaartuigen is een feit. In 2004 en 2005 werden een groot aantal nieuwe containerschepen en een belangrijke vloot droge bulkschepen in het register ingeschreven. Ook zijn de eerste LNG-tankers ter wereld, die op zee zelf hun vloeibare methaanlading weer vergassen, terug onder Belgische vlag gebracht, evenals de vier grootste dubbelwandige olietankers ter wereld.

Deze herinvlagging creëert extra banen voor stuurliu voor de scheepvaart. Het huidig knelpunt is kwantitatief: er zijn te weinig kandidaten die de nautische opleiding hebben gevolgd. Het knelpunt wordt versterkt door de overstap naar functies aan wal of het loodswezen.

Matrozen

61161 Matroos (binnenscheepvaart)

99

30,3

1

Als alternatief voor dichtslibbende autowegen wordt de binnenscheepvaart sterk gepromoot. De groeiende vloot en de extra vraag naar matrozen resulteert in een kwantitatief knelpunt. Het tekort aan matrozen wordt via een opleidingsinitiatief van de Vlaamse regering en het Fonds voor de Rijn- en binnenvaart geredieerd. Eigen aan de job van matroos zijn lange afwezigheden. Dat aspect versterkt het knelpuntkarakter.

Chauffeurs

64130 Autobusbestuurder (lijndienst-openbaar vervoer)

46

43,5

1

2

64132 Autocarbestuurder

66

83,3

1

2

64134 Bestuurder kleine bus (maximum 9 meter)

14

71,4

1

2

64135 Autobusbestuurder lijndienst privé-vervoer

73

83,6

1

2

64141 Vrachtwagenbestuurder (nijverheids-, bouwwerven)

135

79,3

1

2

64143 Bestuurder lichte vrachtw. vaste wagen/ max.7,5 ton

218

83,5

1

2

64144 Bestuurder zware vrachtw. - vaste wagen/ +7,5 ton

348

83,3

1

2

64161 Bestuurder van trekker met oplegger

618

76,9

1

2

64162 Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangw.

279

72,4

1

2

64175 Chauffeur distributie

597

83,6

1

2

Chauffeurs zijn reeds langer een knelpunt. Er zijn te weinig werkzoekenden die kiezen voor het chauffeursberoep. Vooral de afschaffing van de legerdienst was nefast: toen haalden heel wat jongeren een vrachtwagenrijbewijs in het leger. Het huidige alternatief - een beperkt aantal technische scholen leidt chauffeurs op - komt slechts deels tegemoet aan de grote vraag. Verder maakt een aantal ongunstige aspecten - de ongunstige tijdsregeling, de verhoogde werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie - het beroep minder attractief. De knelpuntvacatures betreffen een breed scala aan knelpuntberoepen.

Als oplossing voor de fileproblematiek is de voorbije jaren een dicht openbaar vervoersnet uitgebouwd. Meer en frequentere bussen doet de vraag naar buschauffeurs oplopen en creëert tekorten. Om deze te milderen levert De Lijn belangrijke opleidingsinspanningen.

Bij de truckbestuurders treden de ongunstige tijdsregeling en de lange afwezigheden extra op de voorgrond. Ook het feit dat men overal op tijd moet zijn (just-in-time leveringen) zorgt voor extra stress. De bestuurders lichte vrachtwagen en chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Zo verzekeren ze de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en vermijden ze de ochtendspits.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Wevers, regelaars, instellers weefgetouw

70325 Wever op platgetouw	11	45,5		1	
70335 Wever op jacquardweefmachines	7	71,4		1	
70380 Regelaar van weefgetouwen	2	100,0		1	

De textielsector heeft de voorbije jaren op technologisch vlak een snelle evolutie doorgemaakt. Vandaar dat zich een kwalitatief probleem stelt. Deze problematiek wordt nog geaccentueerd doordat de bedrijven onmiddellijk inzetbare wevers en regelaars zoeken, die efficiënt werken en verschillende machines opvolgen.

Kleermakers en naaisters

71107 Retoucheuse kleding (pompwerker)	43	74,4		1	
--	----	------	--	---	--

Retoucheuses zijn veelal verbonden aan duurdere kledingzaken. De kwaliteitseisen zijn naar verhouding.

Tandtechnieker

74220 Tandtechnieker	37	81,1	2		1
----------------------	----	------	---	--	---

Er zijn weinig werkzoekende tandtechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. Het gegeven dat deze beroepen veelal op zelfstandige basis worden uitgeoefend, versterkt de kwantitatieve tekorten. Verder is de lage verloning een rem bij de rekrutering. Gezien de vrij doorgedreven technische opleiding hebben de werkzoekenden ook hogere loonaspiraties.

De vraag naar tandtechnici gaat uit van kleine dentaaltechnische labo's die sterk geografisch verspreid zijn. Dat verklaart de regionale mismatch.

Bankwerkers - gereedschapsmakers

75030 Bankwerker-matrijzenmaker - metaal	12	66,7	2	1	
--	----	------	---	---	--

Er is een permanent tekort aan bankwerkers (meestal niveau 3^{de} graad 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.

Matrijzenmaker kan men pas worden na jarenlange ervaring als bankwerker. Dit is geen functie die men kan uitoefenen na een opleiding.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Instellers-bedieners van werktuigmachines

75105 Insteller-bediener van metaalfreesmachines	31	77,4	2	1	
75150 Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	83	81,9	2	1	
75170 Insteller-bediener automatische of CNC gestuurde metaalwerktuigmachines	219	78,5	2	1	
75180 Insteller-bediener van metaalwerktuigmachines	48	77,1	2	1	

De metaalsector heeft een gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten, o.a. voor het bedienen van CNC-gestuurde machines. Het gevraagde studieniveau is 3^{de} graad secundair technisch onderwijs of, in mindere mate, 2^{de} graad secundair technisch onderwijs. Het klassieke probleem, dat weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding, maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is.

Monteurs en afstellers (nieuwe) machines

75200 Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	82	56,1	2	1	
75210 Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	31	71,0	2	1	

De geringe arbeidsreserve en de hoge kwalitatieve eisen verklaren het knelpunt.

Mecaniciens - herstellere

75300 Onderhoudsmecaniciens en hersteller machines en industriële installaties	475	74,9	2	1	
75312 Onderhoudsmecaniciens van landbouwmachines	52	86,5	2	1	
75316 Onderhoudsmecaniciens van textielmachines	12	75,0	2	1	
75318 Onderhoudsmecaniciens van grondwerk- en bouwmachines	31	90,3	2	1	
75351 Automecaniciens-hersteller van voertuigen met benzinemotoren	324	85,8	2	1	
75352 Automecaniciens-hersteller van voertuigen met dieselmotoren	89	78,7	2	1	
75360 Mecaniciens-hersteller schepen	12	75,0	2	1	
75370 Onderhoudsmecaniciens van heftrucks, tractoren, ...	47	80,9	2	1	
75371 Onderhoudsmecaniciens van vrachtwagens, autobussen, ...	164	71,3	2	1	

Mecaniciens zijn een jaarlijks terugkerend knelpunt. Het knelpunt gaat terug op zowel kwalitatieve als kwantitatieve elementen.

De integratie van nieuwe materialen en technologieën maakt het onderhoud en herstel van machines en motoren complexer. Daardoor worden hogere kwalitatieve eisen gesteld aan onderhoudsmecaniciens. Het kwantitatief tekort is niet nieuw. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen de voorbije decennia beperkt danig de rekruteringsbasis. Het gevraagde opleidingsniveau is 2^{de} graad secundair technisch onderwijs, 3^{de} graad secundair technisch onderwijs en 3^{de} graad secundair beroepsopleiding.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Plaatwerkers

75410 Industrieel plaatwerkers	36	63,9	2	1	
--------------------------------	----	------	---	---	--

Werkaanbiedingen voor plaatwerker zijn zowel kwalitatief als kwantitatief een knelpunt. Het zware en vuile werk schrikt kandidaten af, anderen die willen werken als plaatbewerker voldoen niet op kwalitatief vlak. De ISO-kwaliteitsnormen hebben de eisen verhoogd. In kleine bedrijven moeten plaatwerkers ook andere vaardigheden, zoals kennis van mechaniek en spuiten, beheersen.

Loodgieters - buizenfitters

75505 Sanitair installateur - loodgieter	351	57,0	2	1	
75510 Zinkwerker - metalen dakbedekking	36	61,1	2	1	
75525 Monteur centrale verwarming	339	78,2	2	1	
75527 Brandertechneker	28	82,1	2	1	
75530 Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	23	78,3	2	1	

Vacatures voor loodgieters, zinkwerkers, C.V.-monteurs en sanitair installateurs zijn moeilijk in te vullen. Er zijn weinig kandidaten. Werkzoekenden moeten naast technisch inzicht ook kunnen planlezen. De job vereist ook een zekere polyvalentie.

De schoolse opleidingen situeren zich op beroeps- en Buso-niveau, terwijl de moeilijkheidsgraad van de opleidingen brandertechnieken zich op een 3^{de} graad secundair niveau situeert.

Lassers

75623 Lasser met inerte gassen	58	65,5	2	1	
75624 Half-automaatlasser	270	76,7	2	1	
75680 Lasser-metaal	264	68,6	2	1	

De problematiek kan als volgt samengevat worden: "goede lassers zijn niet te vinden". Het knelpunt is kwalitatief en kwantitatief. De problematiek beperkt zich verder niet langer tot specifieke lastechnieken: lassers moeten in staat zijn om diverse lastechnieken te gebruiken.

De VDAB verzorgt lasopleidingen. Valabele kandidaten rekruteren blijft een opgave. Inzake halfautomaatlassers zijn er wel nog voldoende kandidaten, maar die halen niet het gewenste rendement.

Gebinten- en ketelmakers in staal

75750 Arbeider in metaalconstructie	203	81,3	2	1	
75775 Buizenfitter	96	68,8	2	1	

De gevraagde monteurs en buizenfitters moeten beschikken over zowel ervaring als een gedegen technische kennis op het vlak van de montage van metaalconstructies.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Elektriciens

76105 Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektricien)	276	88,8	2	1	
76120 Auto-elektrotechnicus	23	73,9	2	1	
76125 Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektricien)	219	77,2	2	1	
76135 Onderhoudselektricien	296	57,1	2	1	
76140 Monteerder-kableerder - schakelkasten	123	26,0	2	1	

Het knelpunt is niet enkel kwantitatief (beperkte arbeidsreserve) maar vooral kwalitatief. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in de sector woningbouw worden domotica en beveiliging meer gevraagd, in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Bijgevolg zijn de kwalitatieve eisen verhoogd en komen helpers niet langer meer aan de bak.

Schrijnwerkers

77100 Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	323	83,0		1	
77105 Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	526	83,1		1	
77110 Schrijnwerker - timmerman: daktimmerwerk	65	78,5		1	
77155 Trappenmaker	17	94,1		1	
77178 Schrijnwerker aluminium	179	87,2		1	
77180 Schrijnwerker kunststoffen	54	85,2		1	

Schrijnwerkers vormen een 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.

De instroom van 3^{de} graad secundair technisch-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.

Meubelmakers

77205 Meubelmaker	127	81,9		1	
77213 Meubelmaker - interieur	94	76,6		1	

De vacatures voor meubelmakers en meubelmakers-interieur richten zich tot gedegen stielmannen die zelfstandig kunnen werken. De hoge eisen op vlak van beroepskennis verklaren het kwalitatieve knelpunt.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Schilders

78100 Schilder-decorateur	354	86,4	2	1	
78165 Industrieel schilder	78	69,2	2	1	
78265 Operator poedercoating	20	85,0	1		

Er is een tekort aan vakbekwame schilders op de arbeidsmarkt. De eisen van de werkgevers zijn hoog, bovendien wensen ze ervaring en polyvalentie.

Kwantitatief is er ook een knelpunt. Er zijn voldoende jongeren en werkzoekenden die een schildersopleiding volgen maar er is een te geringe doorstroom naar tewerkstelling in de sector.

Metselaars

79100 Metselaar	1.242	80,8	1		
79130 Plaatser natuursteen	16	75,0	1		
79160 Vloerder - tegelzetter	265	81,1	1		
79176 Prefabmonteerder	15	80,0	1		

Metselaar en vloerder komen ieder jaar terug als knelpuntberoep.

De vraag blijft hoog, o.a. de leeftijdsstructuur van de bouwarbeiders is verantwoordelijk voor de hoge vervangingsvraag. Daarnaast is er in Vlaanderen ook de voorkeur voor traditionele bouwtechnieken. Daardoor evolueren de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel dan in andere sectoren.

De gestadige uitstroom in combinatie met de geringe instroom van schoolverlaters veroorzaakt een kwantitatief probleem.

Stukadoors

79200 Stukadoer - natte bepleistering	352	84,7	1	2	
79220 Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	93	84,9	1	2	

Stukadoer vormt zowel een kwantitatief als kwalitatief knelpunt. Stukadoer is geen optie in het technisch onderwijs, wat op zich de instroom limiteert. De middenstandsopleiding en de VDAB-beroepsopleidingen kunnen slechts een beperkt aantal kandidaten aanleveren. Daarnaast is het ook een kwalitatief knelpunt. De werkgevers verwachten van de sollicitanten een gedegen beroepskennis en een hoog rendement.

Isolateurs

79450 Industrieel isolateur	82	62,2	1	2	
-----------------------------	----	------	---	---	--

Een industrieel isolateur voorziet installaties, apparaten en buisleidingen van een aangepaste thermische isolatie. Industrieel isolatiewerker is een beroep dat naast een degelijke basiskennis van tekenen en meten, ook vakmanschap en oog voor detail en afwerking vergt. De meeste te isoleren installaties bevinden zich in de petrochemische nijverheid.

Industrieel isolateur is een knelpunt omwille van kwantitatieve en kwalitatieve redenen. Er is geen specifieke opleiding in het onderwijs en dat beperkt de instroom. Het aspect vakmanschap vormt de kwalitatieve reden voor het knelpunt.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Dakdekkers

79600 Dakdekker schuine daken	413	82,8	1	2	
79630 Dakdekker platte daken - dakdichter	136	86,0	1	2	

Dakdekker is geen afstudeerrichting. Beroepskennis doet men op via het naschools leren (o.a. bij VDAB) en op de werkplek zelf. Het beroep is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Dakdekkers mogen geen hoogtevrees hebben. Dat aspect en het imago van het beroep beperken de rekruteringsbasis.

Onderhoudsarbeiders - wegenwerkers

79970 Stellingbouwer	150	68,7	1	2	
79980 Bekister	302	77,2	1	2	
79981 IJzervlechter	37	62,2	1	2	
79985 Wegenwerker	141	84,4	1	2	

Wegenwerker, stellingbouwer, bekister en ijzervlechter vormen een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. Binnen de schoolmuren bestaan geen specifieke opleidingen die toeleiden naar deze beroepen. Bovendien zijn het allemaal fysiek zware jobs.

Van een wegenbouwarbeider wordt een steeds grotere polyvalentie verwacht. Hij moet bijvoorbeeld ook kunnen metselen en aansluitingen maken.

Drukkers

80712 Drukker tweekleuren offset-vellenpers	14	71,4	1	2	
80714 Drukker vier-, meerkleuren offset-vellenpers	31	87,1	1	2	
80721 Drukker offsetdruker aan de rotatiepers	29	69,0	1	2	

De knelpunten zijn kwantitatief en kwalitatief.

De grootste tekorten situeren zich in Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant. In Oost- en West-Vlaanderen zijn er meer grafische scholen en stelt de problematiek zich minder scherp.

De technische evolutie gaat dermate snel dat de vereisten voor drukkers steeds hoger worden. Er is een evolutie naar een 'nieuw' soort drucker: sterk technisch gedreven met een grote technologische specificiteit. Probleem blijft dat er niet echt een vorming is op secundair niveau. Er is wel een 7^{de} jaar maar dat blijft sterk theoretisch. De praktijkmachines zijn te duur voor het onderwijs.

De VDAB-beroepsopleidingen zorgen voor een kwalitatieve upgradering van werkzoekenden. Het stelsel van individuele beroepsopleidingen vormt een andere remediëringsspiste. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde jobs, tot werkzoekenden van een zeker niveau. Andere opleidingspistes die gevolgd worden zijn interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Afwerkers drukkerij

80821 Bediener-steller van boekbindmachines	13	38,5		1	
80890 Arbeider afwerker drukkerij	38	68,4	2	1	3

Arbeider afwerker drukkerij (polyvalente afwerkers) vormt een knelpunt. In kleinere bedrijfjes moet een afwerker diverse taken combineren. Dit knelpunt is vooral kwalitatief, er is geen schoolse opleiding. Bedrijven zoeken dan ook technische kandidaten die ze zelf opleiden. Daarnaast is er ook een imago probleem rond de afwerking: leerlingen en werkzoekenden verkiezen eerder een opleiding tot drukker dan tot afwerker. Het niveau van de werkzoekende en hun mobiliteit zijn dikwijls problematisch. Ook hier kunnen IBO's soms een oplossing bieden.

Bediener-steller van boekbindmachines is een knelpunt omwille van kwalitatieve redenen.

Bakkers

82205 Broodbakker	106	72,6	1		2
82220 Banketbakker - pasteibakker - patissier	90	74,4	1		2
82290 Helper bakker of snoepgoed	61	82,0	1		2

Het beroep van bakker is al jaren een knelpunt en blijft het ook. Helper bakker is dikwijls een instapfunctie en dus ook een knelpunt.

Het beroep kenmerkt zich door de ongunstige arbeidsomstandigheden. Nacht- en weekendwerk zijn inherent aan het bakkersberoep en de verloning is niet naar verhouding.

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 veel jongeren die afhaken en een andere richting uitgaan.

Beenhouwers, slaggers, uitbeners

82600 Beenhouwer	258	89,9	1		2
82610 Slachterijarbeider	45	93,3	1		2
82618 Uitsnijder in slachterijen	10	100,0	1		2
82619 Uitbener	24	95,8	1		2
82655 Vleesbewerker	71	84,5	1		
82671 Visfileerder	14	78,6	1	2	3

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 kunnen enig soelaas bieden. De lage lonen en de verplichting zaterdagwerk te presteren bemoeilijken eveneens de rekrutering.

Slachthuizen hebben eveneens problemen om uitbeners en uitsnijders te werven. Een groot probleem bij deze beroepen is het imago van de sector, de uurregeling en het fysiek zware werk.

In West- en Oost-Vlaanderen organiseren de VDAB en de sector gezamenlijk, specifieke opleidingen. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, beperkt de opleidings- en wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom Franse werknemers aan.

Een tekort aan geschikte arbeidskrachten wordt eveneens gesignaleerd door de visverwerkende bedrijven. De job van visfileerder verschuift van een puur technische fileerder naar een meer polyvalente job waarbij ook verwerking van de vis moet gekend zijn. Er is een werkzoekendenopleiding in Oostende die het moeilijk heeft om kandidaten te vinden. Het niveau van de kandidaten ligt laag.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Arbeiders voor behandeling van voedingswaren

82990 Behandelelaar van voedingswaren	63	88,9	1	2	
---------------------------------------	----	------	---	---	--

De automatisatie in de industriële productie van voeding stimuleert de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Hun taak bestaat meestal uit het instellen van de machine en het bewaken van het productieproces en de kwaliteit van het product. Daarnaast moeten ze soms ook instaan voor het eerstelijns onderhoud. Probleem hierbij is dat de vraag naar gekwalificeerde technici in vele sectoren groot is.

Kraanmannen

87210 Torenkraanbestuurder	53	83,0	1	2	
87230 Bestuurder mobiele kraan	112	81,3	1	2	

De oorzaak van het knelpunt is kwantitatief en kwalitatief. De bedrijven vragen mensen die het vak kennen. Er zijn evenwel weinig werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te werken. De sector getuigt zich grote inspanningen om kraanmannen te vormen via schoolse opleidingen of via de VDAB-beroepsopleiding.

Bouwplaatsmachinisten

87410 Bouwplaatsmachinist - grondverzet	160	75,6	1	2	
---	-----	------	---	---	--

De problematiek is gelijkaardig aan die van de kraanmannen. Voor de bediener van de asfalteringsmachine komt er nog bij dat het ongezond werken is in de warme asfaltdampen.

Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling

88205 Magazijnarbeider onderdelen en wisselstukken	915	89,2		1	
88212 Bediener van heftruck	233	83,3		1	
88285 Verhuizer	52	65,4		1	

Magazijnarbeider is een knelpunt omwille van kwalitatieve redenen. Bediener heftruck is dikwijls een onderdeel van het beroep magazijnarbeider en heftruckbediener is een knelpunt omwille van het gevraagde attest. Dit knelpunt kan verholpen worden met opleidingen. Nu worden reeds veel opleidingen georganiseerd, echter onvoldoende om het knelpunt op te lossen.

Verhuizer is een knelpunt. De werkgever vraagt kandidaten die eventueel in het bezit zijn van een rijbewijs C, nauwgezet kunnen werken, een goede indruk geven aan de klanten en rendement halen. Via IBO kunnen de verhuistechnieken on-the-job aangeleerd worden.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Keukenpersoneel

91205 Keukenverantwoordelijke - chef-kok	276	75,7	1	2	3
91220 Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	194	79,4	2	1	3
91229 Kok (vreemde gerechten)	55	56,4	1		2
91241 Chef de partie - hulpkok	512	78,5	2	1	3

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

Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt. Een geschoolde hulpkok (chef de partie) moet occasioneel de kok kunnen vervangen en dus ook een zeker niveau halen.

De opleidingen gebeuren op het niveau van keukenmedewerker. Dit is geen knelpuntberoep maar een betere opleiding op dit niveau zorgt wel voor een snellere doorstroming naar hulpkok en kok. Beter opgeleide werknemers zijn wellicht ook meer geneigd om in de sector te blijven werken.

Kok vreemde gerechten is een kwantitatief knelpunt omdat er geen kandidaten zijn.

Kelners, zaal- en barpersoneel

92100 Restaurantkelner	459	74,3		2	1
92110 Drankkelner brasserie, taverne, bistro, café, tea-room	527	78,0		2	1
92123 Zaalmeisje - zaaljongen	132	72,7		2	1
92140 Hotelmeester - maitre d'hôtel	44	68,2		2	1
92175 Barman	138	81,2		2	1

Hotelmeester, kelner en barman hebben, meer nog dan het keukenpersoneel, werkuren die onvoorspelbaar en vooral laat zijn. Het beroep eist verder een goede fysieke geschiktheid, een goed voorkomen, sociale vaardigheden, vlotte communicatie en meertaligheid in toeristische centra. Deze elementen bemoeilijken de zoektocht naar personeel.

Restaurantkelner is een doorstroomberoep waarvoor ervaring vereist is. Voor hotelmeester en rangkelner wordt veel ervaring gevraagd.

Drankkelner is een instapberoep. De opleidingen worden vooral op dit niveau gegeven. Bijkomend probleem is de eerder lage verloning. Bij allochtonen kan een gebrekkige talenkennis een probleem vormen.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	Aantal afgeh. vaste jobs	% vervuld	OORZAAK KNELPUNKKARAKTER		
			Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigh.

Schoonmakers

93200 Klassieke (professionele) schoonmaker	1.396	90,9		2	1
93205 Particuliere schoonmaker	7.491	83,1		2	1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkterrein van professionele schoonmakers. In deze sector is er een groeiende tewerkstelling, de trend naar meer outsourcing is daar niet vreemd aan.

Ondanks de stijging van de werkloosheid verloopt de rekrutering problematisch. De job veronderstelt vaak deeltijds werk, te presteren buiten de normale kantooruren. Ook zijn er de verplaatsingen (eigen vervoer is dikwijls noodzakelijk omdat er geen openbaar vervoer beschikbaar is wegens de ligging van de bedrijven) en enkele vooroordelen, ...

Anderzijds is er een kwalitatief probleem: een ongeschoolde werkzoekende is niet zonder enige opleiding inzetbaar. Kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie, voldoende rendement : dit vereist bijkomende opleiding. Daarnaast stelt de communicatie vaak problemen (onvoldoende talenkennis).

De VDAB-opleiding professionele schoonmaaktechnieken leert werkzoekenden om voldoende rendement te halen, een lastenboek te volgen en het gebruik van de noodzakelijke technieken.

Door het succes van de dienstencheques is particuliere schoonmaker geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Vooral uitzendkantoren zijn op zoek naar schoonmakers die voldoende rendement halen en kwaliteitsvol werk leveren.

Kappers

94115 Kapper voor dames	70	90,0		2	1
94125 Kapper voor dames en heren	430	84,9		2	1

De arbeidsreserve voor deze beroepen is ruim. Er worden echter bij voorkeur jongeren geselecteerd. Veel kandidaten zijn ongeschikt omwille van hun beperkte en niet up-to-date beroepskennis. Verder haakt een aantal werkzoekenden af om medische redenen. Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de aantrekkelijkheid van de job. Het betreft ook dikwijls deeltijdse banen.

Strijksters

95135 Strijkster met de hand	245	75,1		2	1
------------------------------	-----	------	--	---	---

Het succes van de strijkateliers en de dienstencheques is niet vreemd aan dit knelpunt. De strijksters moeten verzorgd werk leveren en rendement halen. Het loon en de werkloosheidsvallen kunnen de werving beperken.

Afgezien van producenten van strijkapparatuur die in hun servicepakket eventueel opleiding voorzien, is VDAB de enige opleider.

2.3. Evolutie van de knelpunten 1996 - 2005

Bijlage 1 (zie Deel 2) geeft een overzicht van de knelpuntberoepen voor de periode 1996-2005. Wanneer het beroep voor een bepaald jaar als knelpunt werd beschouwd, is het vakje met het overeenkomstig aantal jobs gekleurd.

De verhouding van het aantal jobs in knelpuntberoepen ten opzichte van het totaal aantal jobs (voor de vaste circuits) wordt beïnvloed door de gebruikte methodologie. Daarom kan dit aandeel niet gebruikt worden om op absolute wijze te bepalen of de vacatures van het ene jaar tot het andere moeilijker of gemakkelijker kunnen vervuld worden.

Sommige beroepen komen vrijwel ieder jaar terug als knelpunt (permanent laatste 5 jaar):

- ✓ ingenieurs
- ✓ verpleegkundigen en verzorgenden
- ✓ tekenaars
- ✓ technici
- ✓ boekhouders
- ✓ sommige informatica-beroepen
- ✓ sommige kaderfuncties
- ✓ sommige gespecialiseerde bedienden
- ✓ vertegenwoordigers
- ✓ tuiniers
- ✓ natuursteenbewerkers
- ✓ sommige chauffeurberoepen en bestuurders kranen
- ✓ wevers op jacquardweefmachines
- ✓ gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ elektriciens
- ✓ schrijnwerkers
- ✓ gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ drukkers vier-, meerkleurenoffset vellenpers
- ✓ bakkers en beenhouwers
- ✓ koks en kelners

De meest standvastige knelpunten worden gevonden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is (gaande van burgerlijk ingenieur tot bouwvakker) 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 secundair technisch onderwijs van de 3^{de} graad. Het permanente karakter van sommige knelpuntberoepen geeft aan hoe moeilijk het is om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Daar komt bij dat veel knelpuntberoepen typisch 'mannelijk' zijn. Het oplossen van dergelijke 'mannelijke' knelpunten blijft moeilijk zolang studie- en beroepskeuzes in hoge mate gender-bepaald blijven.

Daarnaast vormt ook de horecasector een voortdurend knelpunt, maar hier ligt de oorzaak in de arbeidsomstandigheden.

Het knelpuntkarakter van sommige beroepen kon beperkt gehouden worden doordat er opleidingen gegeven worden die niet alleen succesvol zijn maar ook kunnen starten van een vrij laag niveau: er is geen grote voorkennis nodig.

Opvallend weinig knelpunten worden gevonden bij de uitvoerende bedienden.

2.4. Regionale knelpunten in 2005

In Deel 2, bijlage 2 is een overzicht van de regionale knelpuntberoepen opgenomen. Per regio (gebaseerd op de huidige indeling van de VDAB in lokale klantencentra) en per beroep wordt het aantal vacatures opgegeven, waarbij het vakje gekleurd is als het gaat om een knelpuntberoep. Het hangt af van de appreciatie van de werkgroepen met regionale arbeidsmarktspecialisten of een Vlaams knelpunt (minstens vijf jobs) al dan niet als regionaal knelpunt wordt beschouwd.

Een aantal knelpuntberoepen wordt in vrijwel alle regio's als knelpunt ervaren:

- ✓ sommige ingenieurs
- ✓ logopedisten
- ✓ sommige verpleegkundigen
- ✓ sommige technici
- ✓ boekhouders
- ✓ productieverantwoordelijken
- ✓ sommige gespecialiseerde bedienden
- ✓ vertegenwoordigers
- ✓ tuin/bosaanleggers
- ✓ natuursteenbewerkers
- ✓ sommige chauffeurs
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ schrijnwerkers
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ bakkers en beenhouwers
- ✓ bestuurders mobiele kraan en bouwplaatsmachinisten
- ✓ sommige horecaberoepen

Deze lijst bevat vooral beroepen die ieder jaar op de Vlaamse lijst terugkomen als knelpuntberoep.

Sommige knelpunten worden wel op het niveau Vlaanderen gedetecteerd, maar komen slechts sporadisch voor bij de regionale knelpunten. Dit kan omdat het een beperkt aantal jobs betreft dat verdeeld is over alle regio's of omdat er tijdens gesprekken met de sectoren bijkomende informatie verkregen is die op regionaal niveau minder zichtbaar is. Voorbeelden zijn 'manifestbediende' en 'wever op platgetouw'.

Sommige beroepen zijn zeer regionaal geconcentreerd, en worden dan ook enkel in de betreffende regio als knelpunt ervaren. Voorbeelden zijn 'matroos' en 'hulpkantoorexpediteur' (beide in regio Antwerpen).

De regionale arbeidsmarktspecialisten kunnen ook beroepen toevoegen die niet voorkomen op de Vlaamse lijst maar wel in de regio als knelpunt worden ervaren.

Volgende beroepen worden enkel op regionaal niveau als knelpunt ervaren:

- ✓ topograaf (Turnhout en Antwerpen)
- ✓ taxichauffeur (Brugge en Oostende)
- ✓ stikster confectiekleding (Antwerpen en Brugge)
- ✓ patroonmaker (Aalst, Antwerpen en Brugge)
- ✓ pralinemaker (Gent en Mechelen)
- ✓ arbeider in de groentenoogst (Leuven, Kortrijk en Turnhout)
- ✓ arbeider in de land- en tuinbouw (Vilvoorde en Oostende)
- ✓ wegenwerker-klinkers (Turnhout en Antwerpen)

- ✓ snijdster confectie (Aalst)
- ✓ sommige informatica-beroepen (Vilvoorde)
- ✓ kinesist, diëtist en ambulancier (Leuven)
- ✓ douanedeclarant, scheepsjongen, hotelreceptionist voor de nacht, cementvoeger en glasplaatser (Antwerpen)
- ✓ bankbediende en verzekeringsbediende (Gent)
- ✓ kamermeisje (Brugge)
- ✓ medewerker voor tea-rooms en fastfoodrestaurants (Oostende)

3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures

- 3.1. Globale vergelijking
- 3.2. Vergelijking van de karakteristieken
- 3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen

3.1. Globale vergelijking

Tabel 3: Vacatures 2005 - vaste circuits

	Aantal afgehandeld	% vervuld	% annul. geen geschikte kandidaat	Mediaan Vervullings-Tijd (dagen)	Mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	39.538	78,8%	4,0%	43	50
Geen knelpuntberoep	38.865	84,3%	2,4%	34	39
Totaal	78.403	81,6%	3,2%	38	44

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 39.538 van de 78.403 afgehandelde jobs (50,4%). Dit betekent evenwel niet dat er evenveel moeilijk vervulbare jobs zijn. Ook bij de knelpuntberoepen is er een groot aantal werkaanbiedingen dat zonder probleem vervuld kan worden.

Het percentage knelpuntberoepen is ten opzichte van vorig jaar (52,8%) licht gedaald. De gebruikte methodologie op zich laat echter niet toe conclusies te trekken over het al dan niet vergroten of verkleinen van de problemen op de arbeidsmarkt.

Wanneer men het totaal van de vacatures die tot de knelpuntberoepen behoren vergelijkt met het totaal van de vacatures voor de overige beroepen, dan blijkt dat enerzijds de medianen van de vervullingstijd en van de looptijd bij de knelpunten veel hoger zijn, en anderzijds dat het vervullingspercentage lager is. Dit is uiteraard een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode om de knelpuntberoepen te selecteren¹.

78,8% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 84,3%.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 43 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 34 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). 50 dagen duurt het eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is tegenover 39 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd). Deze medianen zijn nagenoeg gelijk aan die van vorig jaar. De verschillen tussen knelpuntberoepen en niet-knelpuntberoepen zijn tegenover 2004 iets groter geworden voor wat betreft vervullingspercentage en vervullings- en looptijden.

Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In de grafieken in bijlage 3 wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (50,4%) voorgesteld door een horizontale lijn. Boven deze lijn zitten de waarden waar het procentueel aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld. De volledige cijfergegevens zijn opgenomen in Deel 2, bijlage 3.

¹ Zie hoofdstuk 6 (Methodologie)

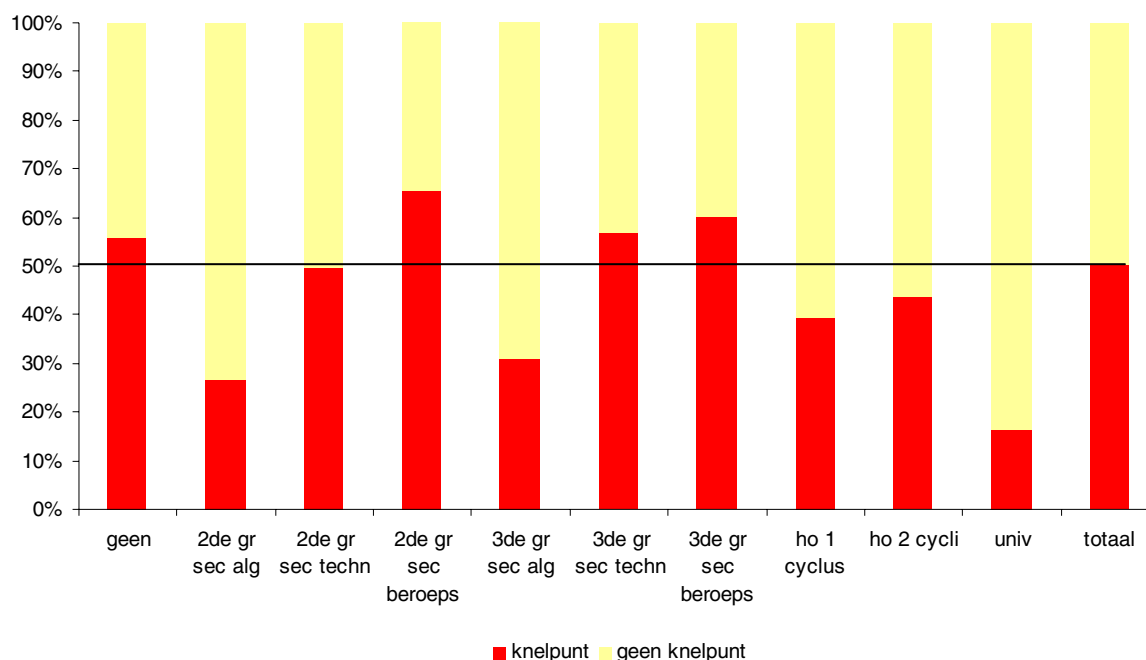
3.2. Vergelijking van de karakteristieken

3.2.1. Studieniveau

Tabel 4: Afgehandelde vacatures 2005 (vaste circuits): procentuele verdeling volgens studieniveau

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vereist	50,4%	40,5%	45,5%
2 ^{de} graad secundair algemeen vormend	0,4%	1,0%	0,7%
2 ^{de} graad secundair technisch + kunst	1,3%	1,4%	1,3%
2 ^{de} graad secundair beroeps	1,9%	1,0%	1,5%
3 ^{de} graad secundair algemeen vormend	7,1%	16,2%	11,6%
3 ^{de} graad secundair technisch + kunst	10,0%	7,6%	8,8%
3 ^{de} en 4 ^{de} graad secundair beroeps + aanvullend	16,8%	11,3%	14,1%
Hoger onderwijs 1 cyclus	9,6%	15,1%	12,3%
Hoger onderwijs 2 cycli	1,8%	2,3%	2,0%
Universitair onderwijs	0,7%	3,6%	2,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 6: Aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de vacatures, volgens studieniveau



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit het beroepssecundair onderwijs en uit de derde graad van het technisch secundair onderwijs. Vacatures waarbij vraag is naar een diploma uit het hoger onderwijs van twee cycli hebben t.o.v. vorig jaar veel van hun knelpuntkarakter verloren. Vacatures waarbij enkel een getuigschrift vereist is van het algemeen vormend onderwijs², zowel tweede als derde graad, zijn ondervertegenwoordigd bij de knelpuntvacatures. Ook het universitair onderwijs komt minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen.

² In de cijfers van het algemeen vormend onderwijs zijn de vacatures inbegrepen waarvoor louter het niveau gevraagd wordt zonder verdere specificatie.

In grote lijnen komen deze resultaten overeen met die van 2004. Net als de vorige jaren is het aandeel van jobs zonder diplomavereiste in de vacatures voor knelpuntberoepen opnieuw gestegen. Er kan echter geen onderscheid gemaakt worden tussen de mogelijkheid dat er geen diploma is vereist voor de job en de mogelijkheid dat de werkgever gewoon geen diploma-eisen gesteld heeft. Uit de aard van het beroep kan men meestal wel afleiden of een ongeschoolde in aanmerking zou komen voor de vacature. In 50,4% van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geen diploma gevraagd. De voorbije jaren zag dit aandeel er zo uit:

2004: 44,0%
 2003: 37,9%
 2002: 36,4%
 2001: 33,3%
 2000: 31,7%
 1999: 21,3%
 1998: 14,0%

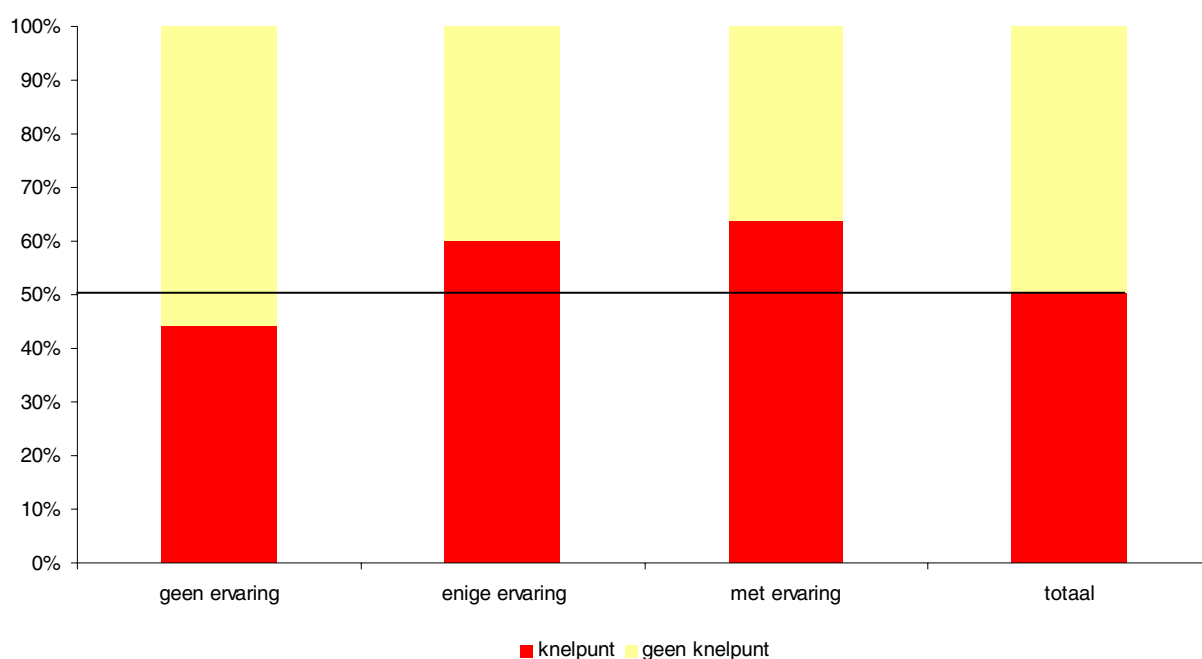
Deze sterk stijgende trend kan betekenen dat werkgevers bij sommige moeilijk invulbare vacatures minder veeleisend worden qua diploma of andere criteria zoals beroepscompetenties en ervaring belangrijker vinden. Ook zijn er tegenwoordig enkele beroepen zonder diplomavereisten als schoonmaakster en strijkster in de knelpuntenlijst terug te vinden met grote aantallen vacatures.

3.2.2. Ervaring

Tabel 5: Afgehandelde vacatures 2005 (vaste circuits): procentuele verdeling volgens ervaring

ERVARING	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen ervaring	55,2%	70,8%	62,9%
Enige ervaring	31,0%	21,1%	26,1%
Met ervaring	13,9%	8,0%	11,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 7: Aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de vacatures, volgens ervaring



Bij de knelpuntberoepen vinden we opvallend meer vraag naar mensen met ervaring dan bij de overige beroepen. In bijna de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt minstens enige ervaring gevraagd. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die onmiddellijk ingezet kunnen worden en een hoog rendement halen. Het aandeel van de vacatures zonder ervaring is dit jaar wel gestegen (van 51,1% naar 55,2%).

De sterke vraag naar ervaring vinden we terug in nagenoeg alle beroepsgroepen. Toch zijn er knelpuntberoepen waar nauwelijks ervaring gevraagd wordt, zoals verpleegkundigen en verzorgenden, slachterijarbeiders, sommige beroepen uit de verkoop en schoonmakers.

3.2.3. Andere kenmerken

Andere kenmerken van de vacature zijn veel minder bepalend voor het knelpuntkarakter.

Vacatures waarbij geen specifieke studiespecialisatie nodig is, komen relatief minder voor bij de knelpuntberoepen (63,6% tegenover 72,8% bij de niet-knelpuntberoepen). Meestal gaat het om vacatures waar geen diplomaverenissen gesteld werden. Het zoeken naar een geschikte arbeidskracht gaat bij dergelijke vacatures uiteraard gemakkelijker. Het huidige cijfer is wel licht gestegen ten opzichte van vorig jaar (61,0%), zoals de vorige jaren al het geval was.

In een aantal gevallen verwijzen de studiespecialisaties duidelijk naar bepaalde knelpuntberoepen. Meer dan 70% van de vacatures waarin de specialisaties bouw, elektriciteit, elektronica, hout, mechanica, schoonheidszorgen (kappers) en voeding (bakker, beenhouwer, horecapersoneel) gevraagd worden, behelst een knelpuntberoep.

De vraag naar talenkennis is traditioneel 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 is echter heel klein geworden.

Aangezien bijna iedere werkzoekende een rijbewijs B heeft, is het rijbewijs op zich nauwelijks een bepalende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen. Bij vacatures waarin een rijbewijs C of D gevraagd wordt, gaat het bijna altijd om knelpuntberoepen. Dat een aantal chauffeursberoepen knelpunten zijn is daar niet vreemd aan.

De verdeling van de vacatures voor knelpuntberoepen naar provincie laat een vrij gelijkmatige verdeling zien. Er is een relatief groter aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de vacatures in West-Vlaanderen.

De naar volume aan vacatures veruit belangrijkste nijverheidstak 'Handel en verhuur' scoort wat betreft aandeel van knelpuntberoepen lager dan gemiddeld. De bouwsector heeft duidelijk wel te maken met knelpuntberoepen. Naast de bouwvakberoepen is er vanuit de bouwsector ook veel vraag naar technici, loodgieters, monteurs centrale verwarming en schrijnwerkers. Ook de maatschappelijke dienstverlening, de gezondheidszorg, transport en logistiek (chauffeurs), energie en water, en diensten aan personen kennen knelpunten. In de sector van de interim- en selectiebureaus gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques.

De dimensieklasse van het bedrijf is nauwelijks nog een verklarende factor van het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen.

Knelpuntberoepen komen overwegend voor in het gewoon circuit. Opvallend is het groot aantal knelpunten bij de vervanging bij brugpensioenen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de vraag naar bouwberoepen en ook door de noodzaak van ervaring. Van nieuwe werknemers die een ervaren werknemer vervangen die op brugpensioen gegaan is, wordt dikwijls verwacht dat ze onmiddellijk inzetbaar zijn. Bij startbanen treffen we weinig knelpunten aan, maar daar is dan weer geen ervaring vereist. Het circuit van de invoegbedrijven, met weliswaar relatief weinig vacatures, kent dit jaar relatief veel knelpuntberoepen. Dit wordt verklaard door de vraag naar schoonmakers en strijktsters vanuit schoonmaakbedrijven en strijkateliers in dit circuit.

Bij volcontinu-deeltijds, nachtwerk en onderbroken werk komen knelpuntberoepen relatief meer voor. Deze tijdsregelingen komen echter erg weinig voor bij de vacatures.

3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen

Omdat werkzoekenden via internet of via de WIS-terminals van de VDAB - WIS staat voor Werk Informatie Systeem - zelf een job kunnen zoeken en kunnen solliciteren zonder verdere tussenkomst van een consulent zijn er voor een groot aantal ingevulde jobs geen gegevens voorhanden over de in dienst genomen werkzoekende. De werkzoekende hoeft trouwens ook niet ingeschreven te zijn bij de VDAB.

Tabel 6: Plaatsingen: verdeling volgens geslacht

VERVULD DOOR	Knelpunt aantal	Geen		Totaal aantal	Geen	
		knelpunt aantal	Totaal aantal		Knelpunt %	knelpunt %
Mannen	9.680	9.940	19.620	59,1%	52,4%	55,5%
Vrouwen	6.711	9.012	15.723	40,9%	47,6%	44,5%
Totaal	16.391	18.952	35.343	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 35.343 vacatures is het geslacht gekend van de werkzoekende die in dienst genomen werd. Bij de knelpuntberoepen gaat het om 46,4% van de via de VDAB ingevulde vacatures, tegenover 53,6% bij de overige beroepen. Dit wijst er op dat er voor knelpuntberoepen meer beroep wordt gedaan op WIS.

40,9 % van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 47,6% bij de overige vacatures. Het aandeel van de vrouwen in de knelpuntberoepen stijgt wel jaar na jaar, maar de knelpuntberoepen blijven toch nog vooral een mannenzaak.

Het blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de plaatsingen voor knelpuntberoepen. Dat betekent dat vrouwen een zwakkere positie innemen op een aantrekkelijk segment van de arbeidsmarkt.

Tabel 7: Beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Dakdekkers	0,0%
Vissers	0,0%
Bouwplaatsmachinisten	0,0%
Kraanmannen	0,0%
Natuursteenbewerkers	0,0%
Operators, bedieners, arbeiders in walserij	0,0%
Industriële isolateurs	0,0%
Cementagglomeraatarbeiders	0,0%
Dekmatrozen e.a. bemanning (zee-, binnenvaart)	0,0%
Bankwerkers en gereedschapmakers	0,0%
Arbeiders in de metaalgieterij	0,0%
Schoenmakers, schoenherstellers en pantoffelmakers	0,0%
Metselaars en vloerders	0,2%
Installateurs sanitair en centrale verwarming	0,5%
Arbeiders in de metaalindustrie	0,6%
Stukadoors (plafonneerders)	0,8%
Timmermannen en schrijnwerkers	0,8%
Installateurs informatie en communicatie technici	0,9%

Vervolg tabel 7

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Plaatwerkers	1,1%
Elektriciens en elektromecaniciens	1,3%
Andere bouwvakarbeiders	1,6%
Onderhoudsmecaniciens	2,4%
Meubelmakers	3,1%
Chemievakmannen	3,3%
Glasplaaters - glaswerkers	3,8%
Lassers	4,0%
Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	4,0%
Instellers-bedieners van werktuigmachines	4,2%
Niet elders vermelde houtbewerkers	4,9%
Werknemers diensten, sport en vermaak	5,0%
Karton- en papierbewerkers	5,3%
Houthakkers en snoeiers	5,4%
Bestuurders van motorvoertuigen	8,3%
Monteerders en afstellers (nieuwe) machines	8,5%
Technici	9,1%

Bij de beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden, is een groot aantal technische knelpuntberoepen terug te vinden.

Tabel 8: Beroepsgroepen waarin vooral vrouwen geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Huispersoneel	97,5%
Stiksters	97,4%
Kleermakers en naaisters	96,4%
Gekwalificeerd verzorgend personeel	95,9%
Kamerpersoneel	94,4%
Kappers en schoonheidsspecialisten	94,0%
Typisten en gegevensinbrengers	93,8%
Secretaressen	92,9%
Wasserijarbeiders en strijksters	92,3%
Ander medisch- en paramedisch personeel	90,0%

Door de groeiende vraag naar sommige beroepen in dit lijstje, zoals strijksters en ook naar schoonmakers (88% ingevuld door vrouwen) stijgt het vrouwelijk aandeel in plaatsingen. Dit zijn echter niet de meest interessante knelpuntberoepen omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen.

4. Remediëring door de VDAB

- 4.1 Opleiding
- 4.2 Individuele beroepsopleiding (IBO)

4.1. Opleiding

De VDAB is niet alleen een organisatie die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengt, zij beschikt ook over instrumenten om discrepanties tussen vraag en aanbod in zekere mate te verhelpen. Het belangrijkste middel daartoe is het verstrekken van opleiding.

Sommige opleidingen zijn eerder gericht op het verhelpen van kwantitatieve problemen (bv. opleiding vrachtwagenbestuurder), andere zijn vooral gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidskrachten (bv. taalcursussen, softwarepakketten). De meeste opleidingen zijn niet echt beroepsspecifiek zodat een éénduidige relatie tussen opleiding en beroep niet mogelijk is. Ook voor laaggeschoolden zijn er mogelijkheden: bv. opleidingen voor bouw, horeca, professionele schoonmaaktechnieken, social profit (bejaardenhulp), vervoer...

De VDAB-opleidingen zijn sterk beroepsgericht en modulair opgebouwd: beroepsgericht om tegemoet te komen aan de vraag op de arbeidsmarkt, modulair om de opleidingen aan te passen aan de bekwaamheden van de op te leiden personen. Het beroepsgerichte karakter van de opleidingen wordt versterkt door praktijkstages binnen de opleidingen.

Niet alle opleidingen zijn beroepsgericht. Voor een aantal werkzoekenden volstaat de louter beroepsgerichte vorming niet en is het noodzakelijk hen beter geschikt te maken voor de arbeidsmarkt (bv. Nederlands voor anderstaligen, sollicitatietraining) en/of voor het volgen van een opleiding (bv. vooropleiding metaal).

Voor de planning van opleidingen wordt onder meer gebruik gemaakt van de resultaten van de knelpuntanalyse. De afstemming tussen opleiding en knelpuntberoepen leidt ertoe dat een aantal beroepen waarschijnlijk uit de lijst van de knelpunten gehouden wordt. Daarnaast wordt ook een preventief beleid gevoerd voor de werknemers. Via deze opleidingen kunnen werknemers hun beroepskennis vergroten en kunnen zij zich aanpassen aan de technische evolutie teneinde hun arbeidsplaats te behouden.

Met het oog op het oplossen van de knelpunten op de arbeidsmarkt werden een aantal bijkomende maatregelen genomen:

- ✓ in 2004:
 - de invoering van een premie om het volgen van opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep te stimuleren. Werkzoekenden in trajectbegeleiding en laaggeschoolden kunnen onder bepaalde voorwaarden een premie krijgen wanneer ze dergelijke opleiding volgen.
- ✓ in 2005:
 - een verhoging van de opleidingscapaciteit met duizend opleidingen per jaar in de sectoren bouw, metaal, transport en logistiek, schoonmaak, social profit en bedienden;
 - het bevorderen van de duurzame tewerkstelling van werkzoekenden na het volgen van beroepsopleiding door de werkgever een incentive te geven voor effectieve aanwerving: concreet wordt voorzien in een instap-opleiding;
 - het toekennen van een tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden.

Hieronder een overzicht van het aantal voltooide opleidingen de voorbije jaren. De opleidingen voor werkzoekenden hebben zowel betrekking op opleidingen in zowel VDAB-centra als centra waar VDAB samenwerkt met derden.

jaar	werkzoekenden	werknemers
2005	90.040	57.930
2004	83.507	50.342
2003	72.599	51.493
2002	62.636	60.067
2001	64.872	72.588
2000	54.615	54.714
1999	45.327	44.400
1998	35.230	40.045

Volgende tabel geeft een overzicht van de beëindigde opleidingen in VDAB-centra en centra in samenwerking met derden.

Tabel 9: Aantal beëindigde opleidingen in 2005

SUBSECTOR	Werknemers op eigen verzoek	Werknemers op vraag van werkgevers	Werkzoekenden	Totaal
Algemene vorming	12	475	4.588	5.075
Andere sectoren	13	214	930	1.157
Bewaking	4	-	403	407
Bouw	123	8.798	3.094	12.015
Confectie -Vormgeving	2	121	578	701
Diamant	-	-	51	51
Elektriciteit	24	594	354	972
Grafische technieken	337	745	1.344	2.426
Haven-maritieme expeditie	-	3	1.660	1.663
Horeca	-	180	1.000	1.180
Hout	4	633	299	936
Industriële automatisering	115	1.853	1.923	3.891
Logistiek	81	3.834	1.742	5.657
Metaal	13	2.902	2.775	5.690
Migranten ¹	19.030	6.811	25.842	
Milieu	1	99	106	206
Primaire sector	-	68	215	283
Schoonmaak	-	1.562	1.346	2.908
Social profit	209	16	6.713	6.938
Sollicitatietraining	293	383	9.618	10.294
Tertiaire sector	1.854	10.689	31.269	43.812
Textiel	1	249	100	350
Trajectwerking	-	1	10.755	10.756
Verkoop	1	15	581	597
Vervoer	43	2.286	1.589	3.918
Voeding	-	49	184	233
Scheikunde	-	-	7	7
Sectie niet-CVS gebruiker	-	-	5	5
Totaal	3.131	54.799	90.040	147.970

¹Dit betreft cursussen Nederlands voor allochtonen. Voor de bedrijfsopleidingen worden hier meestal het aantal leersessies genoteerd en niet het aantal unieke cursisten.

4.2. Individuele beroepsopleiding

Naast het klassieke VDAB-opleidingsaanbod bestaat ook nog de individuele beroepsopleiding (IBO). Via deze formule kan de werkgever een werkzoekende opleiden binnen het bedrijf. De werkgever betaalt loon noch RSZ, enkel een forfaitaire vergoeding. De werkzoekende krijgt opleiding en ervaring op de werkvloer, een volwaardig inkomen (vergoeding plus werkloosheidsuitkering) en een vast contract bij een succesvolle beëindiging van de opleiding.

In 2005 zijn bijna 14.000 werkzoekenden gestart met een IBO. Het aantal gestarte opleidingen kent de laatste jaren een gevoelige stijging:

2005	13.912
2004	12.273
2003	9.978
2002	7.755
2001	7.193
2000	5.224
1999	4.209
1998	3.611

Tabel 10: Individuele beroepsopleidingen gestart in 2005, volgens studieniveau

STUDIENIVEAU	Aantal	%
Max. 2 ^{de} graad secundair	5.398	38,8 %
3 ^{de} + 4 ^{de} graad secundair	6.385	45,9 %
Hoger onderwijs	2.129	15,3 %
Totaal	13.912	100 %

Bovenstaande tabel toont aan dat 85 % van de werkzoekenden die een IBO starten hoogstens secundair onderwijs gevolgd hebben.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de beroepsgroep waarbinnen een individuele beroepsopleiding zich situeert. De meeste IBO's komen voor in de groepen verkopers (1.332), administratief bedienden (796) en metselaars en vloerders (702).

Opvallend is ook dat 7 op 10 IBO's ingevuld worden door mannen. Bij de twee grootste beroepsgroepen (verkopers en administratief bedienden) is dit echter net omgekeerd: slechts 30 % zijn mannen. De helft van alle vrouwen die een IBO volgen zitten geconcentreerd in vier beroepsgroepen: keukenpersoneel, kappers en schoonheidsspecialisten, verkopers en administratief bedienden. In sommige groepen zoals de bouwberoepen volgen vrouwen nauwelijks een IBO.

Tabel 11: Individuele beroepsopleidingen gestart in 2005: volgens beroepsgroep en geslacht

BEROEPSGROEP	Mannen	Vrouwen	Totaal
Code + Omschrijving	aantal	aantal	aantal
000 Beroepscode niet gekend	97	46	143
001 Architecten	9	12	21
002 Ingenieurs	49	5	54
003 Meetkundigen	4	1	5
022 Biologen	7	5	12
031 Artsen	2	2	4
033 Apothekers	1	0	1
035 Ander medisch- en paramedisch personeel	5	40	45
036 Verplegend personeel	3	8	11
038 Gekwalificeerd verzorgend personeel	0	16	16

BEROEPSGROEP	Mannen	Vrouwen	Totaal
Code + Omschrijving	aantal	aantal	aantal
039 Niet-gekwalificeerd paramedisch personeel	8	19	27
042 Leraren hoger secundair onderwijs	1	0	1
046 Onderwijzend personeel bijzondere groepen	1	0	1
049 Niet-onderwijzend pedagogisch personeel	2	0	2
061 Rechtsgeleerden	0	2	2
071 Kunstschilders, ontwerpers e.a. kunstenaars	75	26	101
072 Redacteurs, journalisten en auteurs	10	8	18
073 Radio-, tv-, film- en variétémedewerkers	9	7	16
081 Tekenaars	39	20	59
089 Technici	561	43	604
091 Boekhouders	19	40	59
092 Maatschappelijk assistenten	0	3	3
093 Bibliothekarissen en archivariissen	1	1	2
094 Specialisten marketing, handel, economie, bedrijf	3	2	5
095 Opvoeders	2	12	14
096 Informatici	423	46	469
097 Consulenten (adviesgevend personeel)	32	85	117
098 Organiserende en coördinerende functies	35	16	51
099 Niet elders vermelde wetenschappers	6	2	8
101 Administratief kaderpersoneel (openbaar bestuur)	1	0	1
130 Aankoop, bevoorrading en logistiek	10	15	25
131 Verkoop- en marketingverantwoordelijken	51	25	76
132 Algemene directie	7	8	15
133 Boekhouding, administratie, financiële managers	2	1	3
134 Verantwoordelijken personeelszaken	6	14	20
135 Productieverantwoordelijken	29	3	32
136 Verantwoordelijken research en development	1	0	1
210 Secretaressen	6	36	42
211 Typisten en gegevensinbrengers	0	5	5
212 Bedienden onthaal en communicatie	21	62	83
231 Administratief bedienden	235	561	796
232 Bedienden van juridische diensten	8	17	25
235 Bedienden financiële transacties, verzekeringen	29	61	90
236 Bedienden transport (expeditie)	51	35	86
237 Economen en magazijnbedienden	73	21	94
238 Bedienden toeristische sector, receptiepersoneel hotels	13	45	58
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	147	69	216
350 Verkopers en aanverwanten	396	936	1332
360 Verkoopsondersteuners	41	29	70
370 Filiaalhouders en -assistenten	9	18	27
401 Land- en tuinbouwarbeiders	165	49	214
411 Veehouders en aanverwanten	5	4	9
431 Vissers	15	0	15
441 Houthakkers en snoeiers	7	0	7
503 Natuursteenbewerkers	50	1	51
511 Grondboorders	2	0	2
611 Dekmatrozen e.a. bemanning (zee-, binnenvaart)	17	0	17
641 Bestuurders van motorvoertuigen	262	30	292
681 Bodem (post- en privébedrijven)	16	8	24
702 Spinners en bobijnens	14	6	20
703 Wevers, regelaars en instellers weefgetouwen	37	8	45

BEROEPSGROEP	Mannen	Vrouwen	Totaal
Code + Omschrijving	aantal	aantal	aantal
704 Breiers en afwerkers breigoed	3	1	4
706 Blekers, ververs, afwerkers van textielproducten	15	16	31
710 Atelier- en bandleidsters	0	1	1
711 Kleermakers en naaisters	0	16	16
714 Stoffeerders en garneerders	10	3	13
715 Patroontekenaars en snijders (coupeurs)	0	12	12
716 Stiksters	2	54	56
719 Arb. vervaardigen confectieartikels (geen kleding)	4	3	7
721 Schoenmakers, schoenherst. en pantoffelmakers	8	0	8
723 Productiearbeiders lederwaren	3	2	5
731 Operators, bedieners, arbeiders metaalovens	2	0	2
732 Oper, bed, arb. thermische behandeling metalen	3	0	3
733 Operators, bedieners, arbeiders in walsenrij	58	0	58
734 Smeden	1	0	1
735 Arbeiders in de metaalgieterij	8	0	8
742 Opticiens en techniciens orthopedisch materiaal	15	13	28
745 Goudsmeden, edelsmeden	1	7	8
746 Graveerders (uitgezonderd drukkerij)	3	0	3
747 Diamantbewerkers	7	6	13
750 Bankwerkers en gereedschapsmakers	19	0	19
751 Instellers-bediens van werktuigmachines	129	5	134
752 Monteerders en afstellers (nieuwe) machines	46	8	54
753 Onderhoudsmecaniciens	351	13	364
754 Plaatwerkers	59	0	59
755 Installateurs sanitair en centrale verwarming	225	1	226
756 Lassers	165	8	173
757 Arbeiders in de metaalindustrie	78	1	79
758 Arbeiders elektrolytische behandeling metalen	6	0	6
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	540	95	635
761 Elektriciens en elektromecaniciens	288	3	291
764 Installateurs informatie en communicatie technici	65	1	66
771 Timmermannen en schrijnwerkers	454	3	457
772 Meubelmakers	81	3	84
779 Niet elders vermelde houtbewerkers	42	2	44
781 Schilders - decorateurs	232	39	271
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	50	1	51
791 Metselaars en vloerders	700	2	702
792 Stukadoors (plafonneerders)	282	3	285
794 Industriële isolateurs	19	0	19
795 Glasplaaters - glaswerkers	17	1	18
796 Dakdekkers	254	0	254
799 Andere bouwvakarbeiders	508	2	510
802 Grafische ontwerpers en pré-press	31	42	73
807 Drukkers	50	26	76
808 Boekafwerking	14	4	18
811 Glasbewerkers	4	1	5
814 Steen-, pottenbakkers en soortgelijke arbeiders	2	0	2
815 Bedieners van glas- en keramiekovens	1	0	1
817 Cementagglomerataarbeiders	22	0	22
821 Molenaars van granen en soortgelijke producten	1	0	1
822 Bakkers en snoepgoedbewerkers	65	13	78

BEROEPSGROEP	Mannen	Vrouwen	Totaal
Code + Omschrijving	aantal	aantal	aantal
824 Brouwers, arbeiders voor dranken	3	0	3
825 Arbeiders in bewaringsproces van levensmiddelen	3	5	8
826 Beenhouwers, arb. slachterij, vlees- visverw. nijv.	120	30	150
827 Arbeiders in de zuivelindustrie	4	0	4
829 Arbeiders voor behandeling voedingswaren	7	12	19
839 Chemievakmannen	12	1	13
853 Kunststofarbeiders	16	6	22
854 Leder- en pelsbewerkers	4	0	4
855 Fotolaboranten en filmmonteurs	3	0	3
856 Arbeiders in film- en fotopapierindustrie	1	0	1
857 Karton- en papierbewerkers	5	1	6
858 Muziekinstrumentenmakers	2	0	2
859 Niet elders vermelde ambachtlieden	7	16	23
861 Inpakkers en soortgelijken	69	113	182
872 Kraanmannen	18	0	18
874 Bouwplaatsmachinisten	48	0	48
875 Bediener transportwerktuigen, laad- en losmach.	4	0	4
881 Havenarbeiders	2	0	2
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	394	77	471
899 Niet elders vermelde handlangers	256	48	304
909 Detectives en andere bewakers	22	14	36
912 Keukenpersoneel	213	220	433
918 Kamerpersoneel	4	34	38
919 Hallpersoneel	2	1	3
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	130	142	272
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	267	77	344
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	16	319	335
951 Wasserijarbeiders en strijksters	5	69	74
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	11	12	23
971 Fotografen en cameramannen	21	11	32
981 Balsemers en begrafenisondernemers	4	1	5
999 Werknemers diensten, sport en vermaak	12	0	12
Totaal	9.758	4.154	13.912

5. Samenvatting en conclusies

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Verband vacatures – economische situatie
- 5.3 Knelpunten 2005
- 5.4 Hardnekkige knelpunten
- 5.5 Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures
- 5.6 Remediëring door VDAB en beleidsintenties
- 5.7 Besluit

ALGEMENE TRENDS IN 2005

- √ Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit (excl. interimopdrachten) lag in 2005 weer hoger dan in 2004: 176.331 (+19%). Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden is gestegen tot 235.344 (+4,3%). Sedert een jaar of vier wint het kwalitatieve aspect van het knelpuntprobleem weer aan belang.
- √ 50,4% van de vacatures in de vaste circuits betreft de knelpuntberoepen. Toch geraakte 78,8% van deze vacatures ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage 84,3%.
- √ Voor 4,0% van de vacatures voor knelpuntberoepen konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 2,4%. Deze cijfers zijn in vergelijking met de vorige jaren relatief laag.
- √ Voornaamste beroepsgroepen met knelpunten in 2005:
 - Ingenieurs
 - Verpleegkundigen
 - Gekwalificeerde tekenaars en technici (vnl. elektromechanica, mechanica)
 - Informatici
 - Vertegenwoordigers
 - Kaderpersoneel
 - Secretariaatspersoneel, boekhouders en gespecialiseerde bedienden
 - Tuiniers
 - Chauffeurs
 - Onderhoudstechnici en andere gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw
 - Bakkers en beenhouwers
 - Horecapersoneel (koks en kelners)
 - Schoonmaakpersoneel en strijksters
 - Kappers
- √ De instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt blijft te klein.
- √ Er is bij knelpuntberoepen meer vraag naar ervaring en naar diploma's uit het technisch secundair (derde graad) en het beroepssecundair onderwijs.
- √ Desondanks bevat net als de voorbije jaren een groter deel van de vacatures voor knelpuntberoepen geen diplomavereisten.
- √ De kloof tussen kleine en grote bedrijven is nagenoeg verdwenen.
- √ Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is beduidend lager dan bij de overige beroepen. De knelpuntberoepen blijven vooral een mannenzaak.

5.1. Inleiding

Als basis voor de knelpuntanalyse wordt de indeling van de vacatures uit de vaste circuits naar beroep genomen. Uit deze beroepen worden de knelpuntberoepen geselecteerd aan de hand van statistische criteria inzake vervullingpercentages, vervullingstijd en looptijd enerzijds en het oordeel van een werkgroep bestaande uit arbeidsmarktspecialisten van de VDAB anderzijds. Daarnaast wordt sectorale informatie toegevoegd via een raadpleging van de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties.

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, bijvoorbeeld 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.

5.2. Verband vacatures - economische situatie

Het verband tussen indicatoren inzake vacatures en de economische situatie is de laatste jaren minder duidelijk geworden. Er is een invloed van de mate waarop op de diensten van VDAB beroep wordt gedaan maar ook de vacaturewerking van de VDAB zelf heeft gevolgen voor de cijfers.

Sommige indicatoren lijken de economische conjunctuur te volgen: het vervullingspercentage, de looptijd. Indicatoren zoals het aantal vacatures en de spanningsindicator lijken dan weer sterk beïnvloed door het markt bereik van de VDAB. Het annuleren van jobs wegens een gebrek aan geschikte kandidaten blijft eerder achter op wat men zou verwachten.

Het aandeel van de vacatures voor beroepen waar knelpunten worden vastgesteld is licht gedaald van 52,8% in 2004 naar 50,4% in 2005.

Het aandeel van de knelpuntberoepen is geen goede indicator van de moeilijkheidsgraad van de arbeidsmarkt. Het is eerder het gevolg van de gebruikte methodologie om te bepalen wat als knelpuntberoep beschouwd wordt, wat zelf in sterke mate bepaald wordt door de mensen uit de praktijk : consulenten, sectormanagers, vertegenwoordigers van sectorale organisaties. Zij stellen vast dat de kwalitatieve eisen steeds stijgen (o.m. bij beroepen waarin vroeger ongeschoolden werden tewerkgesteld) en dit leidt tot een perceptie van een groeiende moeilijkheidsgraad op de arbeidsmarkt. In werkelijkheid worden deze toenemende kwalitatieve eisen voor een stuk opgevangen door een stijgende scholingsgraad, door opleidingen van werkzoekenden en werknemers en doordat er wegens de ongunstige economische conjunctuur (faillissementen) een aantal goed gekwalificeerde arbeidskrachten op de arbeidsmarkt beschikbaar is gekomen.

5.3. Knelpunten 2005

Dit neemt niet weg dat de gesignaleerde knelpuntberoepen inderdaad de beroepen zijn met de meeste problemen, maar belangrijk is toch dat 78,8% van de vacatures voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt en slechts 4,0% van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geannuleerd met als reden gebrek aan geschikte kandidaten.

De knelpunten komen in 2005 - zoals we ook reeds de vorige jaren konden vaststellen - vooral voor bij technische beroepen zoals technici, tekenaars, loodgieters-buizenfitters, lassers, elektriciens, (elektro)mecaniciens, schrijnwerkers, metselaars, enzovoort. Het gaat dus om afgestudeerden uit het hoger technisch onderwijs of uit de derde graad secundair technisch en beroepsonderwijs uit richtingen zoals mechanica, elektromechanica, elektriciteit, elektronica, bouw.

De oorzaak van de knelpunten bij de technici en bij sommige bouwberoepen (metselaars, stukadoors, dakdekkers) is vooral van kwantitatieve aard, terwijl het bij de andere technische beroepen op de eerste plaats gaat over kwalitatieve oorzaken.

De instroom van technisch goed geschoolde mensen vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is te gering in verhouding tot de vraag op de arbeidsmarkt. De kwalitatieve problemen zijn onder andere veroorzaakt door de bijkomende eisen van de werkgevers inzake ervaring, communicatieve vaardigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, motivatie, flexibiliteit, enz.

De vraag naar ingenieurs lag globaal genomen iets lager dan vorig jaar, maar de rekruteringsproblemen blijven. Het aantal afgestudeerden is onvoldoende. De functievereisten zijn verzaamd en er worden bijkomende eisen gesteld op vlak van management- en communicatieve vaardigheden, talenkennis en mobiliteit.

De knelpunten in de paramedische sector situeren zich vooral bij een tekort aan verpleegkundigen, gekwalificeerd verzorgenden, kinderverzorgsters, thuisverpleegkundigen, logopedisten en in mindere mate ook bij de ergotherapeuten.

Bij de hoger geschoolde kaderfuncties vormen vooral de kwalitatieve eisen een probleem.

Ook bij de informatici is het probleem kwalitatief.

Vacatures voor uitvoerende bedienden en niet-gekwalificeerde verkopers zijn meestal zonder probleem te vervullen.

Bij sommige hogere bedienden 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, transportplanners 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).

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 vooral kwantitatief. Daarnaast spelen ook de arbeidsomstandigheden een rol. Het groeiend openbaar vervoer zorgt voor een knelpunt bij de lijnbus-chauffeurs.

Bij een aantal beroepen spelen de arbeidsomstandigheden een sterke rol in het knelpuntkarakter: bijvoorbeeld bij vertegenwoordigers, beroepen uit de horecasector, kappers, bakkers en beenhouwers (uitbeners vooral).

In het geval van de vertegenwoordigers spelen ook de kwalitatieve eisen een rol. Daarnaast is er ook nog een groot personeelsverloop.

5.4. Hardnekkige knelpunten

Het valt op dat sommige beroepen in de periode 1996-2005 bijna ieder jaar terugkomen als knelpunten. 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 secundair technisch onderwijs van de derde graad.

Een aantal knelpuntberoepen wordt in 2005 in vrijwel alle regio's vermeld. Deze beroepen komen vrij goed overeen met de knelpuntberoepen die op het niveau Vlaanderen ieder jaar terugkomen.

5.5. Vergelijking knelpuntberoepen – andere vacatures

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 derde graad van het technisch en uit het beroepssecundair onderwijs (zowel tweede als derde/vierde graad) gevraagd worden. Het universitair onderwijs komt minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen en vacatures voor mensen uit het hoger onderwijs van twee cycli hebben veel van hun knelpuntkarakter verloren. Daarnaast is het aandeel van 'geen diploma vereist' (geen diploma nodig voor de functie of de werkgever vraagt er niet om) in de vacatures voor knelpuntberoepen opnieuw gestegen is. Dit zou er kunnen op wijzen dat werkgevers bij sommige moeilijk invulbare vacatures minder kritisch qua diploma worden.

Verder komt het bij vacatures voor knelpuntberoepen meer voor dan bij de andere vacatures dat een specifieke studiespecialisatie gevraagd wordt.

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 knelpuntberoepen. Aangezien de meeste mensen over een rijbewijs beschikken, vormt dit op zich geen probleem. Aangezien veel chauffeursberoepen zware knelpunten zijn hoeft het niet te verbazen dat ook rijbewijs C meer gevraagd wordt.

We vinden bij de vacatures voor knelpuntberoepen ook een iets hogere vraag naar talenkennis, maar het verschil is minimaal geworden. De vraag naar talenkennis was traditioneel 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 is echter heel klein geworden.

Ook de dimensieklasse van de bedrijven is nauwelijks nog een verklarende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen.

Bij de nijverheidstakken bouw, maatschappelijke dienstverlening, de gezondheidszorg, transport en logistiek, energie en water, en diensten aan personen vinden we het grootste aandeel van knelpuntberoepen. Het belang van de sector van de interim- en selectiekantoren wordt vooral bepaald door de dienstencheques.

Knelpuntberoepen komen overwegend voor in het gewoon circuit. Het circuit 'vervanging brugpensioen' kent een relatief groot aantal knelpuntvacatures. Ervaren arbeidskrachten verlaten de arbeidsmarkt en het stelt een probleem om hen door gelijkwaardige krachten te vervangen. Het circuit van de invoegbedrijven kent relatief veel vacatures voor knelpuntberoepen door de vraag naar schoonmakers en strijkers.

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

40,9% van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 59,1% bij de overige vacatures. Vorig jaar was het aandeel van de vrouwen kleiner (35,2%). Vrouwen nemen een zwakkere positie in op dit interessante segment van de arbeidsmarkt. Als er al een belangrijke vrouwelijke arbeidsreserve is, dan treffen we die aan bij traditioneel vrouwelijke beroepen (beroepen uit de paramedische sector, huis- en kamerpersoneel, textielberoepen, kapsters). De technische beroepen worden bijna volledig ingenomen door mannen.

5.6. Remediëring door VDAB en beleidsintenties

Belangrijk is dat de knelpuntanalyse toelaat opleidingsbehoeften te detecteren en eventueel te zorgen voor de organisatie van nieuwe opleidingen: in eigen VDAB-opleidingscentra, via individuele beroepsopleiding of in samenwerking met bedrijven en non-profit organisaties. Doordat de VDAB zo in staat is de opleidingen bij te sturen, kunnen deze opleidingen nauw aansluiten bij de knelpuntberoepen, voor zover deze gebaseerd zijn op kwalitatieve of kwantitatieve oorzaken.

Bovendien is het waarschijnlijk dat een aantal beroepen uit de lijst van de knelpunten gehouden wordt of dat het knelpuntkarakter in sterke mate beperkt wordt door het geven van opleidingen (bv. bejaardenhelpsters, schilders, beroepen uit de grafische sector).

In het kader van het geïntegreerd knelpuntenbeleid werd een methode uitgewerkt om de knelpuntberoepen te rangschikken volgens de intensiteit van het knelpuntkarakter (intensiteitscore). De rangordening van de knelpuntberoepen heeft een duidelijke beleidsfinaliteit, met name het stroomlijnen van het remediëringsbeleid voor knelpuntberoepen door een ordening aan te brengen in de lange lijst van zeer heterogene knelpuntberoepen.

5.7. Besluit

Ook in 2005 is het aantal door de VDAB ontvangen vacatures verhoogd. Bij 50,4% van de gevraagde jobs in de vaste circuits gaat het om knelpuntberoepen. Het vinden van geschikte kandidaten voor het invullen van vacatures blijft een probleem. Zwaarste knelpunten vormen nog altijd de technische beroepen.

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).

Ook is het nodig de sensibiliseringsinspanningen naar de werkgevers te verhogen ten einde de momenteel minder gevraagde arbeidsreserve (vrouwen, allochtonen, langdurig werklozen) aan te boren.

Het aantal afgestudeerden uit het technisch onderwijs is onvoldoende om de behoeften in de industrie aan technisch geschoolden op te vangen. Daarbij ligt de participatie van vrouwen en allochtonen aan het technisch onderwijs te laag.

6. Methodologie

Onze diensten ervaren dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld worden dan andere, vandaar de idee om de karakteristieken van de moeilijk vervulbare vacatures te bestuderen.

Een éénduidige definitie van de notie 'moeilijk vervulbare vacature' bestaat niet. De wijzigingen inzake methodologie om deze probleemvacatures te detecteren, reflecteren het zoeken naar de best hanteerbare definitie.

Een eerste methode (voor het eerst gepubliceerd in de Vacatureanalyse 1989, deel 1) ging er eenvoudig van uit dat werkaanbiedingen die langer dan twee maanden openstonden, moeilijke vacatures waren. Voor elke maand van het jaar werd een selectie gemaakt van alle vacatures, die op het einde van de maand tussen de 2 en de 3 maanden (om dubbeltellingen te vermijden) openstonden. De 12 maanden van het jaar werden in één bestand gegoten. Vervolgens werden ze gerangschikt per beroepsgroep en vergeleken met het totaal aantal vacatures voor elke beroepsgroep. Het procentueel aandeel van de langdurig openstaande vacatures in het totaal aantal ontvangen vacatures per beroepsgroep werd dan beschouwd als indicator van de moeilijkheidsgraad. Op die basis werd een top-20 gemaakt van moeilijk te vervullen werkaanbiedingen.

Deze methode had als groot voordeel haar eenvoud.

Minpunten waren:

- ✓ er werd gewerkt per beroepsgroep in plaats van per beroep (in het SIMONA- en AMI-systeem¹); een beroepsgroep kan zowel gemakkelijke als moeilijke beroepen bevatten;
- ✓ er werd alleen rekening gehouden met de looptijd (en dan nog op een vrij primitieve wijze: tussen 2 en 3 maanden lopende vacatures);
- ✓ als de aanwervingsprocedure bij een bepaalde beroepsgroep veel tijd vraagt, duikt deze beroepsgroep onvermijdelijk op bij de knelpunten, zelfs als alle werkaanbiedingen vervuld kunnen worden;
- ✓ toevallige omstandigheden kunnen een grote invloed hebben, zeker wanneer deze methode wordt gebruikt op subregionaal niveau.

Vanaf **1990** werd een nieuwe methode ingevoerd, waarbij rekening werd gehouden met het gemiddelde en de mediaan van de looptijd (de looptijd is gelijk aan de plaatsingstijd wanneer de vacature vervuld wordt of aan de annuleringstijd wanneer de vacature niet vervuld wordt), met het percentage door de VDAB vervulde vacatures, en met de spreiding van de looptijden bij beroepen met weinig jobs. In plaats van de beroepsgroep als basis te nemen werd overgestapt op het beroep.

Op basis van minimumgrenzen voor het aantal jobs, voor de gemiddelde looptijd en de mediaan van de looptijd en maximumgrenzen voor het vervullingspercentage VDAB en voor de spreiding van de looptijden werden de knelpuntberoepen gedetecteerd.

Deze methode had het voordeel dat er per beroep werd gewerkt (beroepen met weinig jobs of met een erg grote spreiding van de looptijden werden buiten beschouwing gelaten) en dat er rekening werd gehouden met het percentage vervulde werkaanbiedingen.

¹ AMI, wat staat voor ArbeidsMarkt Informatiesysteem, is de opvolger van het SIMONA-systeem. Sinds augustus 1995 wordt een beroep gecodeerd met vijf cijfers, waarvan de eerste drie de beroepsgroep vormen.

In **1991 en 1992** werd het vervullingspercentage VDAB vervangen door het totale vervullingspercentage (vervuld door de VDAB en via andere kanalen). Dit is in functie van een arbeidsmarktanalyse veel relevanter. In de vacatures vervuld via andere kanalen zat overigens ook nog een aantal vacatures die vervuld werden via de VDAB, maar die niet als zodanig konden geregistreerd worden, bv. omdat er voor de geplaatste persoon geen computerdossier bestond.

Aan de methodologie werden in **1993** nogmaals wijzigingen aangebracht.

De analyse van de knelpunten werd beperkt tot de vaste circuits (zie verder in dit hoofdstuk voor de indeling in arbeidscircuits).

Het bijvoegen van informatie over de tijdelijke circuits leverde weinig extra informatie op, integendeel zelfs, want de resultaten worden daar sterk vertekend door toevallige factoren zoals werkaanbiedingen met een groot aantal jobs van één bedrijf, problemen in de fruitpluk, vroege notering van studentenjobs, interimjobs die ook reeds als een vacature voor een vaste job werden gemeld enz.

De definiëring van een knelpuntberoep werd bijgesteld. De gehanteerde criteria werden:

- ✓ minstens *10 jobs*;
- ✓ het *vervullingspercentage VDAB* (verhouding tussen het aantal werkaanbiedingen vervuld door de VDAB - en als zodanig gekend - en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- ✓ het *totaal vervullingspercentage* (verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- ✓ de *mediaan van de looptijd of de mediaan van de plaatsingstijd* 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 éénzelfde werkaanbieding slechts voor één job gerekend worden om de invloed van de administratieve afhandeling te beperken.

De resulterende lijst van potentiële knelpunten werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling, sectormanagers en economen uit de dienst 'Data-beheer & -Analyse', die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel knelpunten toevoegden.

Een analoge werkwijze werd gevolgd in de regio om ook de regionale knelpunten te bekomen. De grens werd hier gelegd op minstens 5 jobs.

In de loop van **2000** werd het onderscheid 'vervuld VDAB' – 'vervuld via andere kanalen' afgeschaft, omdat deze informatie wegens het grote aantal spontane sollicitaties op vacatures, die door werkzoekenden zelf gevonden waren in WIS, toch niet meer precies kon bekomen worden. Dit had tot gevolg dat de parameters 'vervullingspercentage VDAB' en 'mediaan van de plaatsingstijd' niet meer beschikbaar waren. In plaats daarvan werd gebruik gemaakt van vervullingspercentage en mediaan van de plaatsingstijd van de jobs waarvan het klantnummer van de geplaatste werkzoekende gekend is (dit zijn de vacatures, waarvoor een werkzoekende door de consulent werd verwezen en waarvan expliciet geweten is dat deze werkzoekende in dienst werd genomen).

De criteria voor het bepalen van de potentiële knelpuntberoepen werden als volgt bepaald:

- ✓ minstens 10 jobs (vaste circuits - AMI);
- ✓ het vervullingspercentage (klantnummer gekend) (verhouding tussen het aantal werkaanbiedingen vervuld door werkzoekenden verwezen door de consulent en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- ✓ het totaal vervullingspercentage (verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen;
- ✓ de mediaan van de looptijd of de mediaan van de plaatsingstijd (bij klantnummer gekend) moet groter zijn dan de mediaan voor het totaal van de beroepen.

Ook werd verder gebruik gemaakt van wegingscoëfficiënten, waarbij jobs met een identieke looptijd uit éénzelfde werkaanbieding slechts voor één job gerekend worden om de invloed van de administratieve afhandeling te beperken.

In **2001** werd sectorale informatie toegevoegd via een raadpleging van de sectormanagers van de VDAB. Deze informatie werd verwerkt in de commentaar bij de knelpuntberoepen in hoofdstuk 2.

In september 2000 werd naast AMI een tweede computersysteem voor de registratie van vacatures in gebruik genomen: de **JOBMANAGER**, waarmee werkgevers zelf hun vacatures rechtstreeks kunnen inbrengen bij de VDAB via internet. Voor deze vacatures is de invulling niet gekend, zodat zij **buiten deze analyse** blijven.

Via de Jobmanager werden in totaal 115.517 jobs ontvangen in 2002, waarvan 13.092 voor de vaste circuits. De grote meerderheid van de vacatures behoort tot het interimcircuit.

Methode, in gebruik van 2002 tot 2004

In **2002** is de methodologie voor het bepalen van de potentiële knelpuntberoepen op een aantal punten gewijzigd. Aanleiding was de studie "Een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures en een aanzet tot de ontwikkeling en implementatie van een instrumentarium ter voorspelling van de arbeidsmarktevoluties" van de HIVA onderzoekers Joost Bollens en Steven Vos. Zij hebben hierin de VDAB-methode om knelpunten te detecteren onderzocht.

Hun conclusie was o.a. dat de methode, die tot 2001 gebruikt werd, een aanvaardbare lijst opleverde, maar bijzonder ingewikkeld was. Er werd bijvoorbeeld een begrip als 'unieke vacatures' (meerdere jobs uit dezelfde vacature met dezelfde looptijd telden voor slechts 1 job) gebruikt om de grens voor het minimum aantal jobs te bepalen en om een aantal medianen te berekenen. De hoger vermelde omschrijving van de methodologie is reeds omslachtig maar geeft nog geen precies beeld van wat er allemaal in het programma gebeurt.

Hun verbeteringsvoorstellen hadden onder meer betrekking op een grotere transparantie. Daarom werd een nieuw programma ontwikkeld, waarbij de criteria sterk vereenvoudigd werden.

Er werd wel op gelet dat de vorige lijst van potentiële knelpunten van 2001 zoveel mogelijk ook door het nieuwe programma zou geleverd worden. Daartoe moesten de criteria vrij ruim genomen worden, waardoor de lijst van potentiële knelpunten langer werd.

De meeste bijgekomen beroepen zitten dicht tegen de vroegere criteria.

De nieuwe criteria voor een potentieel knelpunt werden de volgende:

- ✓ aantal jobs groter dan 9 voor Vlaanderen en > 4 voor de regio;
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < mediaan van de vervullingspercentages van de beroepen (<84,5 % in 2004 voor Vlaanderen);
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits (>39 dagen in 2004 voor Vlaanderen);

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits (>44 dagen in 2004 voor Vlaanderen).

De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen uit de dienst 'Databeheer & -Analyse', die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden.

In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om additionele informatie te bekomen. Een gelijkaardige werkwijze werd gevolgd in de regio's om ook de regionale knelpunten te bepalen.

Huidige methode, in gebruik sinds 2005

De methode die gebruikt werd tot 2004, werd dit jaar lichtjes aangepast. De nieuwe criteria die gebruikt werden om de potentiële knelpunten van **2005** te bepalen zijn:

- ✓ aantal jobs groter dan 9 voor Vlaanderen en > 4 voor de regio;
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits (<81,6 % in 2005 voor Vlaanderen);
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits (>38 dagen in 2005 voor Vlaanderen);

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits (>44 dagen in 2005 voor Vlaanderen).

De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen uit de dienst 'Databeheer & -Analyse', die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden.

In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om additionele informatie te bekomen.

Voor het bepalen van de regionale lijsten werd een andere werkwijze gebruikt. Waar er vroeger ook regionale potentiële lijsten werden aangemaakt, werd dit jaar de Vlaamse lijst voorgelegd in de regio. De regionale arbeidsmarktspecialisten konden, op basis van deze Vlaamse lijst, bepalen of de Vlaamse knelpunten ook in hun regio een knelpunt waren. Regionale knelpunten die niet op de Vlaamse lijst stonden, werden toegevoegd.

Indeling van de arbeidscircuits

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits:

Vast: een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de zelfstandigen, de startbanen, de invoegbedrijven, de vervangers voor brugpensioen, de middenstandsopleiding en de ondernemingsopleiding.

Tijdelijk: in de tijd beperkte contracten; dit omvat het tijdelijk circuit, de studentenjobs en de extra's horeca (vanaf 2000).

Interimopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor interimcontracten. Vanaf 2004 worden de interimopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbeltellingen: o.a. vacatures waarvoor de werkgever tegelijk beroep doet op VDAB en op interimkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem. Omdat interimvacatures automatisch passief worden gezet na maximum 4 weken, worden vacatures vaak opnieuw ingebracht wanneer ze niet ingevuld konden worden.

Vaste, tijdelijke circuits en interimopdrachten vormen samen het **normaal economisch circuit**.

Tewerkstellingsmaatregelen: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties zoals het derde arbeidscircuit, het interdepartementaal begrotingsfonds, gesubsidieerde contractuelen, WEP+ en sociale werkplaatsen.

Eures: European Employment Services; dit circuit komt voor het eerst voor in 1995. Hierin worden de vacatures uit het buitenland opgenomen, die in het kader van de Europese samenwerking (binnen de Europese Economische Ruimte) worden doorgegeven aan de VDAB. In de loop van 2003 werd dit vervangen door een volledige overname van de Euresdatabank in WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem).