

Analyse Vacatures 2008  
**Knelpuntberoepen**

Deel 1

**VDAB Studiedienst**  
Keizerslaan 11, 1000 Brussel  
Tel. 02 506 15 70  
[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

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

**VDAB**  
samen sterk voor werk



# Inhoud

1. Vacatures in 2008	5
2. Knelpuntberoepen	13
2.1. Algemeen	15
2.2. Knelpuntberoepen	17
2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2001-2008	40
2.4. Regionale knelpunten in 2008	41
3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures	43
3.1. Globale vergelijking	45
3.2. Vergelijking van de karakteristieken	45
3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen	48
4. Remediëring	51
4.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem	53
4.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem	57
4.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden	57
4.4. Doorgroeifuncties	58
5. Conclusies	59
6. Methodologie	63



# 1. Vacatures in 2008



Zelden was een jaar zo contrastrijk als 2008. Tijdens de eerste jaarhelft deed Vlaanderen het economisch behoorlijk goed. Het aantal openstaande vacatures haalde net niet de 50.000. Met een werkloosheidsgraad van 5,3% in mei dook de Vlaamse werkloosheid opnieuw onder het niveau van 2001. Enkel het nijpende tekort aan arbeidskrachten leek de Vlaamse economische groei nog te kunnen schaden.

En toen was het crisis. Niet zomaar een crisis maar de ergste recessie sinds de jaren '30, zo werd geschreven. Nadat ook de Belgische grootbanken één na één in ernstige moeilijkheden raakten, kondigden her en der verschillende bedrijven herstructureringen, collectieve ontslagen, tijdelijke werkloosheid of het niet verlengen van contingenten tijdelijke contracten aan. Verschillende keren moest het Planbureau de economische vooruitzichten naar beneden toe corrigeren, om uiteindelijk te stranden op een BBP-groei in Vlaanderen met 1,1%, een ruim stuk lager dan de in mei 2007 nog voorspelde groei van 1,8%.

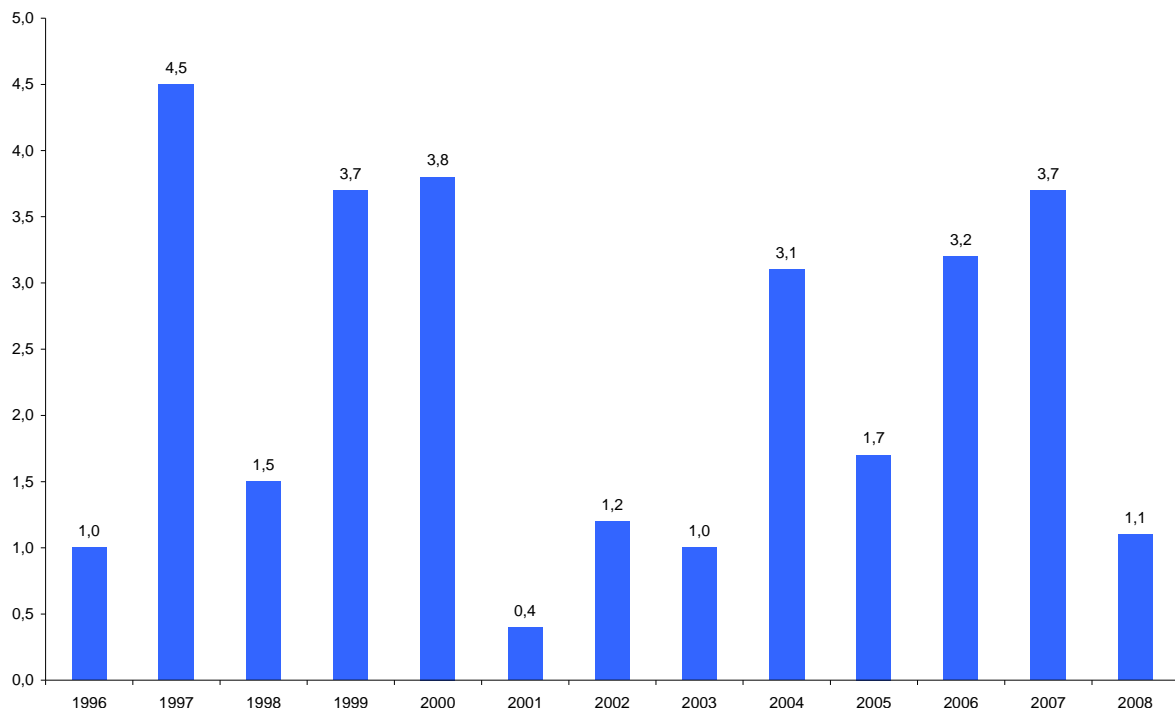
De werkloosheidscijfers en vacaturestatistieken van de VDAB hebben doorgaans een achterstand op de schommelingen van de conjunctuur. Bijgevolg toonde de crisis zich pas in november in de cijfers. Voor het eerst sinds september 2005 lag het aantal Vlaamse niet-werkende werkzoekenden opnieuw hoger dan het jaar voordien. Het aantal ontvangen vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) daalde op één

maand tijd met 26,7%, het aantal openstaande met 10,0%.

Dat de economische omslag zich zo laat in het jaar in de cijfers manifesteerde, betekent echter dat de jaarcijfers van 2008 nog behoorlijk goed zijn. Zo klokte de werkloosheid eind december 2008 af op 178.037 niet-werkende werkzoekenden. Dit is 3,9% meer dan eind 2007 (171.297) maar nog steeds ruim onder het niveau van december 2006 (194.596). De door de VDAB gepubliceerde vacatures tonen hetzelfde beeld. Met in totaal 1.153.434 gepubliceerde vacatures scoort 2008 iets slechter dan de 1.282.373 jobs van 2007 maar beter dan de 1.115.830 gepubliceerde vacatures van 2006.

- ✓ Zoals elk jaar zijn niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures onderwerp van deze studie (zie tekstkader: **Door de VDAB gepubliceerde vacatures**). De studie beperkt zich tot vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten. Grafiek 2 toont de evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen vacatures voor het NECzU. Grafiek 2 geeft ook de evolutie weer van het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten en zonder intermediairen. Deze evolutie geeft een beter zicht op de reële evolutie van de vraag naar arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt.

**Grafiek 1: Groei van het Bruto Binnenlands Product in Vlaanderen (in %)**



Bron: Cijfers HERMREG, bewerking Studiedienst Vlaamse Regering juli 2009

### Door de VDAB gepubliceerde vacatures

Niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie. Overgenomen databanken vormen ondertussen één derde van alle gepubliceerde vacatures. De informatie over vacatures aangeleverd door publieke en private databanken is echter beperkt. Ook zijn vele door de databanken aangeleverde vacatures al door de VDAB gepubliceerd, waardoor ze verschillende keren geteld worden. Daarom worden deze vacatures zelden meegeteld in de rapportering van de VDAB.

Van de 1.153.434 gepubliceerde vacatures resteren zo 760.766 rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures. Een beperkt deel van deze vacatures wordt ingevoerd door consultants van de VDAB na contact met de werkgever. De werkgevers voeren het leeuwendeel van deze vacatures zelf in via de website van de VDAB. Ook deze vacatures worden echter niet allemaal opgenomen in de rapportering. Jaarlijks zijn er immers een aantal 'ongewone' vacatures zoals vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen of examens. Omdat het invullen van deze vacatures een andere logica volgt dan het invullen van een gewone vacature, zijn ook deze vacatures niet geschikt als basis voor het bepalen van de knelpuntberoepen in Vlaanderen.

Rest nog het Normaal Economisch Circuit, in 2008 goed voor 755.407 ontvangen vacatures. De evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen uitzendopdrachten vertekende echter de evolutie van het Normaal Economisch Circuit. Het aantal gepubliceerde uitzendopdrachten steeg veel sterker dan men op basis van de conjunctuur alleen kon verwachten. Hiervoor waren verschillende redenen:

- ✓ Jaar na jaar groeide het aantal samenwerkingsovereenkomsten tussen verschillende uitzendkantoren en de VDAB.
- ✓ Geautomatiseerde uitwisseling van vacatures zorgde ervoor dat sneller en meer vacatures vlot uitgewisseld konden worden. Enkel voor bedrijven met veel vacatures, zoals uitzendkantoren, is deze vorm van uitwisseling voldoende interessant.

- ✓ Door de krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren schakelden bedrijven ook steeds meer wervingskanalen in. Een werkgever kan een vacature melden aan de VDAB, aan uitzenddiensten, aan selectie- en wervingskantoren, aan jobadvertentiebladen en aan jobsites. Via partnerschappen en automatische uitwisseling komen deze vacatures bijgevolg meermaals in de VDAB-vacaturedatabank terecht.

Om dubbeltellingen te vermijden en met het oog op maximale vergelijkbaarheid van de cijfers doorheen de tijd, worden bijgevolg ook uitzendopdrachten niet meer opgenomen in de standaardrapportering van de VDAB. Het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) is bijgevolg de basis voor de Studie Knelpuntberoepen.

Omdat intermediairen ook gewone vacatures kunnen publiceren bleken de problemen vastgesteld bij de uitzendopdrachten zich ook voor te doen bij een deel van de vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door de VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU. Bijgevolg wordt in grafiek 2 niet alleen de evolutie van het NECzU getoond maar ook de evolutie van het NECzU zonder intermediairen.

Niet alle vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (269.122) kunnen dienen als basis voor statistische detectie van de knelpuntberoepen. Van vacatures die niet bemiddeld worden door consultants van de VDAB is immers niet geweten of ze op het moment van afsluiten ingevuld zijn en hoelang het duurde voor ze werden ingevuld of geannuleerd. Een kleine helft (46,6%) van de ontvangen vacatures voor het NECzU worden bemiddeld door consultants van de VDAB, de andere vacatures worden op vraag van de werkgever enkel gepubliceerd en niet actief bemiddeld. Als statistische basis voor de detectie van knelpuntberoepen resteren nog steeds 128.269 afgehandelde jobs.



Grafiek 2 toont een gestadige toename van het aantal ontvangen vacatures tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalt het aantal vacatures vanaf 2001. De door de VDAB ontvangen jobs stegen van 2004 tot en met 2007 spectaculair, sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten (zie tekstkader). De grafiek werkt, om seizoensschommelingen uit te vlakken, met cumulatieve aantallen over de laatste 12 maanden.

Voor 80,5% van de afgehandelde jobs werd een geschikte kandidaat gevonden. In 2007 bedroeg dit cijfer nog 82,9%. De krapte op de arbeidsmarkt begin 2008 en de impact van de crisis op het einde van het jaar verklaren dit lage cijfer. Omwille van de krapte annuleerden werkgevers meer vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten.

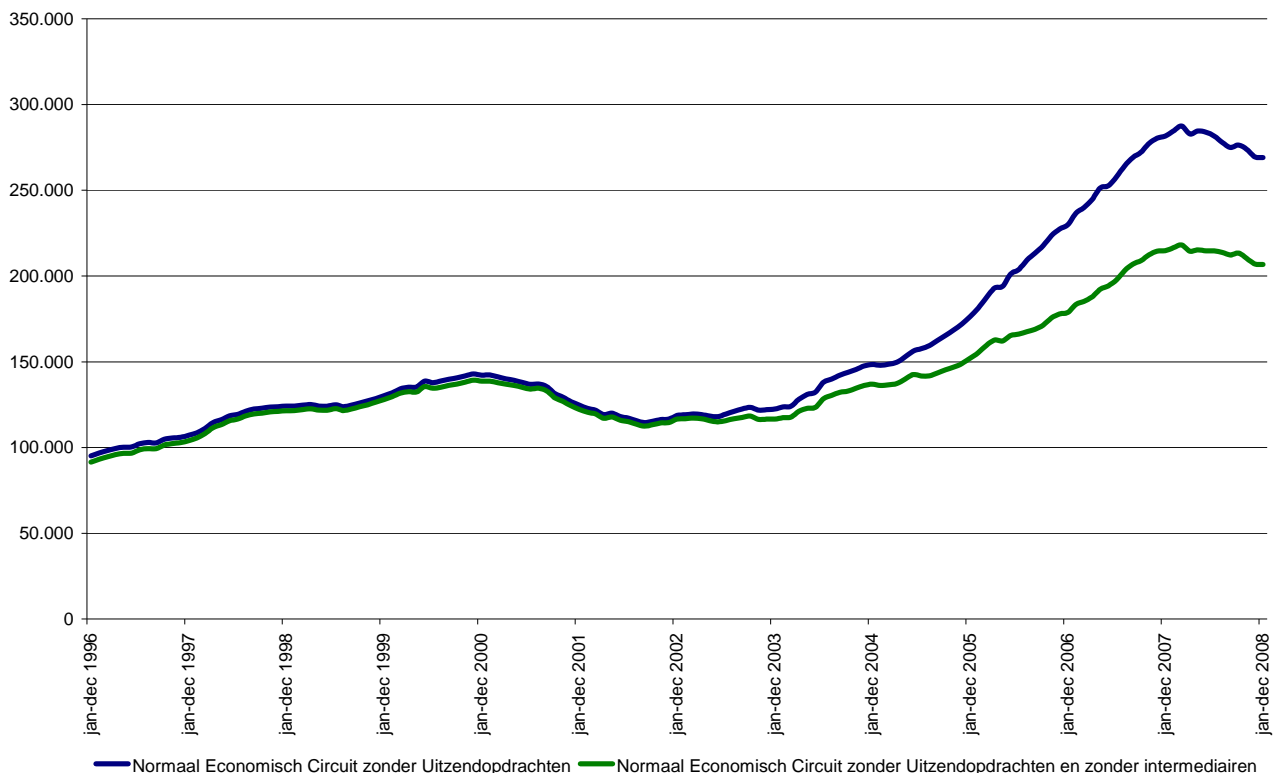
Omwille van de verslechterende economische vooruitzichten trokken werkgevers tijdens het najaar eerder gepubliceerde vacatures opnieuw in.

Dat 19,5% van de vacatures niet kon worden ingevuld betekent niet noodzakelijk dat er geen

geschikte kandidaten werden gevonden. Het uitblijven van een verwachte bestelling, interne reorganisaties of een vergissing van werkgever of consultant kunnen aanleiding geven tot het annuleren van een vacature. Slechts een zeer beperkt aantal jobs, 5.663 of 4,4% om precies te zijn, werd geannuleerd omwille van een gebrek aan geschikte kandidaten. Dit percentage ligt tijdens de eerste helft van 2008 duidelijk hoger dan tijdens de tweede jaarhelft.

Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt de VDAB sinds enkele jaren met een 'spanningsindicator'. Iedereen die tijdens de maand of op het einde van de maand niet-werkend werkzoekende (NWWZ) was, vormt de teller van deze indicator. De noemer bestaat uit alle vacatures (NECzU) die tijdens de maand of op het einde van de maand openstonden. Door de NWWZ te delen door de beschikbare vacatures bekomt men de spanningsindicator: het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature.

**Grafiek 2: Evolutie aantal ontvangen jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten**



De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke vacature beschikbaar is. Dit omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van de vacatures of de eigenschappen van de werkzoekenden. Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als hij al onmiddellijk inzetbaar is. De spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te becijferen. De evolutie van de spanningsindicator wordt berekend op basis van voortschrijdende gemiddelden over 12 maanden. Omdat de uitzendopdrachten niet worden meegeteld onderschat de spanningsindicator de krapte op de arbeidsmarkt. Om vergelijkbaarheid doorheen de tijd te garanderen is het weglaten van de uitzendopdrachten echter noodzakelijk.

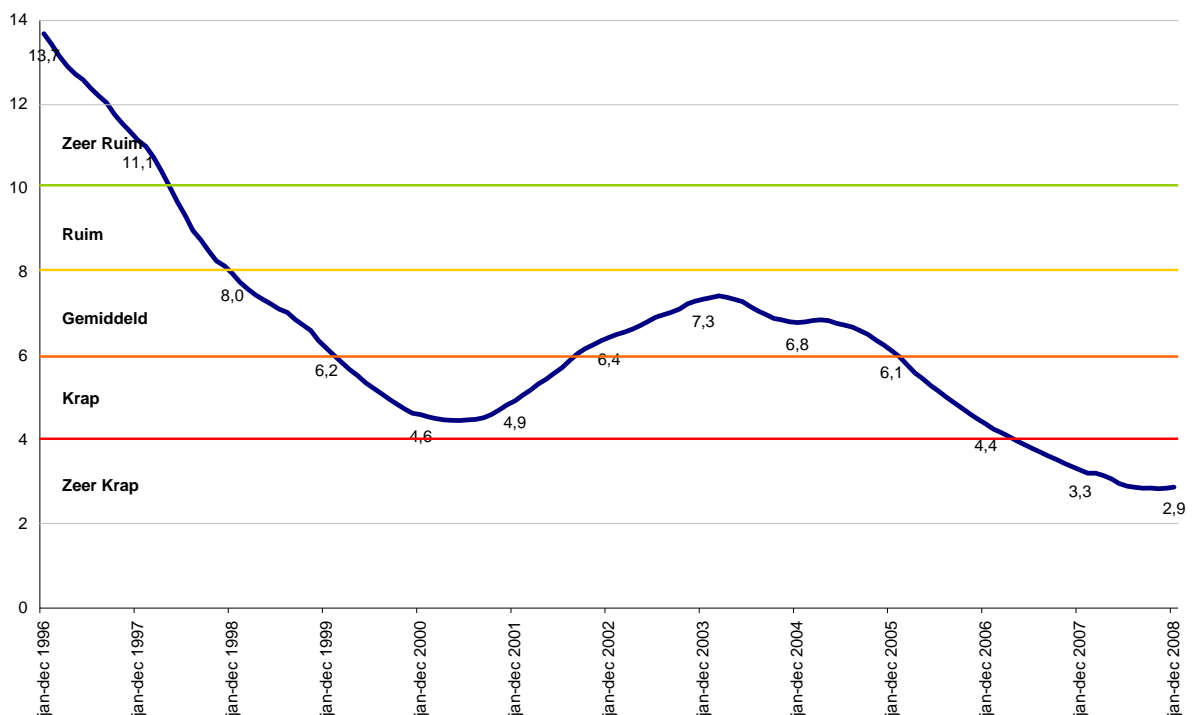
Op basis van Grafiek 3 zou men kunnen concluderen dat de Vlaamse arbeidsmarkt eind 2008 met een grotere krapte kampt dan een jaar eerder. De spanningsindicator is in de loop van 2008 immers licht blijven dalen om eind december te stranden op 2,9, nog net iets lager dan de 3,3 van eind 2007. Naast het werken met voortschrijdende gemiddelden over twaalf maanden verklaren de goede eerste tien maanden van 2008 dit resultaat.

Deze grafiek toont nogmaals dat de cijfers van de VDAB de evolutie van de conjunctuur met de nodige vertraging volgen.

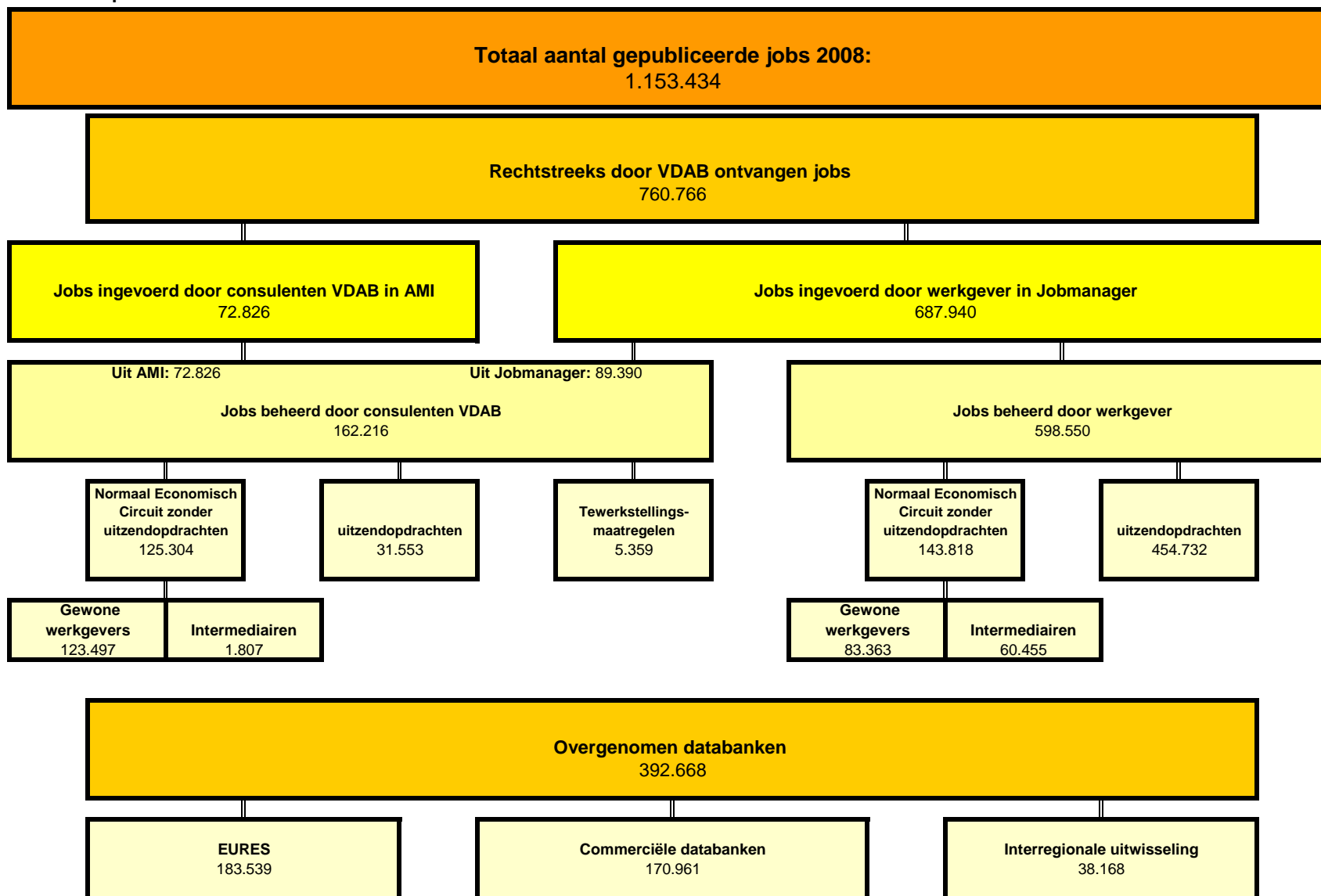
Deze vaststelling maakt er het onderzoek naar de knelpuntberoepen in Vlaanderen echter niet makkelijker op. Zo weerspiegelen de globale cijfers van 2008 niet de huidige toestand van de arbeidsmarkt. De doorsnede van tien goede maanden en twee slechte toont immers nog steeds een krappe arbeidsmarkt met heel wat knelpuntberoepen. 2008 is bijgevolg een bijzonder ongelukkige statistische basis voor het bepalen van de knelpunten van vandaag.

Tijdens jaarlijkse overlegmomenten corrigeren de sectoren eventuele gebreken in de statistische basis. Voor de meeste sectoren kwam de raadpleging (februari en maart 2009) te vroeg om de exacte impact van de crisis al in te kunnen schatten. Bijgevolg verschilt de knelpuntenlijst van 2008 niet zo sterk van die van een jaar geleden. De werkelijke impact van de crisis op de knelpuntberoepen in Vlaanderen zal voor een volgende publicatie zijn.

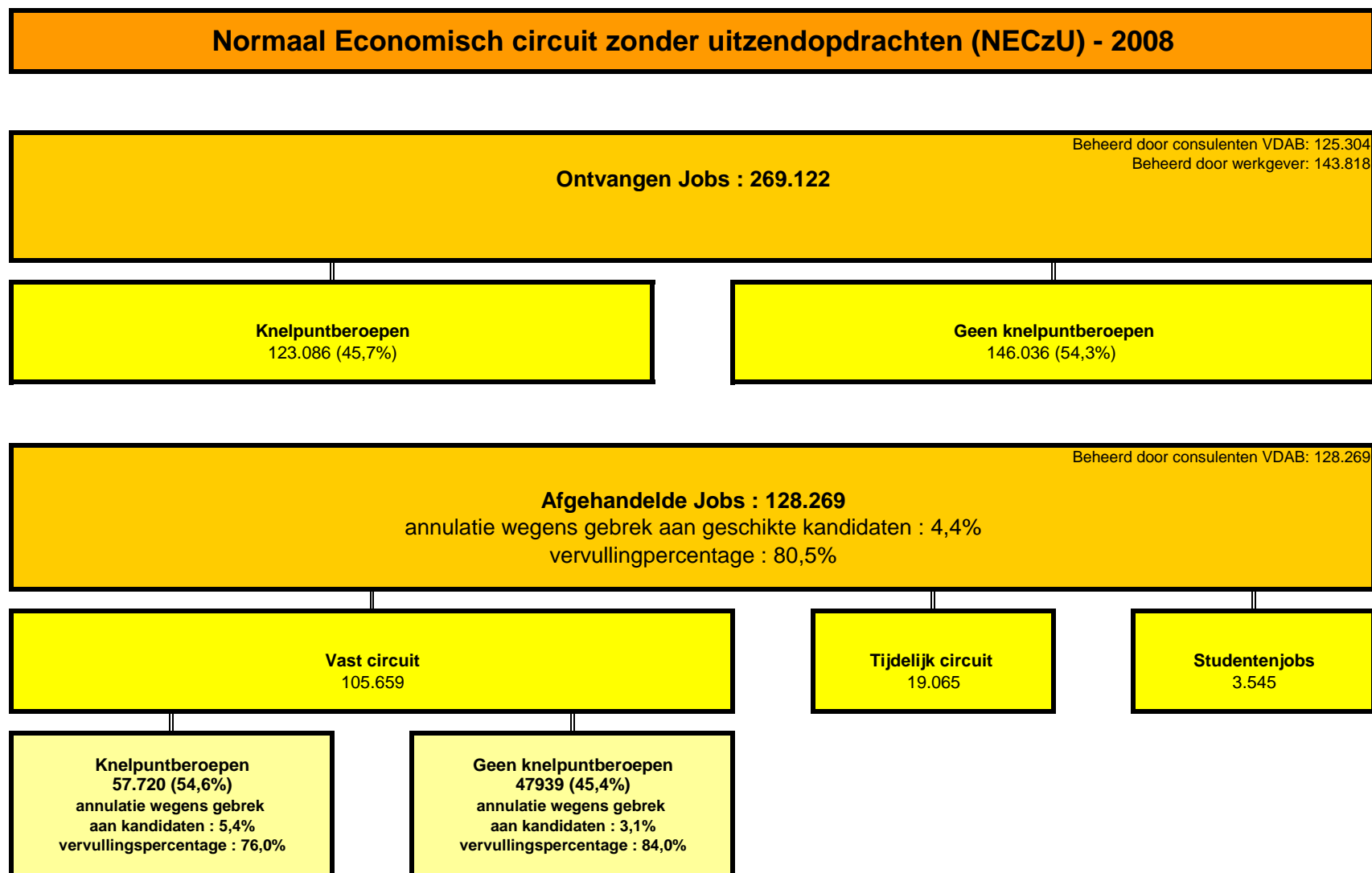
**Grafiek 3: Evolutie Spanningsindicator**



Tabel 1: Gepubliceerde vacatures in 2008



Tabel 2: Het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) - 2008



\* Opmerking: het aantal afgehandelde jobs is geen deelverzameling van het aantal ontvangen jobs beheerd door consulenten VDAB. Een deel van de tijdens 2008 ontvangen jobs was immers nog niet afgehandeld begin 2009. Een deel van de in de loop van 2008 afgehandelde vacatures werd in 2007 ontvangen.

## 2. Knelpuntberoepen

- 2.1. Algemeen
- 2.2. Knelpuntberoepen
- 2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2001-2008
- 2.4. Regionale knelpunten in 2008



## 2.1. Algemeen

Op basis van statistische criteria werd een initiële lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. 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 werden een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Door de uitgebreidheid van de AMI-beroepennomenclatuur hebben we sinds vorig jaar beslist om verwante beroepen samen te nemen. Het eindresultaat voor 2008 is een lijst van **204 knelpuntberoepen**, gegroepeerd in **84 beroepenclusters**.

**Opgelet:** de knelpuntenlijst verschilt van de lijst met knelpuntberoepen waarvoor vanaf 1 januari 2007 een versoepelde procedure geldt (momenteel nog alleen geldig voor Roemenië en Bulgarije). Sinds mei 2009 zijn de landen die toetraden tot de EU in 2004 niet meer onderworpen aan de voorwaarden m.b.t. arbeidskaarten.

In hoofdstuk 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 VDAB-sectoraccounts en sectorale organisaties. Hoofdstuk 2.3. behandelt de historische evolutie van de knelpunten van de laatste 9 jaar (periode 2001–2008).

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, bijlage 2.

Tot en met 2005 werd in de tabellen met regionale informatie en in de tijdreeksen steeds het aantal **afgehandelde** vacatures weergegeven. Dit betreft enkel de vacatures die afgewerkt worden door een VDAB-consulent. Vanwege de steeds verdergaande informatisering groeit het aandeel vacatures dat online wordt doorgegeven én ingevuld zonder bemiddeling van

een consulent. Daarom wordt, sinds 2006, in dit hoofdstuk (met bijhorende tabellen) het aantal **ontvangen** vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten weergegeven, wat een meer realistische kijk geeft op het aantal jobs op de arbeidsmarkt.

In tegenstelling tot vorig jaar nam het aandeel jobs in knelpuntberoepen af. De knelpuntberoepen in 2008 zijn goed voor 45,7% (123.086) van het aantal ontvangen jobs NECzU (vorig jaar : 50,2%). Het aandeel van de knelpunten in het aantal afgehandelde jobs voor de vaste circuits ligt in 2008 op 54,6% (vorig jaar : 59,1%).

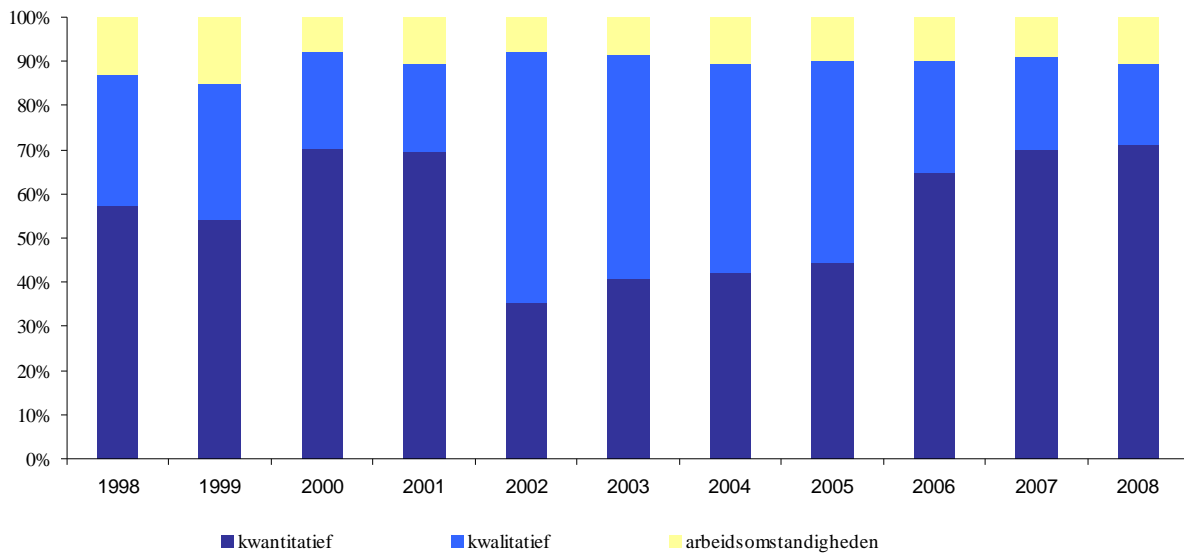
Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - het beroep wordt niet meer aangeleerd;
  - er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;
  - de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.
- ✓ kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame mensen;
  - 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).
- ✓ arbeidsomstandigheden:
  - laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten);
  - statuut van zelfstandige.

Grafiek 4 toont de evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpunten. De grafiek toont dat het aandeel beroepen waarvan de vacatures moeilijk ingevuld raken omwille van de arbeidsomstandigheden constant blijft. Het aandeel knelpuntberoepen met kwantitatieve oorzaken

en het aandeel knelpunten omwille van kwalitatieve redenen opereren als communicerende vaten. Bij hoogconjunctuur en lage werkloosheid overwegen kwantitatieve factoren, bij een minder krappe arbeidsmarkt zijn de kwalitatieve eisen het meest bepalend.

**Grafiek 4: Evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totale aantal knelpuntberoepen**





## 2.2. Knelpuntberoepen

### 2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 2 somt de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepenclusters) op. Enkel beroepenclusters waarvoor VDAB in 2008 meer dan 500 jobs ontving werden in deze opsomming meegenomen.

De voornaamste oorzaak van het knelpunt werd aangegeven met het nummer 1. Indien beroepen binnen één cluster verschillende knelpuntoorzaken hebben, is het mogelijk dat het nummer 1 in verschillende kolommen werd geplaatst.

**Tabel 3: Belangrijkste beroepenclusters naar oorzaak: kwantitatief (KWAN), kwalitatief (KWAL) of arbeidsomstandigheden (OMST)**

beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Ingenieur	1	2	
Verpleegkundige	1		2
Gekwalificeerd verzorgende	2	1	3
Leerkracht sec. en basisonderwijs	1		
Technisch tekenaar	1	2	
Technicus	1	2	
Boekhouder	1	2	
Opvoeder	1		2
Begeleider kinderopvang	2	3	1
Informaticus	2	1	
Productieverantwoordelijke	1	2	
Management assistent		1	
Medewerker callcenter			1
Technisch-administratief bediende		1	
Bediende planning en logistiek		1	
Bediende kostprijsberekening		1	
Bediende expeditie	1	1	2
Vertegenwoordiger			1
Televerkoper			1
Filiaalhouder en -assistent		1	1
Tuinier		1	2
Land- en tuinbouwarbeider			1
Autobus- en autocarbestuurder	1		1

beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Autobus- en autocarbestuurder	1		1
Vrachtwagenbestuurder	1	3	2
Insteller-bediener werktuigmachines	1	2	
Onderhoudsmecanici machines	1		
Mecanici van motorvoertuigen		1	2
Installateur sanitair en CV	1	2	
Lasser	1		
Elektriciën	1	2	
Technicus-installateur data en telecom	1	2	
Schrijnwerker/meubelmaker	1	2	
Schilder-decorateur	2	1	
Metselaar	1		
Stukadoor	1		
Dakdekker	1		2
Bekister-ijzervlechter	1		
Wegenwerker	1	3	2
Productie-operator voeding	1	2	
Slager	1		2
Heftruckbestuurder	1	2	
Kok		1	2
Kelner		2	1
Schoonmaker	1	2	1
Kapper		1	2

## 2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

Op de volgende bladzijden wordt elk knelpuntberoep in detail besproken. Gelijkaardige beroepen worden samen behandeld. De algemene beroepen die opgenomen worden (bv. “ingenieur (zonder specificatie)”) geven geen bijkomende beroepsinformatie maar zijn toch relevant omwille van het aantal werkaanbiedingen. Deze algemene beroepen bestaan omdat niet altijd kan achterhaald worden welke specialisatie de werkgever

wenst, als de werkgever al een specifieke specialisatie wenst.

De tabellen bevatten cijfers over het aantal ontvangen jobs binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten. Een deel van deze vacatures werd bemiddeld door de consultants van de VDAB, de andere vacatures werden enkel gepubliceerd via de website van de VDAB zonder bijkomende bemiddeling.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB- service	ZONDER VDAB- service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
	De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.					

<b>Ingenieur</b>	1648	5388	7036			
Ingenieur bouwkunde	394	979	1373	1	2	
Ingenieur elektriciteit	98	265	363	1	2	
Ingenieur elektronica	99	401	500	1	2	
Ingenieur mechanica	164	348	512	1	2	
Ingenieur elektromechanica	294	871	1165	1	2	
Ingenieur scheikunde	31	131	162	1	2	
Ingenieur kunststoffen	15	16	31	1	2	
Veiligheidsingenieur	42	100	142	1	2	
Ingenieur biochemie	14	72	86	1	2	
Ingenieur (zonder specificatie)	497	2205	2702	1	2	

Ingenieur is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. De hoofdoorzaak voor het knelpunt is kwantitatief en de verschillende wervingscampagnes en initiatieven die ingenieursstudies aantrekkelijker en toegankelijker maken konden de situatie niet keren. Geconfronteerd met een tekort aan ingenieurs kiezen bedrijven voor de delocalisatie van typische ingenieursactiviteiten en het aantrekken van buitenlandse ingenieurs.

Er is naast de kwantitatieve oorzaken ook een kwalitatief probleem. Naast de evidente technische kennis verlangt men steeds vaker managementkwaliteiten. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

De schaarste manifesteert zich in quasi alle vakgebieden.

<b>Ziekenhuisapotheker</b>	11	24	35	1		
Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt doordat weinig apothekers het bijkomend specialisatiejaar volgen. De gunstige arbeidsmarktkansen en verloning van apothekers in gewone officina's temperen de belangstelling voor deze bijkomende specialisatie. Het kwantitatieve tekort wordt aangescherpt door de vervrouwelijking van het beroep - vrouwen werken vaker deeltijds – en de leeftijdsstructuur.						

<b>Technisch-medisch personeel</b>	34	44	78	1		
Technicus voor de periodieke controle, onderhoud en herstellen van medische apparatuur en instrumenten is een knelpuntberoep. De evolutie naar hightech apparatuur en de korte levenscyclus van de apparatuur accentueren het knelpunt. Bij pannes moeten interventies quasi onmiddellijk gebeuren, dus eventueel ook buiten de gewone werkuren. De dure medische apparatuur vraagt immers een maximale bezetting.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
	De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.					

<b>Verpleegkundige</b>	1765	2095	3860			
Hoofdverpleegkundige	135	113	248	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	1204	1602	2806	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	110	125	235	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	120	98	218	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	10	3	13	1		2
Kinderverpleegkundige	21	29	50	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	12	28	40	1		2
Thuisverpleegkundige	153	97	250	1		2

De invulling van vacatures voor verpleegkundigen blijft heikel en dit ondanks de vele initiatieven om meer verpleegkundigen op te leiden en de herintrede en retentie van verpleegkundigen te stimuleren. Het tekort groeit door:

- de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande groeiende medische vraag;
- de ruimere omkadering;
- de vooruitgang inzake medische technologie en de vraag naar hogere kwalificaties;
- het succes van het tijdskrediet en de daaraan gekoppelde vervangingsvraag.

De bij VDAB geregistreerde arbeidsreserve is klein en ook de grote groep deeltijds werkende verpleegkundigen biedt slechts een beperkt potentieel: de combinatie van twee deeltijdse banen is door de grillige uurroosters niet evident en veel vrouwelijke verpleegkundigen hebben ook geen belangstelling voor een voltijdse baan. Tenslotte is de groep van de herintreders evenmin groot.

In tweede orde zijn jobintrinsicke elementen zoals de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het eventueel weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters verantwoordelijk voor het knelpunt.

<b>Gekwalificeerd verzorgende</b>	1503	749	2252	2	1	3
-----------------------------------	------	-----	------	---	---	---

Door het terugdringen van de ligdagen in de ziekenhuizen krijgt men in de (semi-)residentiële zorg en in de thuiszorg steeds meer te maken met zwaar hulpbehoevenden die een toegespitste verzorging vergen. De steeds hogere eisen die daaruit voortvloeien verklaren het kwalitatieve knelpunt.

De vergrijzing van de bevolking en de uitbreiding van de dienstverlening creëert extra vacatures voor gekwalificeerd verzorgende in zowel de rust- en verzorgingstehuizen als bij de diensten voor gezinszorg en bejaardenhulp.

Een succesvolle piste - zowel aanbodverruimend als competentieversterkend - is het opleiden van werkzoekenden die gemotiveerd zijn om in de zorgverlening te werken maar niet over een geschikt diploma of up-to-date kennis beschikken. De opleiding polyvalent verzorgende uit het VDAB-aanbod biedt naast een grondige theoretische vorming een belangrijk pakket stages. De opleiding leidt tot een erkend brevet waarmee de verzorgende zowel in de thuiszorg als in verzorgingsinstellingen kan tewerkgesteld worden.

<b>Leerkracht secundair onderwijs</b>	4020	2543	6563	1		
---------------------------------------	------	------	------	---	--	--

Leraar voor het secundair onderwijs is een kwantitatief knelpunt. De vergrijzing van het lerarenkorps en het groeiende succes van deeltijds werk creëert een grote vervangingsvraag die moeilijk ingevuld geraakt. De problematiek stelt zich het scherpst wanneer de vacatures tijdelijke vervangingen betreffen. Vooral in de grote steden is de invulling van dergelijke vacatures aartsmoelijk.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Leerkracht basisonderwijs</b>	1683	846	2529	1		
De vergrijzing van de lerarenpopulatie en de keuze voor deeltijds werk hebben debet aan het kwantitatief knelpunt. Het probleem stelt zich vooral bij tijdelijke opdrachten en vervangingen.						

<b>Lesgever autorijschool (praktijk)</b>	40	19	59	1		2
Lesgevers voor een autorijschool zijn quasi niet te vinden. Het vereiste brevet en de vervanging van instructeurs die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken verklaart het kwantitatieve knelpunt. De interesse voor het beroep wordt afgezwakt door de ongunstige tijdsregeling: werken in de vooravond, op woensdagnamiddag en op zaterdag is de regel.						

<b>Technisch tekenaar</b>	1003	1779	2782			
Bouwkundig tekenaar	332	362	694	1	2	
Tekenaar mechanica	173	354	527	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	67	91	158	1	2	
Tekenaar piping	180	206	386	1	2	
Tekenaar elektriciteit	86	202	288	1	2	
Tekenaar elektronica	16	27	43	1	2	
Tekenaar (zonder specificatie)	149	537	686	1	2	
De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Het kwantitatieve tekort gaat terug op het te kleine aantal afgestudeerde tekenaars. Specifiek voor tekenaars piping is dat er geen schoolse opleiding voor bestaat. In tweede orde zijn kwalitatieve aspecten verantwoordelijk voor het knelpunt. Werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerptekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Technicus</b>	3628	4711	8339			
Technicus elektromechanica	467	661	1128	1	2	
Technicus mechanica	196	258	454	1	2	
Technicus bouw - werfleider	607	953	1560	1	2	
Technicus elektriciteit	247	263	510	1	2	
Technicus kleding-confectie	5	11	16	1	2	
Technicus kunststoffen	9	20	29	1	2	
Technicus industriële scheikunde	59	127	186	1	2	
Technicus biochemie en voeding	25	60	85	1	2	
Technicus land-, tuin- en bosbouw	34	32	66	1	2	
Technicus milieubeheer	43	78	121		1	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	268	267	535	1	2	
Technicus autotechniek	94	133	227	1	2	
Technicus elektronica	270	371	641	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	41	81	122	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	85	32	117	1	2	
Beeld- en/of geluidstechnicus	87	24	111	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	442	240	682	1	2	
Technicus - productieoperator	191	190	381	1	2	
Technicus grafische bedrijven	33	21	54	1	2	
Technicus (zonder specificatie)	425	889	1314	1	2	

Technicus is een structureel knelpuntberoep gezien de instroom van jonge afgestudeerden reeds lang achterblijft op de marktvraag. De campagnes uitgaande van sectoren en onderwijsinstellingen om meer jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen konden het tij niet keren.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem doordat de gezochte profielen een hoger scholingsniveau vergen. Vroeger was een diploma derde graad middelbaar onderwijs voldoende, nu verlangt men meer en meer een bachelordiploma. 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.

Voor beeld- en geluidstechnicus vormt het grillige arbeidspatroon (onregelmatige uurroosters, wisselende jobs) en de eventueel verre verplaatsingen en deeltijds karakter een hinderpaal voor een vlotte werving.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Boekhouder</b>	720	2840	3560			
Boekhouder	607	1814	2421	1	2	
Accountant	75	711	786	1	2	
Auditor (boekhouding – interne controle)	38	315	353	1	2	

Boekhouder, accountant en auditor zijn op de eerste plaats kwantitatieve knelpuntberoepen. Het tekort betreft vooral professionele bachelors. De vraag naar deze profielen concentreert zich in de grote steden en bij accountancykantoren. Gespecialiseerde interimbureaus bewerken dit specifieke marktsegment. Specifiek voor auditors is dat de rekrutering zich toespitst op actieve professionelen.

De hoge kwalitatieve eisen versterken het knelpunt, o.a. de kennis van specifieke boekhoudpakketten en ervaring zijn vaak cruciaal. Gezien de kennis vlug gedateerd is, dringt een permanente bijscholing zich op. Via vervolmakingsopleidingen verhogen VDAB en andere opleidingsverstrekkers de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders.

<b>Opvoeder</b>	757	790	1547			
Opvoeder klasse 1	439	459	898	1		2
Opvoeder klasse 2	318	331	649	1		2

De Vlaamse overheid heeft geïnvesteerd in extra opvangplaatsen in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het welzijnswerk. Deze beweging ligt aan de basis van het kwantitatieve knelpunt. Daarenboven droogt de instroom vanuit het volwassenenonderwijs op.

Andere oorzaak van het knelpunt zijn de soms zware fysieke (tillen van personen) en psychische belasting (werken met moeilijke doelgroepen).

<b>Begeleider kinderopvang</b>	947	407	1354			
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	461	220	681	2	3	1
Begeleider kinderopvang	486	187	673	2	1	

Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden: voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Daarnaast is er het onaantrekkelijke statuut: veel begeleiders werken deeltijds als gesco of Wep+. Het statuut en deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken. Het grote verloop zorgt dan telkens voor nieuwe vacatures die opnieuw moeilijk ingevuld geraken. Bij dergelijke laag betaalde deeltijdse jobs treedt een werkloosheidsval op. Dat element verklaart mee de geringe aantrekkingskracht. Begeleider buitenschoolse kinderopvang is ook een kwalitatief knelpunt. De beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders minimaal een kwalificatie beroepssecundair onderwijs moet hebben reduceert de rekruteringsbasis.

Begeleider in de gewone kinderopvang is een kwalitatief knelpunt omwille van de diploma-eis, de verplichte permanente vorming en het attest 'reddend handelen' en bovenal het goed overweg en voortdurend bezig kunnen zijn met kinderen. De stijging van het aantal kinderopvangplaatsen creëert nieuwe arbeidsplaatsen. In combinatie met een groeiende vraag vanuit de buitenschoolse kinderopvang en de zuigkracht van de bejaardensector waar kinderverzorgsters werken als gekwalificeerd verzorgende stelt de krapte zich voor het eerst zo scherp.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen</b>	67	62	129		1	
Werkleiders in sociale en beschutte werkplaatsen moeten technische kennis en pedagogische kwaliteiten bezitten. Werkleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten daarenboven kunnen omgaan met de complexe problematieken van hun doelpubliek.						

<b>Informaticus</b>	2529	4848	7377			
Projectleider - informatica	197	543	740	2	1	
Databeheerder - informatica	90	156	246	2	1	
Netwerkbeheerder - informatica	158	281	439	2	1	
Systeembeheerder - informatica	177	291	468	2	1	
Analist - informatica	204	413	617	2	1	
Toepassingsprogrammeur - informatica	652	1326	1978	2	1	
Analist-programmeur - informatica	266	329	595	2	1	
Systeemprogrammeur - informatica	109	136	245	2	1	
Support – informatica	609	1301	1910	2	1	
Netwerkspecialist - informatica	67	72	139	2	1	

Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve oorzaken. 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. De markt voor informatici blijft krap maar minder nadrukkelijk dan een jaar terug. De VDAB probeert via opleiding van werkzoekenden het aanbod te verruimen.

<b>Veiligheidsverantwoordelijke</b>	146	290	436	1	2	
De veiligheidsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de naleving en de implementatie van de milieu- en veiligheidsregels. De inhoud van de functie is heel divers en sectorspecifiek en de gezochte profielen zijn meestal schaarse ingenieurs en professionele bachelors.						
De combinatie van diploma's en toegespitste vormingen zoals veiligheid niveau 1 en milieucoördinator A tekenen voor een bijkomend kwalitatief deficit.						

<b>Productieverantwoordelijke</b>	231	757	988	1	2	
De productieverantwoordelijke definieert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. De gevraagde technische kennis verantwoordt het kwantitatieve knelpunt. Bovendien moet de productieverantwoordelijke technici of leidinggevenden begeleiden en sturen. Kwalitatieve aspecten als ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werknemers die van werkkring veranderen.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

<i>Management assistant</i>	140	498	638		1	
-----------------------------	-----	-----	-----	--	---	--

Management assistant is een kwalitatief knelpunt. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers dat een management assistant zelfstandig kan werken en beschikt over organisatietalent. Meertaligheid en kennis van de klassieke bureautica-pakketten is een conditio sine qua non. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd.

VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in de opleidingprogramma's.

<i>Medewerker callcenter</i>	708	1634	2342			1
------------------------------	-----	------	------	--	--	---

Callcenters namen de voorbije jaren een hoge vlucht en de vraag naar medewerkers steeg mee. De vraag is bovendien aangezwengeld door het grote verloop. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep – stress, avondwerk, deeltijds – en de lage loonbarema's verklaren zowel het grote verloop als de geringe aantrekkingskracht van het beroep.

Kwalitatief vallen de eisen mee. Diploma noch ervaring 'op zich' vormen een strikte voorwaarde voor aanwerving en de meeste kennis wordt stapsgewijs 'on the job' opgedaan.

<i>Technisch-administratief bediende</i>	487	956	1443		1	
--	-----	-----	------	--	---	--

De combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis bepaalt het kwalitatieve knelpunt. De profielen die men voor ogen heeft zijn professionele bachelors met een bepaalde specialisatie of kandidaten die doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden. Werkplekleren is een andere instroompiste. VDAB promoot daarbij de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO). Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.

<i>Bediende planning en logistiek</i>	413	990	1403		1	
---------------------------------------	-----	-----	------	--	---	--

Het gediversifieerd takenpakket van de bediende planning en logistiek omvat de planning van de transporten voor de chauffeurs, de bevrachting van de voertuigen voor nationaal en internationaal transport, contacten met leveranciers en klanten en de opmaak van transportdossiers, vrachtdocumenten en douaneformaliteiten. De kwalitatieve eisen zijn dan ook bepalend voor het knelpunt. Bij voorkeur wordt uitgekeken naar personen met ervaring in een vergelijkbare functie. Voor wat de opleiding betreft, wordt bijna altijd de voorkeur gegeven aan personen met een professionele bachelor uit de richtingen handel, transport en distributie of expeditie. Hoe groter de ervaring, hoe irrelevanter het diploma. In de meeste gevallen is een uitstekende meertaligheid vereist.

<i>Bediende kostprijsberekening</i>	220	466	686		1	
-------------------------------------	-----	-----	-----	--	---	--

Bediende kostprijsberekening is een kwalitatief knelpunt. De vereiste sectorgebonden kennis vertraagt de invulling van de jobs. Een andere eis betreft kennis van specifieke software voor kostprijsberekening. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd in een bepaalde specialisatie. Soms kan men doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden.



BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Bediende expeditie</b>	182	438	620			
Dispatcher - transportplanner	103	267	370		1	2
Douanedeclarant	25	47	72	1	2	3
Expeditebediende -transport	54	124	178		1	2

De professionalisering van de expeditie sector stelt hoge kwalitatieve eisen aan dispatcher transportplanners en expeditiebedienden transport. Hun gediversifieerde takenpakket omvat 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. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit, multi-tasking en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures.

Bij dispatchers wordt het knelpunt versterkt door de werktijden (beschikbaarheid). De rekruteringsbasis beperkt zich niet tot logistieke bedienden met ervaring: ook chauffeurs met een breed profiel kunnen als dispatcher werken.

Expeditebediende transport is vooral een kwalitatief knelpunt. Deze functie vergt een specifieke kennis die deels in de praktijk wordt verworven. Ongeacht de gevolgde studies beginnen schoolverlaters altijd onderaan de ladder. In een sector met flexibele uren, met veel stresserend werk, hoge eisen qua talenkennis en een in een eerste fase eerder bescheiden startverloning is dit niet evident. Maar, wie geboeid is door de vele internationale contacten, de verantwoordelijkheid en creativiteit in beslissingen, en de specifieke werkomgeving, kan snel doorgroeien in het bedrijf. Hierbij kan de carrière zowel nationaal als internationaal worden uitgebouwd. Met de groei in competenties en verantwoordelijkheden, groeien ook de verloningsvooruitzichten.

De 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, maar ook intern, wanneer werknemers overstappen naar een collega-expeditiebedrijf. Voor de doorgroeifuncties wordt bij voorkeur gerekruteerd bij de bachelors uit de richting logistiek management. Voor de andere functies werkt men samen met de gespecialiseerde zevende jaren TSO 'internationaal transport en goederenverzending'.

Douanedeclarant is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Douanedeclaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten, o.a. omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen kan verworven worden. Het kwalitatieve knelpunt is recent groter geworden door de invoering van PaperLess Douane en Accijnzen (PLDA) waarbij aangiften elektronisch gebeuren via een specifieke computertoepassing.

De opleiding douanedeclarant en professioneel medewerker douanedeclaratie zullen worden aangeboden in het versterkte vierdegraadsonderwijs.

<b>Bediende toerisme</b>	89	288	377	2	1	
--------------------------	----	-----	-----	---	---	--

In een normale economische situatie is er een structureel gebrek aan arbeidskrachten. Dat geldt in het bijzonder in het segment van de zakenreizen.

Kwalitatieve elementen zoals het hebben van het juiste diploma (bachelor toerisme), de kennis van vreemde talen en het kunnen werken met specifieke ICT-toepassingen vormen de basis voor het knelpunt.

Het kwantitatieve deficit is een gevolg van de gebrekkige instroom. Per jaar zijn er tussen de 200 à 300 afgestudeerden (bachelors) waarvan slechts een klein percentage doorstroomt naar de 'business'travel (5 tot 10%). De sector van de zakenreizen kampt met een imagoprobleem.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<i>Hotelreceptionist</i>	197	145	342		2	1
<p>In een normale economische situatie is er een structureel gebrek aan arbeidskrachten. Dat geldt in het bijzonder in het segment van de zakenreizen.</p> <p>Kwalitatieve elementen zoals het hebben van het juiste diploma (bachelor toerisme), de kennis van vreemde talen en het kunnen werken met specifieke ICT-toepassingen vormen de basis voor het knelpunt.</p> <p>Het kwantitatieve deficit is een gevolg van de gebrekkige instroom. Per jaar zijn er tussen de 200 à 300 afgestudeerden (bachelors) waarvan slecht een klein percentage doorstroomt naar de 'business'travel (5 tot 10%). De sector van de zakenreizen kampt met een imagoprobleem.</p>						

<i>Vertegenwoordiger</i>	1957	3460	5417			1
<p>Vacatures voor vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld o.a. omwille van het ongunstige imago: de onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopscijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen. Kennis van verkooptechnieken is een vaak terugkerende kwalitatieve eis. De VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen voor vertegenwoordigers.</p>						

<i>Televerkoper</i>	222	783	1005			1
<p>De voornaamste activiteiten van televerkopers zijn het ondersteunen van de verkoop, het verkopen van goederen of diensten en het voeren van tele-enquêtes. De werkuren kunnen buiten de normale kantooruren vallen, afhankelijk van de beschikbaarheid van de beoogde doelgroep. De onregelmatige werkuren, het werken in ploegen en weekendwerk maken de job minder aantrekkelijk. De lage lonen vormen een bijkomende rem.</p>						

<i>Filiaalhouders en - assistent</i>	900	1763	2663			
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	471	1332	1803			1
Filiaalassistent – eerste verkoper – rayon verantwoordelijke	429	431	860		1	2
<p>Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van het startkapitaal, het zelfstandigenstatuut en de onzekere financiële verloning. Verder is het geen nine-to-five-job.</p> <p>De vacatures voor filiaalassistent appelleren net zoals de vacatures voor onder meer vertegenwoordigers en commercieel bedienden aan commerciële profielen. Naast de evidente commerciële vaardigheden moeten filiaalassistenten ook beschikken over de nodige administratieve en eventueel ook technische capaciteiten. Dit verklaart het kwalitatieve knelpunt. De verloning is ook een breekpunt.</p>						

<i>Tuinier</i>	453	161	614			
Tuinier	260	119	379		1	2
Tuinaanlegger - bosaanlegger	193	42	235		1	2
<p>Vacatures voor tuinier en tuinaanlegger richten zich tot kandidaten met een specifieke opleiding. Er zijn echter te weinig afgestudeerden uit het tuinbouwonderwijs. De vereisten die gesteld worden aan de werknemers zijn vrij hoog. Men vraagt polyvalentie (paadjes aanleggen, beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines, ...). Verder is het fysiek zwaar werk in weer en wind. Men mag ook niet afgeschrikt worden door de lange werkdagen</p> <p>De loonbarema's zijn relatief laag. Tuinaanleggers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen omwille van de hogere lonen vaak over naar de bouwsector.</p>						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Land- en tuinbouwarbeider</b>	1268	143	1411			
Arbeider in de land- en tuinbouw	332	136	468			1
Fruitplukker hardfruit	555	2	557			1
Fruitplukker zachtfruit	276	2	278			1
Arbeider in de groentenoogst	105	3	108			1

De jobs voor land- en tuinbouwarbeider en fruitplukker geraken moeilijk ingevuld. De lage verloning en het zware werk maken dat nog weinig werkzoekenden interesse hebben voor deze functies. Enkel migranten weet men nog te motiveren voor dit beroep en werkgevers doen dan ook vaak beroep op de buitenlandse arbeidskrachten uit de nieuwe EU-landen via de versoepelde arbeidskaartenregeling. Het vrij verkeer van werknemers vanaf 1 mei 2009 vanuit landen als Polen zal het knelpunt verder milderen.

<b>Natuursteenbewerker</b>	92	6	98	1		2
----------------------------	----	---	----	---	--	---

Natuursteenbewerker is een richting die weinig wordt aangeboden in het gewone onderwijs. De wervingsbasis is dan ook klein. De sector probeert samen met de VDAB de opleidingslacune te dichten. Het succes is beperkt: de VDAB-beroepsopleiding natuursteenbewerker vindt op zijn beurt problemen bij de werving van geschikte kandidaten. Ook de bedrijven die het beroep op de werkvloer willen aanleren worden geconfronteerd met een gebrek aan gegadigden.

Verder is de job van natuursteenbewerker zwaar.

<b>Matroos (binnenvaart)</b>	67	0	67	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 geremedieerd via opleidingen en via het aantrekken van kandidaten uit de nieuwe EU-landen.

<b>Treinbestuurder</b>	6	4	10	1		2
------------------------	---	---	----	---	--	---

Treinbestuurder is een kwantitatief knelpunt dat het hardst knelt in het Antwerpse havengebied. Treinbestuurder is vooralsnog een mannenberoep. De rekruteringsbasis probeert men te verruimen via diversiteitscampagnes gericht op vrouwen en allochtonen.

De ongunstige tijdsregeling is een andere verklarende factor voor het knelpunt. Treinbestuurders werken in een onregelmatig regime met vroege en late shiften, en wanneer het vrachtvervoer betreft vaak nachtprestaties.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

<b>Autobus- en autocarbestuurder</b>	489	54	543			
Autobusbestuurder	384	17	401	1		2
Autocarbestuurder	86	20	106	2		1
Bestuurder kleine bus	19	17	36			1

Autobuschauffeur is een kwantitatief knelpuntberoep.

De versterking van het openbaar vervoersaanbod via meer en frequentere busdiensten deed de vraag naar buschauffeurs opveren en accentueerde de tekorten. Tegenover de stijgende vraag staan te weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. De buschauffeurs werken bij de Lijn ofwel bij de pachters. De Lijn is als werkgever iets aantrekkelijker omwille van de jobzekerheid. Om de tekorten te milderen levert De Lijn belangrijke opleidingsinspanningen.

Het werk bij de pachters betreft schoolvervoer (deeltijds, gesplitste diensten), lijndiensten (met wachtdienst voor belbussen) en toerisme (intens klantencontact, ver van huis). Voor de vrije sector zijn er twee belangrijke instroomkanalen: VDAB en de rijsscholen. Kandidaten voor de VDAB-opleidingen passeren langs een preselectiecomité. Deze filter is nodig om de doorstroomkans en de retentie te waarborgen. Kandidaat-autocarbestuurders onderschatten vaak de sociale en familiale impact van verre reizen en lange afwezigheden.

Bestuurder kleine bus is vaak een deeltijdse baan. Dat is bijvoorbeeld het geval bij school- en gehandicaptenvervoer met ochtend- en namiddagprestaties. Jongeren aantrekken voor een deeltijdse, laag betaalde baan lukt niet en oudere werkzoekenden zijn soms gevat door de werkloosheidsval. De sinds kort opgelegde verplichte vorming van 35 uur verdeeld over 5 jaar vormt een ander obstakel.

<b>Vrachtwagenbestuurder</b>	2671	1312	3983			
Vrachtwagenbestuurder werven	194	68	262	1	3	2
Bestuurder lichte vrachtwagen	256	251	507	1	3	2
Bestuurder zware vrachtwagen	478	137	615	1	3	2
Bestuurder van trekker met oplegger	820	551	1371	1	3	2
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	478	159	637	1	3	2
Chauffeur distributie	445	146	591	1	3	2

Vrachtwagenbestuurder blijft ondanks de crisis een kwantitatief knelpunt. De recessie drukt het verloop en leidt tot meer economische werkloosheid. Het tekort aan chauffeurs was echter dusdanig dat vrachtwagenchauffeur ook nu een knelpuntberoep blijft.

Het blijft een gegeven dat er te weinig werkzoekenden zijn met een passend rijbewijs. De chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijsscholen komen slechts deels tegemoet aan de grote vraag. VDAB is het belangrijkste instroomkanaal van gekwalificeerde chauffeurs. In toekomst zal de schaarsteproblematiek acuut blijven o.a. omdat de opleidingsduur wordt verhoogd tot minimaal 75 dagen en er jaarlijks per instructeur dus slechts een beperkt aantal opleidingen kunnen worden gegeven. Van de VDAB-cursisten is 70% nadien effectief aan het werk als chauffeur.

De arbeidsomstandigheden – de ongunstige tijdsregeling, de verhoogde werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie – dragen eveneens bij tot het knelpunt. Bij de internationale vrachtwagenbestuurders treden lange afwezigheden extra op de voorgrond. Dit laatste aspect is echter niet altijd een probleem want de lange en verre reizen bevatten ook een element van avontuur wat sommigen net aantrekt. Niet alle vrachtwagenchauffeurs doen overigens grote afstanden, chauffeurs die de grootwarenhuizen bevoorraden bijvoorbeeld zijn nooit lang van huis.

De bestuurders lichte vrachtwagen en chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en vermijdt de ochtendspits. Het maakt de job echter minder aantrekkelijk.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

<b>Meubelstoffeerder</b>	35	8	43	1		
--------------------------	----	---	----	---	--	--

Meubelstoffeerder is een kwantitatief knelpunt. De opleiding wordt nog slechts aangeboden in één onderwijsinstelling en twee VDAB-competentiecentra.

<b>Patroontekenaar</b>	14	4	18	1	2	
------------------------	----	---	----	---	---	--

Patroontekenaar is een structureel knelpunt binnen de confectiesector. Er zijn weinig kandidaten o.a. door het ontbreken van specifieke opleidingen in het onderwijs. De automatisatie stelt hoge technische eisen aan patroontekenaars o.m. inzake CAD.

<b>Gespecialiseerde stikster</b>	162	73	235			
Modellenstikster confectie	79	45	124		1	
Stikster woningdecoratie	83	28	111		1	

Modellenstikster confectie is een kwalitatief knelpunt. De werkloze stiksters zijn productiestiksters, het zuivere productiewerk is echter verhuisd naar het buitenland. Wat gebeven is – het maken van prototypen, het werk aan duurdere confectie en het kunnen adviseren van ontwerpers – vraagt hoog gekwalificeerde en polyvalente modellenstiksters.

Stikster woningdecoratie is om dezelfde reden een kwalitatief knelpunt. Het eenvoudige productiewerk wordt gepresteerd in landen met lagere lonen en wat hier blijft situeert zich in het duurdere marktsegment met navenante hogere kwalitatieve eisen.

<b>Opticien</b>	39	6	45	1		
-----------------	----	---	----	---	--	--

Er zijn weinig werkzoekende opticiens. Vaak gaan afgestudeerde opticiens als zelfstandige winkelier van start. Daardoor stuit de groeiende vraag vanuit de optiekketens op een kleine arbeidsreserve.

<b>Tandtechnicus</b>	34	9	43	2		1
----------------------	----	---	----	---	--	---

Er zijn weinig werkzoekende tandtechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. De spanning verschilt van streek tot streek omwille van de geografische mismatch tussen werkzoekenden en de kleine dentaaltechnische labo's. Ander punt is dat de lage verloning niet in verhouding staat tot de gevraagde vakbekwaamheid.

<b>Bankwerker</b>	54	40	94	1	2	
-------------------	----	----	----	---	---	--

Er is een tekort aan bankwerkers. Net zoals bij andere vaktechnische beroepen heeft de geringe wervingskracht van het technisch onderwijs daar debet aan. De VDAB-beroepsopleiding is een ander instroomkanaal.

De kwalitatieve eisen zijn een tweede obstakel. Voor bankwerkers die een bewerkingscentrum besturen is kennis van CNC absoluut noodzakelijk. Tevens moeten zij meerdere bewerkingen kunnen uitvoeren.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Insteller-bediener van werktuigmachines</b>	788	520	1308			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	42	35	77	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	116	70	186	1	2	
Insteller-bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	630	415	1045	1	2	

De metaalsector heeft een gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Het imago probleem - weinig jongeren die kiezen voor een technische opleiding - maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is. Het gevraagde studieniveau is secundair onderwijs tweede of derde graad of hoger beroepsonderwijs derde graad richting mechanica.

Insteller-bediener van werktuigmachines is ook een kwalitatief knelpunt. De snelle technologische evolutie maakt dat de kennis vlug gedateerd is en dat de technische scholen opgezaagd zijn met verouderd materiaal. On the job training is een noodzakelijke tussenstap.

<b>Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties</b>	110	79	189			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	83	56	139	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	27	23	50	1	2	

Dit beroep is een kwantitatief knelpunt: de uitstroom uit het technisch onderwijs volgt de vraag niet. Ook kwalitatief is er een deficit. De huidige machines en industriële installaties zijn in hoge mate geautomatiseerd (hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing). Deze evolutie verhoogt de kwalitatieve eisen.

<b>Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties</b>	865	945	1810			
Onderhoudsmecaniciën en hersteller machines en industriële installaties	852	942	1794	1		
Onderhoudsmecaniciën van textielmachines	13	3	16	1		

Onderhoudsmecaniciën is zowel een kwantitatief als kwalitatief knelpunt. Er zijn weinig onderhoudsmecaniciën werkzoekend en de resterende arbeidsreserve voldoet niet aan de steeds hogere kwalitatieve eisen.

<b>Onderhoudsmecaniciën van bouwplaats- en landbouwmachines</b>	166	39	205			
Onderhoudsmecaniciën van landbouwmachines	41	7	48	1		2
Onderhoudsmecaniciën van grondwerk- en bouwmachines	125	32	157	1		2

Dit is een kwantitatief knelpunt: er zijn te weinig jongeren die een vaktechnische opleiding automechanica volgen. Bovendien vraagt dit werk kennis van hydraulica (kranen e.d.) en iets minder ook van pneumatica (remmen van een vrachtwagen). Beide vakken komen op school amper of niet aan bod.

Daarenboven zijn het ook zware beroepen. Het werk gebeurt vaak buiten in moeilijke omstandigheden en is soms fysiek ook zwaar wanneer zware onderdelen moeten getild worden.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Mecaniciën van motorvoertuigen</b>	645	318	963			
Automecaniciën	393	192	585		1	2
Mecaniciën-hersteller schepen	8	3	11		1	2
Onderhoudsmecaniciën van heftrucks, tractoren, ...	56	30	86		1	2
Onderhoudsmecaniciën van vrachtwagens, autobussen, ...	188	93	281		1	2

Automecaniciën is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zochten voorheen vooral kandidaten met een opleiding van het beroepssecundair onderwijs van de derde graad, al dan niet met een specialisatie autoherstelling en motoren, of kandidaten met ervaring in de sector. De vraag naar polyvalentie en recente ontwikkelingen in de automobielsector - LPG, ABS, motormanagement, elektronica – maken dat er steeds meer bachelors gezocht worden.

Het is ook zwaar werk en veronderstelt vaak interventies ter plaatse op willekeurige tijdstippen.

<b>Plaatbewerker</b>	229	69	298			
Industrieel plaatwerker	26	12	38		1	2
Plaatwerker van carrosserie	203	57	260		1	2

Plaatwerker is een kwantitatief knelpunt. Bij industriële plaatwerkers hebben de ISO-kwaliteitsnormen deze verhoogd. In kleine bedrijven moeten plaatwerkers ook het spuiten beheersen. Verder schrikt het zware en vuile werk kandidaten af. Bij plaatwerker carrosserie vormt de kennis van specifieke technieken zoals pompen (om grote deuken weg te werken) en lastechnieken per materiaal vaak het kwalitatieve breekpunt.

<b>Installateur sanitair en centrale verwarming</b>	820	267	1087			
Sanitair installateur - loodgieter	326	110	436	1	2	
Monteur centrale verwarming	406	129	535	1	2	
Brandertechneiker	49	17	66	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	39	11	50	1	2	

Vacatures voor loodgieters, monteurs centrale verwarming, brandertechneikers en sanitaire installateurs zijn moeilijk in te vullen. Er zijn nu eenmaal weinig scholieren die voor deze technische richting kiezen. Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik: naast technisch inzicht wordt van de kandidaat verwacht dat hij kan plan lezen, computergestuurde systemen installeren, polyvalent is, enz. De schoolse opleidingen situeren zich op het beroepsniveau, terwijl de moeilijkheidsgraad van het werk zich op een hoger niveau situeert.

<b>Lasser</b>	993	390	1383			
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	34	2	36	1		
Lasser met inerte gassen	66	43	109	1		
Half-automaatlasser	430	154	584	1		
Lasser – metaal	463	191	654	1		

Lassers die verschillende lasprocessen kennen en een geldig certificaat of diploma bezitten zijn al langer schaars.

De VDAB verzorgt lasopleidingen. Valabele kandidaten rekruteren blijft een opgave.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Buizenfitter</b>	184	64	248			
Buizenfitter	160	63	223	1		
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	24	1	25	1		

Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. De fabriceur bereidt het werk voor via het optekenen en meten en isometisch schetsen van de buistracé's en inbouwmaten.

Buizenfitter en fabriceur-vorbereider zijn kwantitatieve knelpuntberoepen. Sollicitanten met kennis van meettechnieken, lassen, buizen fitten en mechanica zijn schaars.

<b>Elektriciens</b>	1439	832	2271			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektriciens)	406	156	562	1	2	
Auto-elektrotechnicus	16	9	25	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektriciens)	447	108	555	1	2	
Onderhoudselektriciens	384	441	825	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	40	59	99	1	2	
Monteerder van elektromechanische apparaten	138	57	195	1	2	
Wikkelaar	8	2	10	1	2	

Naast een kleine arbeidsreserve zijn kwalitatieve elementen bepalend. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in de sector woningbouw zijn domotica en beveiliging steeds meer aan de orde en boomt de installatie van fotovoltaïsche zonnepanelen, in auto's zijn elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS prominent aanwezig en in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Soms worden ook specifieke attesten gevraagd.

<b>Technicus-installateur van data- en telecommunicatie</b>	377	246	623			
Installateur-plaatser van telecommunicatienetten/centrales	188	116	304	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	96	72	168	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	51	22	73	1	2	
Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	18	33	51	1	2	
Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	24	3	27	1	2	

Vacatures voor plaatsers en onderhoudspersoneel voor databekabeling zijn knelpuntvacatures. De vraag naar databekabelers voor de installatie van computernetwerken en voor digitale televisie is sterk groeiend en de levensduur van datanetwerken is beperkt. Een deel van deze vacatures wordt geregistreerd als vacatures voor elektriciens.

Voor deze functie is een specifieke opleiding vereist. Een basiskennis elektriciteit is eveneens een voorwaarde. Opleidingen worden georganiseerd door de constructeurs en door de VDAB.



BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Schrijnwerker en meubelmaker</b>	1870	424	2294			
Schrijnwerker – timmerman: buitenschrijnwerker	504	164	668	1	2	
Schrijnwerker – timmerman: interieurbouw	577	97	674	1	2	
Schrijnwerker – timmerman: daktimmer	82	2	84	1	2	
Trappenmaker	22	3	25	1	2	
Parketvloerlegger	58	5	63	1	2	
Schrijnwerker - aluminium	222	35	257	1	2	
Schrijnwerker - kunststoffen	40	13	53	1	2	
Meubelmaker	206	82	288	1	2	
Meubelmaker - interieur	51	5	56	1	2	
Insteller - bediener van houtbewerkingsmachines	108	18	126	1	2	

Het tekort aan technische profielen is ook hier een feit: de instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch 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.

Verder is schrijnwerker ook een kwalitatief knelpunt. Vaak verlangt de werkgever kandidaten met ervaring. De hoge eisen op vlak van beroepskennis vertragen de invulling: men moet het beroep kennen en zelfstandig kunnen uitvoeren.

<b>Schilder-decorateur</b>	636	99	735	2	1	
----------------------------	-----	----	-----	---	---	--

Vakbekwaamheid en rendement zijn pertinente eisen van werkgevers. Verder is schilder-decorateur ook een kwantitatief knelpunt: te weinig scholieren bevolken deze opleiding en er is achteraf een te geringe doorstroom naar een tewerkstelling in de sector.

<b>Industrieel schilder</b>	102	64	166			
Carrosserieschilder	69	48	117	1	2	3
Pistoolschilder	33	16	49	1	2	

Net zoals voor de meeste technische beroepen is de arbeidsmarkt krap. Bovendien vergt dit beroep een heel specifieke kennis en is er een gezondheidsrisico.

<b>Metselaar</b>	1196	253	1449	1		
------------------	------	-----	------	---	--	--

Metselaar is een klassiek knelpuntberoep. De Belgen hebben een voorkeur voor traditionele en dus arbeidsintensieve bouwtechnieken. Daardoor evolueren productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel dan in andere sectoren. Verder is er omwille van de leeftijdsstructuur een grote vervangingsvraag die niet kan ingelost worden door de instroom van jonge schoolverlaters. De rekrutering van werknemers uit de nieuwe EU-landen en de crisis milderen de kwantitatieve problematiek.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Vloerder</b>	262	22	284			
Plaatser natuursteen	17	2	19	1		
Vloerder - tegelzetter	245	20	265	1		

Vloerder, tegelzetter en plaatser natuursteen zijn kwantitatieve knelpunten, zoals overigens de meeste bouwberoepen. Er zijn nu immers te weinig afgestudeerden in het technisch of beroepssecundair onderwijs. Werkzoekenden worden opgeleid via de VDAB beroepsopleiding.

<b>Dekvloerlegger - chapelegger</b>	56	3	59	1		
De dekvloerlegger-chapelegger voorziet dragende vloeren van een afwerklaag of dekvloer. Alle bouwberoepen hebben problemen om voldoende kandidaten te vinden.						

<b>Stukadoor</b>	506	41	547			
Stukadoor - natte bepleistering	318	25	343	1		
Plaatser van gipskartonplaten -droge bepleistering	106	9	115	1		
Stukadoor - buitenbepleistering	71	7	78	1		
Stukadoor – plaatser van gipsblokken	11	0	11	1		

Stukadoor vormt een kwantitatief knelpunt. Stukadoor is geen aparte optie in het technisch onderwijs en SYNTRA en VDAB kunnen slechts een beperkt aantal kandidaten opleiden. Het beroep is ook fysiek belastend.

<b>Dakdekker</b>	675	63	738			
Dakdekker-zinkwerker schuine daken	441	53	494	1		2
Dakdekker-zinkwerker metalen daken	78	7	85	1		2
Dakdekker platte daken	156	3	159	1		2

Dakdekker is geen afstudeerrichting. Beroepskennis doet men op via het naschools leren (o.a. VDAB) en op de werkplek zelf. Dakdekker is een fysiek zware job, er moet gewerkt worden in alle weersomstandigheden en er zijn de verre werkverplaatsingen. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben. Deze aspecten en het imago van het beroep bemoeilijken de rekrutering.

<b>Gevelreiniger</b>	25	7	32			1
Gevelreiniger is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Deze job veronderstelt vaak werken op grote hoogte en in een stoffige of vochtige omgeving.						

<b>Stellingbouwer</b>	116	24	140			1
Stellingbouwer is een zwaar beroep waarbij in de hoogte wordt gewerkt. Bovendien wordt veel op verplaatsing gewerkt waarbij eventueel moet overnacht worden.						

<b>Bekister - ijzervlechter</b>	468	86	554	1		
Bekister-ijzervlechters moeten plannen en werktekeningen kunnen lezen, traditionele en gemoduleerde bekistingen plaatsen en ijzervlechten en betonneren. Dit is een kwantitatief knelpunt: de VDAB-werkzoekendendatabank telt weinig bekister-ijzervlechters.						

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Wegenwerker</b>	359	150	509			
Wegenwerker	226	123	349	1	3	2
Wegenwerker – kasseier	58	18	76	1	3	2
Wegenwerker – klinkers	75	9	84	1	3	2

Wegenwerkers vormen een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Binnen de schoolmuren bestaan geen specifieke opleidingen voor wegenwerkers. Dat beperkt de instroom van kandidaten. De sector vraagt vakmanschap en polyvalentie. De kandidaten moeten bijvoorbeeld ook kunnen metselen en aansluitingen maken. Bovendien zijn het allemaal fysiek zware banen en steeds vaker moet er 's nachts of tijdens weekends gewerkt worden om de verkeershinder te beperken.

<b>Drukker</b>	92	40	132	1	2	
----------------	----	----	-----	---	---	--

Kwantitatieve en kwalitatieve oorzaken liggen aan de basis van dit knelpunt: weinig jongeren kiezen voor het drukkersberoep, er is een grote vervangingsvraag door de vergrijzing van het personeel en de technologische evolutie in de drukkerijsector verhoogde de kwalitatieve eisen.

De VDAB-beroepsopleidingen zorgen voor een kwalitatieve upgrading 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.

<b>Drukker - flexo</b>	10	9	19	1	2	
------------------------	----	---	----	---	---	--

Deze techniek laat toe om afbeeldingen en teksten af te drukken op kunststoffilms, karton en aluminiumfolies en vindt dan vooral toepassingen in de verpakkingindustrie.

De oorzaken van het knelpunt zijn identiek aan deze van drukker.

<b>Drukafwerker</b>	130	13	143	1	2	3
---------------------	-----	----	-----	---	---	---

Drukafwerker is een kwantitatief knelpunt door het ontbreken van een schoolse opleiding. In de afwerking onderscheiden we enerzijds de helpers waarvoor de vacatures vlot worden ingevuld door laaggeschoolde medewerkers en de eigenlijke drukafwerkers die het knelpunt vormen. Zij moeten complexere taken aankunnen zoals het instellen van boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. Polyvalentie en de nodige technische bagage zijn noodzakelijk. De bedrijven zoeken kandidaten die ze zelf opleiden, al dan niet via een IBO. Het niveau van de werkzoekende drukafwerkers is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Daarnaast kampt het beroep met een imagoprobleem: drukker spreekt meer aan dan afwerker.

<b>Productieoperator voeding</b>	174	675	849	1	2	
----------------------------------	-----	-----	-----	---	---	--

Technische profielen zijn schaars: dat ervaart de voedingssector bij de rekrutering van productieoperatoren. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Kandidaten uit de voedingssector (bakker, kok, slager,..) genieten soms de voorkeur. Aandacht voor voedselveiligheid en hygiëne zijn uiteraard cruciaal voor dit beroep.

Kwalitatieve elementen versterken het knelpunt. De meeste processen zijn sector of bedrijfsspecifiek en opleiding op de werkvloer is dan ook noodzakelijk. Omwille van de automatisering en de groeiende complexiteit van de installaties groeit de vraag naar technisch geschoolde operatoren. Dat betekent niet dat deze functies geen kansen bieden aan kortgeschoolden. De sectorale competentie-monitor is een interessant instrument om de competenties en attitudes van kortgeschoolde werkzoekenden te valoriseren.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Bakker en banketbakker</b>	306	100	406	1		2
-------------------------------	-----	-----	-----	---	--	---

Het beroep van bakker is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. De instroom van jonge schoolverlaters is onvoldoende om de vrije arbeidsplaatsen in te nemen. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten afhaken. Een andere reden waarom werknemers afhaken is het optreden van allergieverschijnselen.

Het beroep is bovendien zwaar en kenmerkt zich door ongunstige arbeidsomstandigheden: nacht- en weekendwerk zijn inherent aan het bakkersberoep.

De laatste jaren zien we dat de kleine bakkers meer en meer verdwijnen om plaats te maken voor grote (industriële) bakkerijen die aan verschillende winkels leveren. Deze verschuiving heeft geen gevolgen voor het knelpuntkarakter van het beroep. Ook de productieoperatoren in deze bakkerijen moeten immers alle aspecten van het bakproces beheersen en zeer nauwkeurig te werk kunnen gaan, de kleinste verandering (bijvoorbeeld vochtigheid) heeft immers gevolgen voor het afgewerkte product.

<b>Slager</b>	414	224	638	1		2
---------------	-----	-----	-----	---	--	---

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

<b>Vleesbewerker</b>	125	11	136			
Slachterijarbeider	43	0	43	1		2
Uitbener - uitsnijder	24	2	26	1		2
Vleesbereider	58	9	67	1		2

Slachthuizen vinden moeilijk slachterijarbeiders, uitbeners en uitsnijders. Het knelpunt wordt nog versterkt door de zware fysieke eisen en het negatieve imago van de sector. Ook de vraag naar vleesbereiders steeg. De slachthuizen zijn de voorbije jaren opgeklommen in de waardeketen en produceren en verpakken nu ook verse vleeswaren voor verkoop in de grootwarenhuizen.

Typisch in de slachthuizen is de ver doorgedreven taakafsplitsing. Een echte beenhouwer wil echter alles doen en zal dus minder makkelijk kiezen voor een job in een slachthuis.

In West- en Oost-Vlaanderen worden door de VDAB en de sector samen specifieke opleidingen georganiseerd. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, beperkt de opleidings- en wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom werknemers uit Frankrijk en uit de nieuwe EU-landen aan.

<b>Procesoperator chemie</b>	179	44	223	1	2	
------------------------------	-----	----	-----	---	---	--

Dit kwantitatieve en kwalitatieve knelpunt is vooral nijpend in Antwerpen met zijn belangrijke chemische industrie.

De hoofdoorzaak is de te kleine instroom uit het onderwijs. Het tekort wordt de volgende jaren acuter door de vergrijzingsproblematiek. De sector doet inspanningen op vlak van retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules, wervingsacties voor het chemie-onderwijs en via het aantrekken van buitenlandse werknemers.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.

<b>Machineoperator kunststofverwerking</b>	50	30	80	1	2	
--	----	----	----	---	---	--

Technische profielen zijn schaars. De verschillende specialisaties – spuitgieten, extrusie of thermovormgeving – vereisen daarenboven een specifieke kennis. Spuitgieten is in de Vlaamse kunststofbedrijven de meest gebruikte techniek.

<b>Insteller - bediener van inpakmachine</b>	133	96	229		1	
--	-----	----	-----	--	---	--

Het afvullen en inpakken is een kwalitatief knelpunt. De functieinhoud is divers en beslaat plannen en organiseren, in- en omstellen van machines, bedienen en opvolgen van het afvul- en inpakproces, ingrijpen bij storingen. Kennis van procestechniek is dus essentieel. Verpakkingsoperatoren in de voedingssector moeten daarenboven oog hebben voor hygiëne en voedselveiligheid.

<b>Kraanman (M/V)</b>	198	67	265			
Torenkraanbestuurder	47	18	65	1		
Bestuurder mobiele kraan	151	49	200	1		

Er is een tekort aan technische profielen: er zijn weinig werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te fungeren. De sector levert grote inspanningen om kraanmannen te vormen via partnerschappen met het onderwijs en de VDAB.

<b>Bouwplaats- en wegebouwmachinist</b>	146	81	227			
Bouwplaatsmachinist – grondverzet	121	71	192		1	
Betonnerings- en asfalterings-machinebedieners – wegebouw	25	10	35		1	2

Hier wordt een specifieke kennis gevraagd. Voor de bediener van de asfalteringsmachine komt er nog bij dat het ongezond werken is in de warme asfaltdampen.

<b>Heftruckbestuurder</b>	392	390	782	1	2	
---------------------------	-----	-----	-----	---	---	--

Heftruckbestuurders hebben een certificaat nodig. Ondanks de massale opleidingsinspanning is er nog steeds een tekort en de opleidingsinstituten signaleren problemen om voldoende cursisten met potentieel aan te trekken.

<b>Verhuizer</b>	167	43	210		2	1
------------------	-----	----	-----	--	---	---

Verhuizer is een knelpunt. Hoofdredeenen zijn het vrij lage loon, de onregelmatige arbeidsuren, het fysiek zware werk en het imago van de sector. Technische hulpmiddelen hebben de voorbije jaren de fysieke drempel verlaagd.

Het beroep vraagt ook een specifieke kennis van de passende verhuistechnieken. Deze kunnen via een IBO on-the-job aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB-service	ZONDER VDAB-service	TOTAAL	Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<b>Kok</b>	1336	614	1950			
Keukenchef-gerant	67	90	157		1	2
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	392	186	578		1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	160	70	230		1	2
Chef de partie - hulpkok	717	268	985		1	2

Voor alle horecaberoepen geldt volgende vaststelling: de horeca-sector kent een groot verloop vanwege de arbeidsomstandigheden. Onderbroken dienst, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk zijn redenen waarom horecapersoneel afhaakt en overstapt naar grootkeukens, cateringbedrijven of naar andere sectoren met een klassiek tijdsritme.

De sterk wisselende personeelsbehoefte is een pertinent probleem. Typisch voor de kust en voor horecazaken met terrassen is dat men veel arbeidskrachten nodig heeft bij goed weer, weinig bij slecht weer.

Competentieversterking door een doorgedreven opleiding van de werknemers moet uitmonden in zowel een grotere retentie als een grotere doorstroming naar hogere kwalificatieniveaus. Een kleiner verloop wordt beoogd door het optrekken van de minimumlonen naar het niveau van vergelijkbare beroepskwalificaties. Een andere piste om het aanbod te verruimen is het inschakelen van kansengroepen. Nederlands voor anderstaligen en Nederlands op de werkvloer zijn hierbij de voor de hand liggende hefboomen.

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.

<b>Kamerspersoneel</b>	327	93	420	2		1
------------------------	-----	----	-----	---	--	---

Er zijn weinig kandidaten voor deze banen. Het betreft vaak deeltijdse jobs waardoor de werkloosheidsval speelt. In een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon niet aantrekkelijk en spelen er vooroordelen.

<b>Kelner</b>	1831	805	2636		2	1
---------------	------	-----	------	--	---	---

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

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	MET VDAB- service	ZONDER VDAB- service	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
<b>De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.</b>						

<b>Schoonmaker</b>	16829	4846	21675			
Klassieke (professionele) schoonmaker	3112	1855	4967		2	1
Particuliere schoonmaker	13177	2787	15964		2	1
Glasramenwasser	141	20	161	1		
Industriële schoonmaker	399	184	583		2	1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkerterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren en er is nog steeds een ruime kortgeschoolde arbeidsreserve maar rendementseisen maken dat niet iedereen in aanmerking komt. Bovendien bemoeilijkt de vereiste kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement de invulling van deze vacatures. Vaak betreffen het ook deeltijdse banen die omwille van werkloosheidsvallen financieel niet aantrekkelijk zijn. Een ander negatief punt zijn de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien bestaan over het beroep hardnekkige vooroordelen. De VDAB-opleiding professionele schoonmaaktechnieken leert werkzoekenden een voldoende rendement halen, een lastenboek volgen en het gebruik van aangepaste technieken. De talenkennis is een ander probleem: lang niet alle kandidaten beschikken over voldoende kennis van het Nederlands of het Frans om vlot te kunnen communiceren.

Door het succes van de dienstencheques is particuliere schoonmaker geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Poetsdiensten zijn op zoek naar schoonmakers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. De particuliere schoonmakers werken in tegenstelling tot de professionele schoonmakers dicht bij huis en tijdens de dag. Verrassend is dan dat er geen massale verschuiving plaats grijpt van professionele naar particuliere schoonmaak. Afstand en vervoer vormt soms een obstakel in de grootsteden: de werkzoekenden wonen in de kernstad en de vraag naar poetspersoneel situeert zich in de groene rand. Het zijn ook vaak deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval pertinent is. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie tussen kuispersoneel en klant. Men werkt immers in het huis van de klant op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Daarom trachten klanten soms zelf werknemers aan te brengen. Nationaliteit of herkomst is van minder belang als het vertrouwen er is.

Ruitenwasser is een beroep dat men op de werkvloer leert.

Industriële schoonmaker of reiniger dekt een brede lading gaande van het reinigen van buizen en tanks in de chemie en petrochemie, het verwijderen van asbest tot het opruimen van door brand vernielde loodsen, ... Typisch zijn de wisselende uurroosters. Bij een shut-down bijvoorbeeld moeten de installaties op zeer korte tijd gereinigd worden. Men rekruteert hoog gekwalificeerde arbeiders die bij voorkeur in het bezit zijn van de nodige attesten.

<b>Kapper</b>	670	75	745		1	2
---------------	-----	----	-----	--	---	---

De arbeidsreserve is groot maar veel werkzoekenden zijn niet inzetbaar omwille van de leeftijd en de beperkte en niet up-to-date beroepskennis.

De competenties nodig om het beroep uit te oefenen worden vaak sterk onderschat. Een goede kapper moet niet alleen alle technische aspecten van zijn job beheersen en continu de veranderende modetrends volgen maar moet daarnaast ook over de nodige artistieke en sociale vaardigheden beschikken, een goed voorkomen hebben en zeer hygiënisch zijn.

Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de aantrekkelijkheid van de job. Het betreft ook dikwijls deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval optreedt. Zeker voor kappersassistenten is het startloon laag. Bovendien is het een rechtsstaand beroep.

<b>Strijkster (M/V)</b>	309	56	365			1
-------------------------	-----	----	-----	--	--	---

De dienstencheque-regeling zwengelde de vraag naar strijsters aan. Lang recht staan maakt het werk zwaar. Het lage loon en de werkloosheidsval beperken de werving.

VDAB is een belangrijk opleidingskanaal. De recente professionalisering en ketenvorming vertalen zich nu in meer bedrijfsinterne opleidingen.

## 2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2001-2008

Tabel 1 in de bijlage geeft een overzicht van het aantal ontvangen jobs (NECzU) in de knelpuntberoepen voor de periode 2001-2008. De tabel toont dat veel knelpuntberoepen (gele vakjes) elk jaar opnieuw een knelpunt zijn. Deze beroepen situeren zich in volgende clusters :

- ✓ ingenieur
- ✓ verpleegkundige en verzorgende
- ✓ technisch tekenaar
- ✓ technicus
- ✓ boekhouder
- ✓ begeleider kinderopvang
- ✓ informaticus
- ✓ productieverantwoordelijke
- ✓ gespecialiseerde bediende
- ✓ callcentermedewerker
- ✓ vertegenwoordiger
- ✓ tuinier, land- en tuinbouwarbeider
- ✓ natuursteenbewerker
- ✓ matroos binnenvaart
- ✓ chauffeurberoepen en bestuurder kranen
- ✓ gekwalificeerde arbeider metaal
- ✓ lasser
- ✓ elektricien
- ✓ schrijnwerker
- ✓ gekwalificeerde arbeider bouw
- ✓ drukker
- ✓ bakker en slager
- ✓ verhuizer
- ✓ kok en kelner
- ✓ schoonmaker
- ✓ kapper
- ✓ tandtechnicus

De impact van de crisis vertaalt zich niet in een grote afname van het aantal knelpuntberoepen voor 2008. Het voorjaar van 2009 was voor de meeste sectoren nog te vroeg om een duidelijke uitspraak te doen over de

gevolgen van de crisis. Zo reageert bijvoorbeeld de bouwsector (traditioneel een groot aandeel van de knelpuntberoepen) altijd met vertraging op de crisis. Vandaar dat er bij de grote, structurele knelpunten weinig veranderd is.

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 derde graad. Het permanente karakter van sommige knelpuntberoepen is deels het gevolg van het probleem 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 beroeps- en studiekeuzes in hoge mate gender-bepaald blijven.

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen uit sectoren waar vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden van het probleem vormen namelijk begeleiders buitenschoolse kinderopvang, call centermedewerkers, beroepen uit de horeca- en schoonmaaksector.

Opmerkelijk is dit jaar het probleem bij de leerkrachten zowel in het secundair als in het basisonderwijs. De grootste problemen in het secundair onderwijs zijn te vinden bij leerkrachten voor technische vakken, wiskunde, Frans, Latijn,... Ook de leerkrachten basisonderwijs werden dit jaar behouden, het gaat hier dikwijls om tijdelijke jobs.

Textielberoepen zijn volledig verdwenen. Ook de sector transport en logistiek krijgt het zwaar te verduren waardoor er minder knelpuntberoepen behouden bleven. Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendenfuncties. Ook in de metaalsector werden iets minder knelpunten behouden, hoewel toch nog meer dan men zou verwachten gezien de berichtgeving in de media.

Door de problemen in de logistieke sector werd magazijnier, voor het eerst in jaren, niet behouden als knelpunt.

Een aantal beroepen bleven behouden hoewel ze al gedeeltelijk geremedieerd worden door bijvoorbeeld opleiding (verzorgende, opvoeder) of door buitenlandse arbeidskrachten (fruitplukkers).



## 2.4. Regionale knelpunten in 2008

In bijlage 2 is een overzicht van de regionale knelpuntberoepen opgenomen. Per regio (gebaseerd op de huidige indeling van de VDAB in arbeidsmarktbeheer-regio's) en per beroep wordt het aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten opgegeven, waarbij het vakje gekleurd is als het gaat om een knelpuntberoep. Het hangt af van de appreciatie van de regionale arbeidsmarktspecialisten of een Vlaams knelpunt al dan niet als regionaal knelpunt wordt beschouwd.

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

- ✓ meeste ingenieurs
- ✓ meeste verpleegkundigen en verzorgenden
- ✓ sommige tekenaars en de meeste technici
- ✓ boekhouder en accountant
- ✓ leerkracht basisonderwijs en middelbaar onderwijs
- ✓ begeleider buitenschoolse kinderopvang
- ✓ opvoeder klasse 1
- ✓ informaticus
- ✓ productieverantwoordelijke en veiligheidsverantwoordelijke
- ✓ sommige gespecialiseerde bedienden
- ✓ tuiniers en arbeiders in de land- en tuinbouw
- ✓ natuursteenbewerker
- ✓ meeste chauffeurs
- ✓ meeste mecaniciens
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ elektricien
- ✓ schrijnwerker
- ✓ schilder-decorateur
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ (banket)bakker
- ✓ slager
- ✓ kraanbestuurder en bouwplaatsmachinist-grondverzet
- ✓ meeste horecaberoepen

- ✓ particuliere en professionele schoonmaker en ruitenwasser
- ✓ kapper

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, bijvoorbeeld het beroep 'treinbestuurder'.

Sommige beroepen zijn zeer regionaal geconcentreerd, en worden dan ook enkel in de betreffende regio als knelpunt ervaren. Voorbeelden zijn 'chemievakman controlekamer' (in Antwerpen) en 'croupier' (Brugge).

Sommige beroepen worden slechts in één of enkele regio's als knelpunt opgemerkt, en komen niet op de Vlaamse lijst met knelpuntberoepen terecht :

- ✓ kinesitherapeut (St.Niklaas-Dendermonde, Gent)
- ✓ ergotherapeut (St.Niklaas-Dendermonde, Gent)
- ✓ logopedist (St.Niklaas-Dendermonde, Hasselt)
- ✓ apothekersassistent (St.Niklaas-Dendermonde, Hasselt)
- ✓ vroedkundige (St.Niklaas-Dendermonde, Gent)
- ✓ technicus hout ( Hasselt, Gent )
- ✓ verkoper (Turnhout, Tongeren en Kortrijk-Roeselare)
- ✓ winkelverkoper-aanvuller-kassier (Turnhout, Tongeren)
- ✓ mecanicien-hersteller van fietsen (Hasselt en Gent)
- ✓ arbeider in de metaalconstructie (St.Niklaas-Dendermonde en Hasselt)
- ✓ operator poedercoating (Hasselt, Tongeren)
- ✓ kok vreemde gerechten (St.Niklaas-Dendermonde, Hasselt )
- ✓ klusjesman gebouwen (Gent, Hasselt)



## **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

Dit hoofdstuk is beperkt tot de vaste circuits in AMI (zie hoofdstuk methodologie). Alleen voor AMI zijn gegevens beschikbaar over invulling van de vacatures.

De vaste circuits geven de belangrijkste tendenzen weer van de karakteristieken van de beroepen.

**Tabel 4: Afgehandelde vacatures 2008 - vaste circuits**

	aantal afgehandeld	% vervuld	% annulaties wegens geen geschikte kandidaat	mediaan vervullingstijd (dagen)	mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	57.720	76,0%	5,4%	50	58
Geen knelpuntberoep	47.939	84,0%	3,1%	41	42
Totaal	105.659	79,6%	4,3%	43	51

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 57.720 van de 105.659 afgehandelde jobs (54,6%). Dit betekent evenwel niet dat er evenveel moeilijk vervulbare jobs zijn. Ook bij de knelpuntberoepen zijn er veel werkaanbiedingen die zonder problemen vervuld kunnen worden.

Het aandeel van de vacatures voor knelpuntberoepen is ten opzichte van vorig jaar (59,1% in 2007) gedaald. De gebruikte methodologie op zich laat niet toe conclusies te trekken over het al dan niet vergroten of verkleinen van de problemen op de arbeidsmarkt. Maar gezien de ongunstige economische toestand lag het wel in de lijn der verwachtingen dat het aantal moeilijk invulbare vacatures zou dalen, en dus wellicht ook het aantal knelpuntberoepen. De invloed van de crisis op de nieuwe lijst van de knelpuntberoepen is echter nog beperkt gebleven : de effecten van de crisis waren immers pas zichtbaar vanaf het vierde kwartaal van 2008.

Wanneer men het totaal van de vacatures voor de knelpuntberoepen 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 hoger zijn, en anderzijds dat het vervullingspercentage lager is.

76,0% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 84,0%.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 50 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 41 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). 58 dagen duurt het eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is, tegenover 42 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd).

Het vervullingspercentage is gedaald en de medianen van vervullingstijd en looptijd zijn gedaald in vergelijking met vorig jaar.

### 3.2. Vergelijking van de karakteristieken

*Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In grafieken 5 en 6 wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (54,6%) voorgesteld door een horizontale lijn.*

*Boven deze lijn zitten de waarden waar het procentuele aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld. De volledige cijfergegevens zijn opgenomen in Deel 2, bijlage 3.*

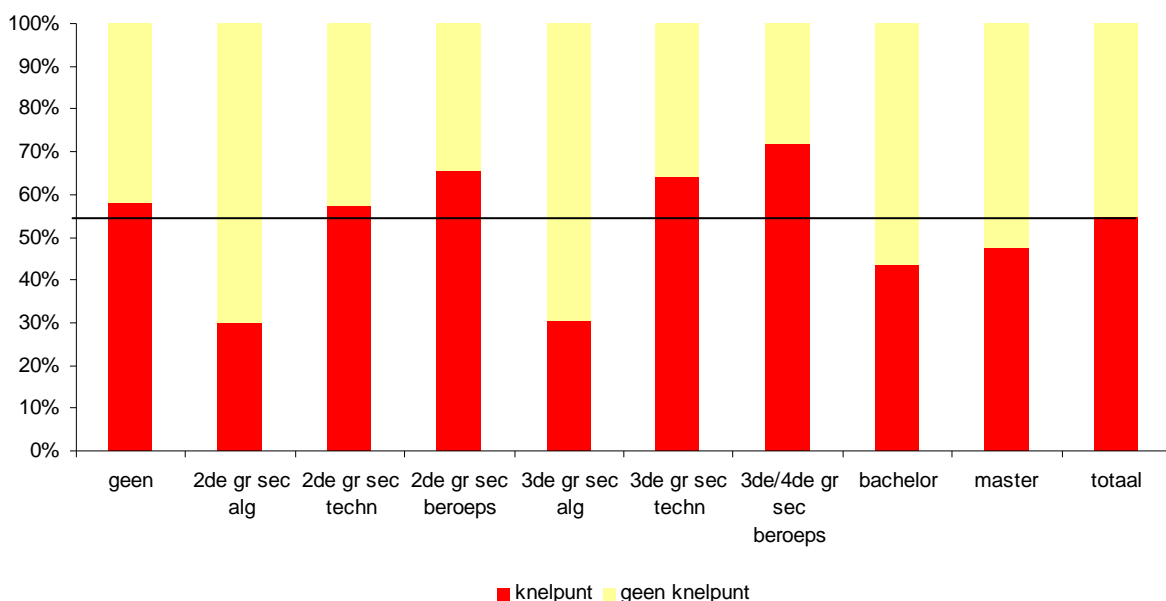
#### 3.2.1. Studieniveau

**Tabel 5: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar gevraagd studieniveau**

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vereist	53,4%	46,6%	50,3%
2 <sup>de</sup> graad secundair algemeen vormend	0,5%	1,4%	0,9%
2 <sup>de</sup> graad secundair technisch + kunst	1,0%	0,9%	1,0%

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
2 <sup>de</sup> graad secundair beroeps	2,1%	1,3%	1,8%
3 <sup>de</sup> graad secundair algemeen vormend	5,4%	14,9%	9,7%
3 <sup>de</sup> graad secundair technisch + kunst	12,4%	8,3%	10,5%
3 <sup>de</sup> en 4 <sup>de</sup> graad secundair beroeps + aanvullend	10,7%	5,1%	8,1%
Bachelor	9,6%	15,1%	12,1%
Master	4,9%	6,5%	5,6%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Grafiek 5: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens gevraagd studieniveau**



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit het beroepssecundair onderwijs en in iets mindere mate ook voor werkzoekenden uit de derde graad van het technisch secundair onderwijs. De vacatures waarbij enkel een getuigschrift vereist is van het algemeen vormend onderwijs, zowel tweede als derde graad, zijn ondervetegenwoordigd bij de vacatures voor knelpuntberoepen. Ook vacatures voor bachelors en masters komen minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen. In grote lijnen komen deze resultaten overeen met die van 2007 en 2006. Het aandeel van jobs zonder diplomavereiste in de vacatures voor knelpuntberoepen is nog altijd erg hoog. Bij vacatures zonder diplomavereiste is het echter onduidelijk of er werkelijk geen diploma vereist is, dan wel of de werkgever gewoon geen eisen geformuleerd heeft en andere criteria zoals beroepscompetenties en ervaring belangrijker vindt. Uit de aard van

het beroep kan men meestal wel afleiden of een ongeschoolde in aanmerking zou komen voor de vacature. In 53,4% van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geen diploma gevraagd.

De voorbije jaren zag dit aandeel er zo uit:

2008:	53,4%
2007:	53,1%
2006:	54,2%
2005:	50,4%
2004:	44,0%
2003:	37,9%
2002:	36,4%
2001:	33,3%
2000:	31,7%
1999:	21,3%
1998:	14,0%

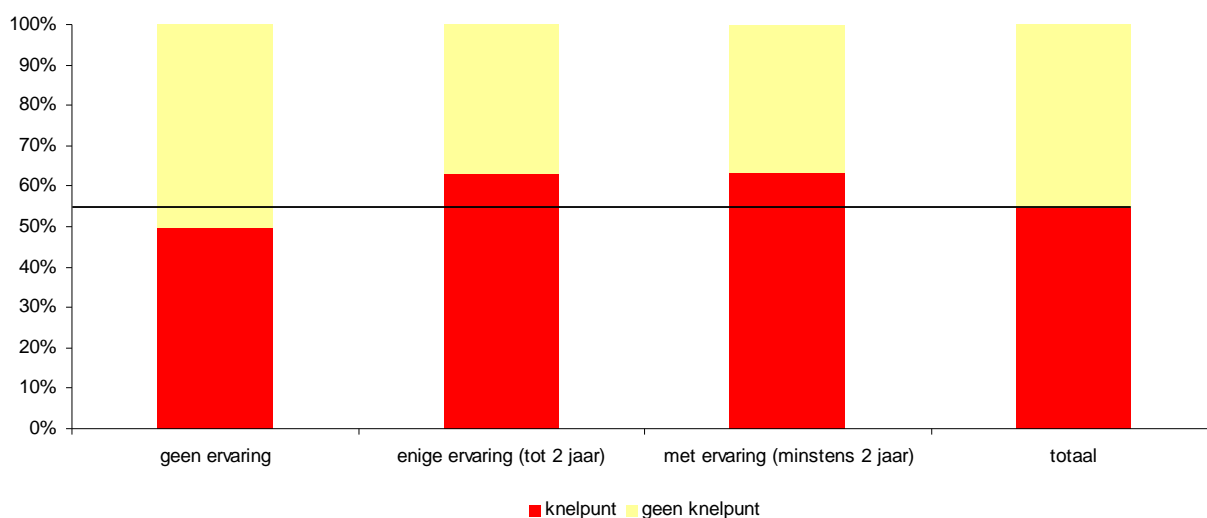
Het voorbije decennium evolueerde het aandeel van vacatures zonder diplomavereisten van 14,0% in 1998 tot 53,4% in 2008. Onder andere de snelle groei van vacatures voor particuliere schoonmakers (o.a. in het kader van de dienstencheques) is daar niet vreemd aan. 21,5% van de vacatures voor knelpuntberoepen is voor een particulier schoonmaakster, in 2004 was dit 9,2%.

### 3.2.2. Ervaring

Tabel 6: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar gevraagde ervaring

ERVARING	Geen		Totaal
	Knelpunt	Knelpunt	
Geen ervaring	57,9%	70,4%	63,6%
Enige ervaring (tot 2 jaar)	30,1%	21,3%	26,1%
Met ervaring (minimaal 2 jaar)	11,9%	8,3%	10,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 6: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens gevraagde ervaring



Bij de vacatures voor knelpuntberoepen vinden we meer vraag naar mensen met ervaring dan bij de vacatures voor de overige beroepen. In vier op de tien 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. Globaal is de vraag naar ervaring echter lichtjes gedaald.

De vraag naar ervaring vinden we terug in nagenoeg alle beroepsgroepen. Toch zijn er knelpuntberoepen waar nauwelijks ervaring gevraagd wordt, zoals arbeiders in de landbouw en fruitsector, slachterijarbeiders, sommige verpleegkundigen, sommige leraars, de meeste productieoperators voeding, ...

### 3.2.3. Andere kenmerken

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

Vacatures waarin geen specifieke **studiespecialisatie** gevraagd wordt komen iets minder voor bij de knelpuntberoepen (65,3% tegenover 73,6% bij de niet-knelpuntberoepen). Meestal gaat het om vacatures waar geen diplomavereisten gesteld worden. Het zoeken naar een geschikte arbeidskracht gaat bij dergelijke

vacatures uiteraard gemakkelijker. Het huidige cijfer ligt iets lager dan dat van vorig jaar. In een aantal gevallen verwijzen de studiespecialisaties duidelijk naar bepaalde knelpuntberoepen. Meer dan 80% van de vacatures waarin de specialisatie elektriciteit, elektronica, mechanica of hout gevraagd wordt, 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. Bedienden expeditie, hotelreceptionist, management assistent, ingenieurs, sommige informatici zijn enkele voorbeelden van knelpuntberoepen waar talenkennis gevraagd wordt. In het algemeen is het belang van deze factor 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 (vrachtwagenchauffeurs en autobus- en autocarbestuurders).

De verdeling van de vacatures voor knelpuntberoepen naar **provincie** laat een vrij gelijkmatige verdeling zien.

De naar volume aan vacatures veruit belangrijkste nijverheidstak 'Handel en verhuur' scoort wat betreft aandeel van knelpuntberoepen lager dan gemiddeld. De tweede **sector**, informatica en diensten aan bedrijven, scoort licht hoger dan gemiddeld. De bouwsector heeft duidelijk wel veel te maken met knelpuntberoepen. Naast de bouwvakberoepen is er vanuit de bouwsector ook veel vraag naar technici, loodgieters, monteurs centrale verwarming en schrijnwerkers. Ook maatschappelijke dienstverlening, diensten aan personen, de hout- en meubelindustrie, land-, tuin- en bosbouw, en in mindere mate ook de metaalsector, transport en logistiek, gezondheidszorg, en chemie kennen bovengemiddeld veel knelpunten. In de sector van de interim- en selectiebureaus gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques. Echte uitzendopdrachten zitten immers niet in deze analyse.

De **dimensieklasse** van het bedrijf is nauwelijks nog een verklarende factor voor het knelpuntkarakter van

vacatures en beroepen. Zowel KMO's als grote bedrijven hebben te maken met knelpuntberoepen, maar grote bedrijven zijn wellicht beter in staat zelf voor oplossingen te zorgen omdat ze meer mogelijkheden voor interne opleidingen en bijscholingen hebben.

Knelpuntberoepen komen overwegend voor in het gewoon **circuit**. Opvallend is het groot aantal knelpunten bij de vervanging bij brugpensioen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de nood aan 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.

Bij **volcontinu deeltijds** en **nacht deeltijds** en **onderbroken werk** komen knelpuntberoepen iets meer voor. Dergelijke vacatures komen weinig voor.

### 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 bovendien niet ingeschreven te zijn bij de VDAB.

Voor een gedeelte van de ingevulde vacatures is het geslacht van de geplaatste werkzoekenden wel gekend.

**Tabel 7: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar geslacht van de geplaatste kandidaten**

VERVULD DOOR	Geen		Totaal	Geen		Totaal
	Knelpunt	knelpunt		Knelpunt	knelpunt	
	aantal	aantal	aantal	%	%	%
Mannen	11.804	8.640	20.444	56,0%	50,5%	53,6%
Vrouwen	9.265	8.466	17.731	44,0%	49,5%	46,4%
Totaal	21.069	17.106	38.175	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 38.175 vacatures is het geslacht van de werkzoekende die in dienst genomen werd gekend. Bij de knelpuntberoepen gaat het om 48,0% van de via de VDAB ingevulde vacatures, tegenover 42,5% bij de overige beroepen.

44,0 % van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 49,5% 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. De ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de knelpuntberoepen betekent dat zij een zwakkere positie innemen op een aantrekkelijk segment van de arbeidsmarkt.

**Tabel 8: Beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden**

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %	BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Bekister-ijzervlechter	0,0%	Gevelreiniger	0,0%
Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	0,0%	Metselaar	0,2%
Stellingbouwer	0,0%	Installateur sanitair en centrale verwarming	0,3%
Verhuizer	0,0%	Stukadoor	0,3%
Natuursteenbewerker	0,0%	Mecanici van (motor)voertuigen	0,5%
Dekvloerlegger - chappelegger	0,0%	Dakdekker	0,8%
Matroos binnenvaart	0,0%	Wegenwerker	1,1%
Onderhoudsmecanici voor bouwplaats- en landbouwmachines	0,0%	Bouwplaats- en wegenbouwmachinist	1,5%
		Buizenfitter	1,6%
		Lasser	1,7%



BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties	2,3%
Schrijnwerker en meubelmaker	2,4%
Plaatbewerker	2,4%
Vloerder	2,5%
Elektriciën	2,9%
Kraanman	2,9%
Tuinier	3,6%
Vrachtwagenbestuurder	3,7%
Technicus	6,1%

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Insteller-bedieners van werktuigmachines	6,1%
Heftruckbestuurder	6,6%
Procesoperator chemie	8,2%
Bankwerker	9,1%
Industrieel schilder	9,5%

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

**Tabel 9: Beroepsgroepen waarin vooral vrouwen geplaatst worden**

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Strijkster (M/V)	100,0%
Ziekenhuisapotheker	100,0%
Kamerpersoneel	96,3%
Begeleider kinderopvang	94,5%
Gekwalificeerd verzorgende	94,0%
Gespecialiseerde stikster (M/V)	92,8%
Schoonmaakster (M/V)	91,8%
Kapper	91,7%
Management assistent	90,0%

Door de groeiende vraag naar sommige eerder 'vrouwelijke' beroepen in dit lijstje, zoals strijkster en schoonmaakster, stijgt het vrouwelijk aandeel in de plaatsingen. Dit zijn omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen echter niet de meest interessante knelpuntberoepen.



## 4. Remediëring

- 4.1 Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem
- 4.2 Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem
- 4.3 Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden
- 4.4 Doorgroefunctie



De lijst met knelpunten bevat zeer verscheiden beroepen. De oorzaken van deze knelpunten zijn even divers als de beroepen zelf. Het wegwerken van knelpunten vereist bijgevolg ook een uitgebreid pakket aan maatregelen en strategieën.

Bij de bespreking van deze oplossingen worden de knelpuntberoepen in zes groepen opgedeeld. De indeling van de beroepen op basis van de

voornaamste oorzaak (kwantitatief, kwalitatief, arbeidsomstandigheden) vormt de basis. Omdat het vereiste studieniveau bij de kwantitatieve knelpuntberoepen sterk bepalend is voor de te hanteren remediëringstrategie, wordt deze groep in drie subgroepen opgedeeld. Voor sommige knelpuntberoepen is ervaring op een lager niveau noodzakelijk. Deze doorgroeifuncties zijn een aparte zesde categorie.

## 4.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

Kwantitatieve tekorten zijn de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen. Te weinig jongeren en hun ouders kiezen voor een aantal studierichtingen, studiegebieden en opleidingen in het middelbaar of het hoger onderwijs. De behoefte aan een specifiek rijbewijs of attest kan deze knelpunten ook veroorzaken.

Dat de meerderheid van de knelpuntberoepen teruggaat op kwantitatieve tekorten is geen goede zaak. Knelpunten die ontstaan door een gebrekkige oriëntatie van jongeren in het onderwijs zijn immers vaak niet op korte termijn te remediëren. Afhankelijk van het door de werkgevers geëiste studieniveau, bestaan er grote verschillen tussen de verschillende beroepen. Daarom wordt deze groep opgedeeld in drie subgroepen.

De opdeling van deze beroepen naar vereist studieniveau is echter niet zo eenvoudig. In hoofdstuk 3 bleek immers al dat heel wat vacatures geen diplomavereisten vermelden. Dit betekent echter geenszins dat laaggeschoolden steeds voor deze vacatures in aanmerking komen. Zo zijn er elk jaar vacatures voor ingenieurs en verpleegkundigen zonder diplomavereisten. Daarnaast is er ook vaak

een verschil tussen de oorspronkelijke diplomavereisten van de werkgever en het diploma of het studieniveau van de uiteindelijk aangeworven kandidaat. Daarom werd gezocht naar een alternatieve manier om beroepen in het kader van remediëring naar studieniveau in te delen.

Het gemiddelde studieniveau van de geplaatste werkzoekenden werd gekozen als uitgangspunt. Dit heeft tot voordeel dat de indeling gebaseerd is op het studieniveau van de reëel aangeworven werkzoekende, niet op de (mogelijk onrealistisch hoge of ontbrekende) eisen van de werkgever.

Deze methode onderschat echter het studieniveau van een beroep. De VDAB bemiddelt intensiever voor de lager gekwalificeerde werkzoekenden en heeft dus ook meer gegevens over geplaatste werkzoekenden met een lager studieniveau. Dit is niet noodzakelijk een nadeel. Deze indeling toont zo waar er, mits de juiste motivatie en de nodige inspanningen, nog kansen liggen voor kortgeschoolden.

### 4.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De lijst met beroepen voor hooggeschoolden die een knelpuntberoep zijn omwille van een kwantitatief tekort is relatief beperkt. Toch bevat deze groep een aantal van de meest hardnekkige knelpuntberoepen zoals ingenieur en verpleegkundige. Naast deze twee beroepen omvat deze groep ook de beroepen leerkracht secundair onderwijs, leerkracht basisonderwijs, boekhouder, opvoeder en ziekenhuisapotheker.

Dat deze groep enkele bijzonder hardnekkige knelpuntberoepen omvat bewijst dat het wegwerken van deze tekorten geen eenvoudige opdracht is.

Wat **opleiding** betreft zijn de mogelijkheden begrensd. Van de laaggeschoolde arbeidsreserve van vandaag kunnen via modulaire opleidingen geen hooggeschoolde specialisten gemaakt worden. Toch staan de VDAB en partners niet machteloos, al verschillen de mogelijkheden afhankelijk van beroep en sector.

Wat de verpleegkunde betreft wordt getracht om zo veel mogelijk geschikte werkzoekenden toe te leiden naar de opleidingen in het reguliere onderwijs. In 2008 werd daarom een proefproject opgestart om werkzoekenden uit de kansgroepen tijdens het volgen van deze opleidingen maximaal te ondersteunen. Daarnaast wordt door de sector en door de VDAB geïnvesteerd in opleidingen voor mensen die op een lager niveau al in de sector aan de slag zijn. Op deze wijze kan het tekort aan verpleegkundigen worden gemilderd en ontstaan er extra carrièremogelijkheden. Opvoeders worden eveneens opgeleid in samenwerking met het regulier onderwijs, sectororganisaties en het volwassenenonderwijs.

Voor boekhouders investeren de VDAB en partners vooral in concrete en praktijkgerichte bijscholingen. Volleerde boekhouders kan de VDAB niet opleiden, ontbrekende kennis van een specifiek softwarepakket kan wel aangevuld worden. Voor

werknemers uit andere sectoren die graag in het onderwijs aan de slag willen gaan bestaat de 'specifieke lerarenopleiding' (SLO). De diplomaveristen en het verzwaren van de opleiding (60 in plaats van 45 studiepunten sinds het academiejaar 2007-2008) maakt dat het voor werkenden echter niet evident is om deze opleiding te volgen. Het opleiden van ingenieurs is een opdracht voor het reguliere onderwijs. Werkzoekenden die over de capaciteiten beschikken om ingenieur te worden zijn ook zelden (lang) werkloos.

Een werkzoekende kan ook, mits hij aan de nodige voorwaarden voldoet, van de RVA een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** verkrijgen. Deze vrijstelling laat toe om opnieuw een voltijdse opleiding te volgen in het onderwijs zonder verlies van de werkloosheidsuitkering. Deze maatregel is specifiek gericht op knelpuntberoepen omwille van een kwantitatief tekort. Voor 2008 telde de RVA in totaal 662 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW) met een dergelijke vrijstelling.

De hierboven opgesomde maatregelen kunnen deze knelpunten milderden maar niet doen verdwijnen. Daarvoor dient het probleem aan de oorsprong aangepakt te worden. Voor elk van deze beroepen zijn er immers onvoldoende jongeren die kiezen voor de opleidingen die voorbereiden op deze beroepen. Verkeerde **keuzes in het onderwijs** liggen aan de basis van het probleem.

Te weinig jongeren zijn gepassioneerd door techniek, wetenschap, wiskunde en boekhouden. Vooral het aantal studentes binnen deze studierichtingen ligt zeer laag. Het omgekeerde geldt voor verpleegkundigen en opvoeders. Te veel mannen laten deze studierichtingen links liggen bij de overstap naar het hoger onderwijs. Ook het onderwijs is ondertussen sterk vervrouwelijkt. Het mag dus niet verbazen dat leerkrachten technische vakken, traditionele mannenvakken, het moeilijkst te vinden zijn. Dit zijn echter al lang niet meer de enige vakken waar nog moeilijk leerkrachten voor gevonden worden. Er is dus nood aan meer jongeren die al op de schoolbanken kiezen voor een carrière als leerkracht.

Daarom investeren de VDAB en partners sterk in het sensibiliseren van jongeren en ouders. Door het koppelen van de gegevens van het onderwijs aan de werkloosheidsstatistieken van de VDAB worden de prestaties van schoolverlaters op de arbeidsmarkt onderzocht. Publicaties, zoals de studie "Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen"<sup>1</sup>, bieden een schat aan informatie over de vlotheid waarmee jongeren na het beëindigen van hun

---

<sup>1</sup> 'Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen', jaarlijkse studie door de studiedienst van VDAB.

studies aan het werk raken. De VDAB is ook aanwezig op de Studie-informatiedagen (SID-IN) georganiseerd door het onderwijs.

Veranderingen teweegbrengen in de manier waarop jongeren kiezen in het onderwijs, vergt echter zeer veel tijd. Een toename van het aantal eerstejaarsstudenten in een studierichting vertaalt zich ook niet noodzakelijk en ten vroegste pas enkele jaren later in een hoger aantal schoolverlaters. Een blijvende verandering in de keuzes die jongeren maken tijdens hun schoolcarrière is de enige manier om deze knelpunten definitief op te lossen. De acute problemen van vandaag zullen er echter niet door verdwijnen.

Daarom wordt steeds vaker gepleit voor meer **grensoverschrijdende mobiliteit** op de arbeidsmarkt. Sinds 1 juli 2006 wisselen ACTIRIS, ADG, FOREM en VDAB moeilijk invulbare vacatures uit. Meer **interregionale mobiliteit** zal deze knelpunten echter niet doen verdwijnen. Wat hogeschoolden betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten.

België versoepelde vanaf 30 april 2006 ook de procedure voor het aanwerven van werknemers afkomstig uit de **nieuwe EU-lidstaten** voor een beperkte lijst van knelpuntberoepen. Ook in 2008 heeft dit niet gezorgd voor een toevloed aan Oost-Europese hogeschoolde specialisten. In de loop van 2008 werden via deze regeling arbeidskaarten uitgereikt aan 39 boekhouders, 81 ingenieurs en 71 verpleegkundigen en verzorgenden<sup>2</sup>. Voor elk beroep is dit aanzienlijk meer dan in 2007 of 2006 maar geen overdonderend resultaat. Omdat vanaf mei 2009 er vrij verkeer van goederen geldt voor alle landen die in 2004 tot de Unie zijn toegetreden, zullen deze cijfers in de toekomst opnieuw dalen. Enkel Roemenen en Bulgaren zullen – voorlopig tot en met 31 december 2011 – nog een arbeidskaart nodig hebben om in Vlaanderen aan de slag te kunnen.

Daarnaast is er de instroom van **arbeidskrachten van buiten de EU**. In 2008 werden 4.599 arbeidskaarten B toegekend aan hogeschoolden en leidinggevendenden (al dan niet gedetacheerd). Het beroep dat deze werknemers in Vlaanderen uitoefenen of uitgeoefend hebben is echter niet gekend.

---

<sup>2</sup> Verpleegkundigen en verzorgenden worden niet onderscheiden. De andere beroepen binnen deze groep staan niet op de lijst van beroepen die in aanmerking komen voor de versoepelde procedure. Zie: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Dienst Migratie en Arbeidsbemiddeling, 'Jaarverslag 2008: Arbeidsvergunningen en Arbeidskaarten in Vlaanderen'.

#### 4.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeskoold

De grootste groep knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan schoolverlaters uit technisch en beroepsgerichte opleidingen in het middelbaar onderwijs. Technisch tekonaars en patroontekonaars bevinden zich in deze groep, al eisen werkgevers ondertussen steeds vaker een bachelordiploma van kandidaten, zeker als het om schoolverlaters gaat. Dezelfde verschuiving naar hogere diplomaveisten doet zich in mindere mate ook voor bij technici en technisch-medisch personeel. De andere beroepen binnen deze groep, elektriciën, insteller-bediener, monteur, loodgieter, lasser, schrijnwerker, drukker en bakker, richten zich nog voornamelijk op middengeskoolden.

Of men zich richt op hogegeskoolden of middengeskoolden, de oorzaak van het probleem blijft steeds dezelfde. Te weinig jongeren kiezen voor een technisch georiënteerde opleiding in het BSO of het TSO. Het tekort aan leerlingen in de juiste richtingen van het TSO vertaalt zich ook in een tekort aan technisch onderlegde professionele bachelors.

De keuzes die jongeren maken in het **middelbaar onderwijs** liggen aan de basis van het probleem. Het is dus ook daar dat een oplossing gezocht moet worden. Jongeren en ouders beschouwen het technische en het beroepsgerichte onderwijs nog te veel als minderwaardig ten opzichte van het algemeen secundair onderwijs. Over TSO en BSO bestaan een aantal zeer hardnekkige vooroordelen.

TSO en BSO zijn niet altijd makkelijker dan het ASO. Wat makkelijk of moeilijk is hangt immers vooral af van de interesses en talenten van een kind. Jongeren laten starten in een studierichting die niet aansluit bij hun talenten, kan leiden tot het gevoel steeds opnieuw te falen. Dit is dodelijk voor zelfbeeld en motivatie van deze jongeren en kan nefaste gevolgen hebben voor de rest van de schoolcarrière.

Het ASO is ook al lang niet meer het enige secundaire onderwijs dat voorbereidt op hogere studies. Heel wat leerlingen in technische richtingen in het hoger onderwijs, zoals industrieel ingenieur, zijn afkomstig uit het TSO. De stap van het BSO naar het hoger onderwijs is vandaag voor de meeste jongeren nog wel onhaalbaar groot. Het valt af te wachten in welke mate de hervorming van het middelbaar onderwijs hier iets aan zal veranderen.

Dat vele jongeren in het **lager onderwijs** amper in aanraking komen met wetenschap, techniek of ambachtelijk werk verklaart voor een deel ook de keuze voor het ASO bij de overstap naar het middelbaar onderwijs. Daarom organiseren sectororganisaties, scholen en de VDAB al enkele jaren zogenaamde '**doedagen**'. Tijdens deze dagen

kunnen leerlingen uit het zesde leerjaar van het lager onderwijs experimenteren met eenvoudige technologische toepassingen of proeven van typische knelpuntberoepen. Ondanks toegenomen inspanningen van alle betrokkenen is er nog geen sprake van een significante verandering in de studiekeuzes die jongeren en ouders maken.

Vooroordelen en gebrek aan interesse bij jongeren en ouders zijn echter niet de enige oorzaak voor ongelukkige studiekeuzes. Opdat men de juiste keuze kan maken moeten er ook voldoende scholen zijn die de juiste **studierichtingen en studiegebieden aanbieden**. Dit is vandaag niet het geval. Als scholen TSO of BSO aanbieden, zit het studiegebied Handel bijna steeds in het studieaanbod. Schoolverlaters uit dit studiegebied vinden na het verlaten van de schoolbanken echter zeer moeilijk werk. Economisch veel interessantere studierichtingen, zoals bouwtechnieken (TSO) en houttechnieken (TSO) worden daarentegen vaak slechts in een beperkt aantal scholen aangeboden.

Drie hindernissen zorgen er echter voor dat het aanbieden van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen niet zo eenvoudig is.

Vooraleer men technische richtingen kan aanbieden moet men beschikken over leerkrachten met de juiste competenties. Door het nijpende tekort aan technische profielen op de arbeidsmarkt ondervinden ook scholen hierbij heel wat moeilijkheden. Het aanbieden van een degelijke technische opleiding vereist ook de beschikbaarheid van de nodige moderne en vooral dure machines. De meeste scholen kunnen zich deze moderne apparatuur niet veroorloven.

Om een studierichting rendabel te maken, moeten er ook voldoende leerlingen zijn. Het heeft geen zin om fel te investeren in dure technische apparatuur als deze jaarlijks slechts door een handvol leerlingen wordt gebruikt.

Daarom moet nog meer ingezet worden op **samenwerking** tussen bedrijven, scholen, onderwijsnetten, sectoren, opleidingsinstellingen en de VDAB. De competentiecentra en het machinepark van de VDAB kunnen ondertussen ter beschikking gesteld worden aan scholen. Bedrijven, scholen en sectoren werken lokaal samen in het kader van (leerkrachten)stages. De Regionale Technologische Centra (RTC's) fungeren als motor voor deze samenwerking.

Door het **opleiden** van werkzoekenden kunnen de VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig

technisch tekenaar, technicus, elektricien of mecaniciens. Het algemene tekort aan technisch geschoolden zorgt er dus ook voor dat er vaak te weinig geschikte kandidaten zijn voor de beroepsopleidingen.

Werkzoekenden die in het hoger secundair of het hoger technisch onderwijs een opleiding willen volgen die voorbereid is op tewerkstelling in één van deze beroepen, kunnen van de RVA ook een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** bekomen.

#### 4.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem - laaggeschoold

Dat kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden bestaan lijkt paradoxaal. Op een moment dat meer dan de helft van de niet-werkende werkzoekenden laaggeschoold is, zouden er geen kwantitatieve tekorten aan laaggeschoolden mogen bestaan. Er zijn echter goede redenen om deze beroepen toch op de knelpuntenlijst te zetten. Deze groep omvat twee types.

Een eerste groep omvat beroepen die doorgaans door laaggeschoolden worden uitgevoerd, maar voor het uitoefenen van dit beroep zijn extra attesten of certificaten vereist. Vrachtwagenchauffeurs, autobusbestuurders, heftruckbestuurder, kraanmannen en industriële schoonmakers zijn hiervan voorbeelden. Remediëring van deze knelpuntberoepen spitst zich toe op **opleiding en certificering** van werkzoekenden. Nadeel hierbij is dat de opleidingscapaciteit beperkt wordt door het aantal (dure) machines dat men ter beschikking heeft. Betrokken sectoren leveren hier al serieuze inspanningen maar dit betekent ook dat de opleidingscapaciteit niet bliksemsnel en eindeloos uitgebreid kan worden. Het attesteren van **eerder verworven competenties** is eveneens een gevolgde strategie. Een heel aantal heftruckchauffeurs oefenen immers al jaren het beroep uit, lang voor er van een vereist attest sprake was.

Voor een tweede groep beroepen bestaat er wel een schoolse opleiding (BSO) maar het aantal schoolverlaters uit deze studierichtingen volstaat niet om aan de vraag te voldoen. Deze groep omvat de meeste gespecialiseerde bouwvakkers (natuursteenbewerkers, metselaar, vloerder, chapelegger, stukadoor, bekister-ijzervlechter, dakdekker) en bankwerkers. Het tekort aan jongeren dat kiest voor een praktijkgerichte opleiding in het BSO is hier de oorzaak. Dat te weinig jongeren kiezen voor deze opleidingen mag echter niet verbazen. Slechts vier scholen in heel Vlaanderen bieden de studierichting Ruwbouwafwerking aan (de enige studierichting waar men de basistechnieken voor vloeren, chapen

Omdat ook Brussel en Wallonië kampen met een tekort aan technisch geschoolden is de **interregionale mobiliteit** geen mirakeloplossing. De versoepelde procedure voor het toekennen van arbeidskaarten B aan kandidaat-werknemers uit de **nieuwe EU-lidstaten** voor tewerkstelling in een knelpuntberoep heeft de afgelopen jaren duidelijk zijn nut bewezen. In 2008 werden via deze procedure 152 bakkers, 73 drukkers, 111 elektriciens, 168 sanitair installateurs, 569 instellerbedieners, 1241 lassers, 368 monteurs, 948 technici maar slechts 7 tekenaars aangeworven.

en pleisteren aangeleerd krijgt). Amper evenveel scholen hebben een zevende jaar BSO dakwerken.

Door het voorzien van gerichte **opleidingen** voor deze beroepen trachten de VDAB en partners de tekorten op de arbeidsmarkt te beperken. Ondanks het succes van deze opleidingen volstaat ook hier het aantal opgeleide cursisten niet om het knelpunt te doen verdwijnen. Via **individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO)** kunnen de verschillen tussen de competenties van de kandidaten en de vereisten van de vacature op een voor de werkgever financieel voordelige manier weggewerkt worden. Omdat de meeste op vacatures voor deze beroepen geplaatste werkzoekenden laaggeschoolden zijn, behoren deze beroepen tot de groep van kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden. Nochtans zal enkel een toename van het aantal jongeren met de juiste middelbare diploma's deze knelpunten doen verdwijnen. Voor gemotiveerde en handige laaggeschoolde werkzoekenden die in staat zijn om fysiek zwaar werk uit te oefenen bieden deze beroepen echter mogelijkheden.

Wil men als werkzoekende in het regulier onderwijs een opleiding volgen tot gespecialiseerd bouwvakker dan kan men onder bepaalde voorwaarden ook hiervoor van de RVA een **vrijstelling voor beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** krijgen.

Omdat het aantal opgeleide werkzoekenden voor al deze beroepen achterblijft op de vraag worden voor een aantal van deze beroepen ook werknemers uit **nieuwe EU-lidstaten** ingeschakeld. In 2008 telde de dienst Migratie en Arbeidsbemiddeling arbeidkaarten B voor 632 vrachtwagenchauffeurs, 5 kraanmannen, 80 bankwerkers, 878 bekisters, stellingbouwers en wegenwerkers, 234 dakdekkers, 1.195 metsers en vloerders, 102 natuursteenbewerkers en 435 stukadoors.

De meeste van deze beroepen zijn ook in Wallonië en Brussel knelpuntberoepen. De mogelijkheden voor **interregionale mobiliteit** zijn dus ook hier beperkt.



## 4.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

Deze groep omvat zeer diverse beroepen waarvoor er op de Vlaamse arbeidsmarkt wel degelijk voldoende kandidaten te vinden zijn. Alleen ontbreekt het bij deze kandidaten doorgaans aan de juiste competenties. Bij de informatici ontbreekt kennis over specifieke programma's of programmeertalen. Kandidaten voor vele bediendenfuncties missen de nodige talenkennis, technische knowhow of kennis van sector en procedures. Werkzoekende stiksters zijn doorgaans productiestiksters en missen de competenties om als modellenstikster aan de slag te gaan. Kandidaat-koks beseffen vaak onvoldoende dat redelijk goed koken alleen niet volstaat om het te maken tot chef-kok. Voor andere beroepen bestaat er een overschot aan schoolverlaters uit de juiste studierichting maar met de verkeerde attitude, competenties of een gebrek aan motivatie om het beroep ook effectief uit te oefenen. Eén van de perverse effecten van het watervalstelsel is namelijk dat jongeren in studierichtingen zoals haartooi terecht komen hoewel ze niet de minste ambitie hebben om later kapper te worden.

De specifieke competenties die bij sollicitanten ontbreken verschillen van beroep tot beroep. Daarom werkten de VDAB en partners ook een uitgebreide set aan korte modulaire **opleiding** uit die niet noodzakelijk beroepsspecifiek zijn. Opleiding voor specifieke software, administratieve vaardigheden, talen, management en communicatie en automatisering vormen ondertussen een vast onderdeel van het opleidingsaanbod voor werkzoekenden.

## 4.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

Voor bijna alle knelpuntberoepen zijn er arbeidsomstandigheden die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk in de bouw, de onregelmatige uren voor verpleegkundigen en verzorgenden of het soms stresserende werk in de expeditie zijn echter niet de voornaamste reden waarom deze beroepen op de knelpuntenlijst staan. De groep van knelpuntberoepen die voornamelijk of enkel en alleen door arbeidsomstandigheden verklaard wordt is relatief beperkt.

Wanneer een beroep om meer dan één reden als onaantrekkelijk wordt ervaren, zijn arbeidsomstandigheden wel bepalend. Omwille van de werkloosheidsval is de combinatie van lage verloning en opdrachten voor slechts een beperkt aantal werkuren verantwoordelijke voor een aantal knelpuntberoepen. Schoonmaakpersoneel, bestuurders voor een kleine bus, kelners en begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang zijn

Daarnaast werd de **individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)** in het leven geroepen om op een voor de werkgever aantrekkelijke manier de discrepanties tussen de eisen van de werkgever en de competenties van de werkzoekende weg te werken. De IBO is een opleiding op de werkvloer, waarbij de werkgever loon noch RSZ betaalt, enkel een vergoeding. De werkzoekende krijgt opleiding en ervaring op de werkvloer, een volwaardig inkomen en bij een succesvolle beëindiging van de opleiding een vast contract.

De meeste van de hier opgesomde beroepen zijn eveneens een knelpuntberoep in **Wallonië en Brussel**. Omwille van de specifieke taalproblematiek zijn bediendenberoepen in Brussel zelfs vaker een knelpunt dan in Vlaanderen. De meeste bediendenberoepen staan niet op de lijst voor de versoepelde procedure voor het aanwerven van werknemers uit de **nieuwe EU-lidstaten**. Voor de kwalitatieve knelpuntberoepen die wel op deze lijst staan zijn de resultaten wisselend: in 2008 werden arbeidskaarten uitgereikt aan 33 informatici en 204 patroonmakers en stiksters. Bekijkt men de cijfers over aanwerving van een werknemer van **buiten de EU** dan valt op dat sinds 2006 de Indiërs goed zijn voor het hoogste aantal tewerkgestelde hooggeschoolden en leidinggevendenden. Van de Indiërs is geweten dat ze in Vlaanderen voornamelijk als informaticus aan de slag gaan.

hier de meest voor de hand liggende voorbeelden. Een relatief lage verloning gecombineerd met stresserend of zwaar werk, het statuut van zelfstandige, zeer hoge kwalitatieve eisen of uren buiten de kantooruren verklaren de knelpunten bij verhuizers, kamerpersoneel, tandtechnicus, filiaalhouders, televerkoopers, vertegenwoordigers, hotelreceptionisten, en medewerkers voor een callcenter. Slechts zelden speelt bij deze beroepen het loon geen doorslaggevende rol.

Omdat **loon** doorgaans bepalende is, wordt remediëring voor de VDAB en partners een lastige opdracht. Opleidingen zoals professionele schoonmaaktechnieken bereiden potentiële kandidaten voor op een carrière als schoonmaakpersoneel. De VDAB en partners organiseren ook evenementen om deze beroepen in de kijker te plaatsen en eventuele vooroordelen uit de wereld te helpen. De verloning binnen een sector of een bedrijf is echter iets wat zich aan de invloed

van arbeidsbemiddeling onttrekt. Ook individuele bedrijven zelf kunnen, omwille van de vaak scherpe onderlinge concurrentie, de lonen niet zomaar verhogen. Vaak verhoogt de verloning wel na het opdoen van ervaring en behoort een voltijdse betrekking na een periode van tewerkstelling wel tot de mogelijkheden. Omdat dit de start in het beroep niet aantrekkelijker maakt, zorgt dit echter niet voor meer kandidaten.

Door middel van de Jobkorting, de Inkomensgarantie-uitkering en andere maatregelen trachten de Vlaamse en de federale overheid (deeltijds) werken tegen een laag loon wel **financieel aantrekkelijker** te maken. Kandidaten die enkel deeltijds kunnen of willen werken, zoals alleenstaande ouders, hebben echter geen recht op een inkomensgarantie-uitkering. Een eventuele BTW-verlaging voor de horeca zou deze sector ook iets meer ademruimte kunnen geven en zo kunnen leiden tot een betere verloning van het personeel.

De meeste van deze beroepen zijn geschikt voor laaggeschoolden en andere **kansengroepen**. In de meeste van deze sectoren zijn ook opvallend veel werknemers uit de kansengroepen aan de slag. De gebrekkige aantrekkelijkheid van deze beroepen geldt voor de kansengroepen natuurlijk ook.

Buitenlanders, zoals werknemers uit de **nieuwe EU-lidstaten**, willen wel in deze beroepen aan de slag gaan. In 2008 werden 21.566 arbeidskaarten B via de versoepelde procedure toegekend aan land-

en tuinbouwarbeiders uit de nieuwe lidstaten van de EU. Dit cijfer doet het aantal arbeidskaarten toegekend in het kader van deze procedure voor alle andere beroepen in het niets verdwijnen. Het gaat hier wel vaak om tijdelijke tewerkstelling in het kader van seizoensarbeid. Eén werknemer kan ook verschillende arbeidskaarten op één jaar ontvangen.

De meeste andere beroepen binnen deze groep staan niet op de lijst met knelpuntberoepen waarvoor makkelijker kandidaten uit de nieuwe EU-lidstaten kunnen worden aangeworven. De redenering was dat er in Vlaanderen nog voldoende laaggeschoolde werkzoekenden waren om deze vacatures in te vullen. De afgelopen jaren bleek echter dat vacatures voor schoonmaakpersoneel steeds moeilijker ingevuld raken, hoewel de Vlaamse laaggeschoolde arbeidsreserve alles behalve verdwenen is. Zonder extra flankerende maatregel kan een aanzienlijk deel van de huidige laaggeschoolde arbeidsreserve blijkbaar niet gemotiveerd worden om in deze beroepen aan de slag te gaan. Dat de grenzen voor werknemers uit alle nieuwe lidstaten met uitzondering van Bulgarije en Roemenië sinds mei 2009 volledig zijn opgegaan zou ervoor kunnen zorgen dat de vacatures voor schoonmaakpersoneel de komende jaren makkelijker ingevuld zullen raken. Het probleem van de omvangrijke laaggeschoolde Vlaamse arbeidsreserve is daarmee natuurlijk niet van de baan.

#### 4.4. Doorgroefuncties

Knelpuntberoepen waarvoor enkel kandidaten in aanmerking komen die al enkele jaren ervaring hebben opgedaan in een gelijkaardige functie op een lager niveau vormen een aparte categorie. Hoofdverpleegkundige, chef-kok, accountant, auditor en productieverantwoordelijke zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroefuncties.

Voor deze beroepen bestaan normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie. Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.

## 5. Conclusies



## ALGEMENE TRENDS IN 2008

- √ De economische crisis die uitbrak de tijdens de laatste maanden van 2008 zorgde ervoor dat het aantal door de VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) voor het eerst in jaren, lager lag dan het jaar voordien. In 2008 werden 269.122 vacatures ontvangen. Dit is 4,4% minder dan in 2007.
- √ 45,7% (123.086) van de ontvangen jobs (NECzU) betreft knelpuntberoepen. Bij de afgehandelde jobs voor het vaste circuit (105.659) omvatten de knelpuntberoepen 54,6% (57.720). In 2008 raakte 76% van deze vacatures voor knelpuntberoepen ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage met 84% een stuk hoger.
- √ Voor 5,4% van de vacatures (vast circuit) voor knelpuntberoepen konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 3,1%. Hoewel deze cijfers hoger liggen dan voorgaande jaren zijn ze nog relatief laag.
- √ Belangrijkste beroepsgroepen met knelpunten in 2008 :
  - Ingenieurs
  - Verplegend en verzorgend personeel
  - Tekenaars en technici
  - Boekhouders en gespecialiseerde bedienden
  - Informatici
  - Leerkrachten secundair- en basisonderwijs
  - Vertegenwoordigers
  - Callcenter medewerkers
  - Filiaalhouders en –assistenten
  - Land- en tuinbouwarbeiders
  - Chauffeursberoepen
  - Onderhoudsmecanici en gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw
  - Elektriciens
  - Schrijnwerkers en meubelmakers
  - Opvoeders
  - Personeel Horeca
  - Schoonmaakpersoneel
- √ In vergelijking met de vraag blijft de instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt te klein.
- √ Vergeleken met de andere beroepen is er bij knelpuntberoepen meer vraag naar ervaring en naar diploma's uit het technisch secundair en het beroepssecundair onderwijs.
- √ Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is duidelijk lager dan bij de overige beroepen. De knelpuntberoepen blijven vooral een mannenzaak. Er zijn wel enkele belangrijker wordende knelpuntberoepen waarin vooral vrouwen tewerkgesteld worden, maar dit zijn niet de meest aantrekkelijke beroepen op het vlak van arbeidsomstandigheden en verloning.

2008 is een jaar dat conjunctureel gezien gekenmerkt wordt door twee verschillende periodes. De eerste 3 kwartalen van het jaar kende de Vlaamse economie nog een hoogconjunctuur. De economische crisis is pas in de laatste maanden van 2008 tot uiting gekomen.

De arbeidsmarkt reageert altijd met wat vertraging op de economische conjunctuur. Het voorjaar van 2009 was voor de meeste sectoren nog te vroeg om een duidelijke uitspraak te doen over de gevolgen van de crisis. De impact van de crisis vertaalt zich dan ook (nog) niet in een grote afname van het aantal knelpuntberoepen.

Knelpuntberoepen zijn de beroepen waarvan de vacatures opvallend meer problemen stellen om ze in te vullen. Belangrijk is toch dat 76% van de vacatures (vaste circuits) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Het vervullingspercentage is gedaald t.o.v. vorig jaar (79,6%), het aantal geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten is opnieuw toegenomen (5,4% t.o.v. 4,1%).

Bij de grote en de structurele knelpunten is weinig veranderd.

Net zoals de voorgaande jaren blijft het belangrijkste probleem het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richting. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan technisch tekenaars, diverse technici en industrieel ingenieurs.

Ook het tekort aan leerlingen uit bepaalde praktijkgerichte studiegebieden uit het beroepsonderwijs blijft bestaan. Bijgevolg blijven ook verschillende bouwberoepen, de schrijnwerkers, de loodgieters, de elektriciens, de mecaniciens en de operators op de knelpuntenlijst.

Ondanks de vele initiatieven blijft er een groot tekort in de paramedische sector, vooral bij de verpleegkundigen, gekwalificeerd verzorgenden, opvoeders, ...

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen uit sectoren waar vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden van het probleem vormen nl. begeleiders buitenschoolse kinderopvang, callcentermedewerkers, vertegenwoordigers, beroepen uit de horeca- en schoonmaaksector, land- en tuinbouwarbeiders.

Een aantal van deze beroepen blijft een knelpunt hoewel ze al gedeeltelijk geremedieerd worden door bijvoorbeeld opleidingen (verzorgende,

opvoeder) of door buitenlandse arbeidskrachten (fruitplukkers).

Opmerkelijk is dit jaar een groeiend probleem om geschikte leerkrachten te vinden, zowel in het secundair als in het basisonderwijs. De grootste problemen in het secundair onderwijs zijn te vinden bij leerkrachten voor technische vakken, wiskunde, Frans, Latijn, ... Ook de leerkrachten basisonderwijs zijn dit jaar een knelpunt, het gaat hier dikwijls om tijdelijke jobs.

Bij de informatici blijft er een kwalitatief probleem bestaan, zeker wanneer men gedetailleerde kennis van specifieke toepassingen en software verwacht.

Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendefuncties. Toch blijft het bij de gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Gebrekkige talenkennis, tekort aan commerciële en administratieve vaardigheden en gebrek aan technische kennis vormen de voornaamste struikelblokken.

Er zijn ook onvoldoende kandidaten die gekwalificeerd zijn om een vrachtwagen, bus, heftruck, kraan of andere zware machines te besturen. De extra opleidingen volstaan niet om dit tekort weg te werken.

Een aantal sectoren werd al vroeg(er) getroffen door de crisis. Textielberoepen zijn volledig verdwenen van de knelpuntenlijst.

De sector transport en logistiek heeft het zwaar te verduren waardoor er minder knelpuntberoepen behouden blijven. Ook in de metaalsector blijven iets minder knelpunten over – hoewel toch nog meer dan men zou verwachten gezien de economische berichtgeving.

In grote lijnen is de knelpuntenlijst van 2008 dezelfde als die van 2007. Dat de cijfers van de VDAB de evolutie van de conjunctuur slechts met enige vertraging weerspiegelen vormt hiervoor de voornaamste verklaring. Begin 2009 was voor veel van de bevraagde sectoren ook nog te vroeg om te bepalen in welke mate de crisis zich zou laten voelen. Ondanks de crisis blijven er veel knelpuntberoepen in Vlaanderen.

De cijfers van de eerste maanden van 2009 tonen aan dat de beslissing om vele beroepen op de knelpuntenlijst te houden niet onterecht was. Sinds de inzinking van november vorig jaar bleven de vacaturecijfers van de VDAB relatief constant. Het aantal openstaande vacatures voor vele typische knelpuntberoepen blijft hoog. De crisis doet de meeste Vlaamse knelpuntberoepen voorlopig niet verdwijnen.

## 6. Methodologie





## Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart 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. Om die reden werd de methodologie om deze probleemvacatures te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die door de VDAB werden gebruikt sinds 1989 verwijzen wij graag naar onze studies uit voorgaande jaren<sup>1</sup>.

Sinds 2005 werden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal jobs groter dan 9 voor Vlaanderen;
  - ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits ;
  - ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits;
- of
- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits.

Vanaf 2008 werden de criteria om de knelpunten te bepalen gebaseerd op het vervullingspercentage, de vervullingstijd en de looptijd van de **vaste + tijdelijke** circuits.

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen. (80,1% in 2008)
- De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat. (42dagen in 2008)
- De looptijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat of de periode tussen het bekend maken van de vacature en het moment dat de vacature geannuleerd wordt. (48 dagen in 2008)

<sup>1</sup> Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB:  
<http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

Deze statistische verwerking levert in 2008 een voorlopige lijst op met 213 beroepen (op 905 beroepen). De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen van de studiedienst, die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel ontbrekende beroepen toevoegden.

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 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.

Uiteindelijk leverde dit een lijst op met 258 AMI-beroepencodes. Om een knelpuntenlijst en een vacatureanalyse te maken die overzichtelijk en eenvoudig te citeren is, werden een aantal beroepen geclusterd en de nomenclatuur van de beroepen licht aangepast. Na deze clustering bleven er 204 individuele beroepen over, onderverdeeld in 84 beroepsgroepen. Door de verslechterende economische conjunctuur is het logisch dat het aantal knelpuntberoepen is afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Toch ligt in 2008 het aantal beroepen (AMI-beroepencodes) hoger dan de jaren voor 2007. De verklaring hiervoor ligt, naast de krappe arbeidsmarkt van de eerste maanden van 2008, bij de clustering die in 2007 voor het eerst werd toegepast. Deze clustering heeft er toen voor gezorgd dat het aantal knelpuntberoepen (in AMI-beroepencodes) sterk was toegenomen. De redenen die hiervoor aangehaald werden zijn ook nu nog geldig:

- ✓ de beroepenstructuur van de VDAB bevat naast een aantal specifieke beroepencodes ook enkele algemene codes (bijvoorbeeld ‘Ingenieur’, ‘Technicus’, ‘Tekenaar’). Deze beroepencodes bestaan omdat voor vacatures beheerd door de werkgever niet altijd duidelijk is welke specialisatie vereist is, als men al een specifieke specialisatie verwacht. De laatste jaren werden deze beroepen niet meegeteld omdat ze geen bijkomende informatie geven. De clustering heeft toegelaten deze beroepencodes wel mee te tellen.
- ✓ met het oog op een zo nauwkeurig mogelijke matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bevat de VDAB beroepenstructuur ook een massa zeer

specifieke beroepencodes waar de sectoren soms slechts één enkel beroep erkennen. Zo werden niet minder dan elf beroepen, elk met een zeer beperkt aantal ontvangen vacatures, samengeteld en als ‘Productieoperator Voeding’ op de knelpuntenlijst gezet. In mindere mate geldt dit ook voor de kelners, de drukkers, enz.

- ✓ tijdens de vergaderingen met vacature-experts en sectoraccounts van de competentiecentra van de VDAB en de verschillende sectoren werd herhaaldelijk opgemerkt dat alle beroepen binnen een bepaalde beroepsgroep een knelpuntberoep zijn. Dit geldt voornamelijk voor de beroepen uit de metaalsector. De clustering liet toe om al deze beroepen op te nemen in de knelpuntenlijst.

### **Indeling van de arbeidscircuits**

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits<sup>2</sup>:

**Vaste circuits:** een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de zelfstandigen, de startbanen, de invoegbedrijven, de vervangers voor brugpensioenen, de middenstandopleiding en de ondernemingsopleiding.

**Tijdelijke circuits:** in de tijd beperkte contracten. Dit omvat het tijdelijk circuit, de studentenjobs en de extra's horeca (vanaf 2000).

**Uitzendopdrachten:** vacatures van uitzendkantoren voor uitzendcontracten. Vanaf 2004 worden de uitzendopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbeltellingen. Dubbeltellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op de VDAB en op uitzendkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem. Omdat uitzendvacatures automatisch passief worden gezet na maximum 4 weken, worden vacatures vaak opnieuw ingebracht wanneer ze niet ingevuld konden worden. (Deze automatische afhandeling was van toepassing in 2008 maar werd in 2009 aangepast).

Vaste, tijdelijke circuits en uitzendopdrachten vormen samen het Normaal Economisch Circuit.

Behoren niet tot 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.

---

<sup>2</sup> Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 78.

Vacatures voor examens (bv. Selor) en vacatures voor de aanleg van een werfreserve.

Vacatures waar de VDAB weliswaar voor bemiddelt maar die niet kunnen beschouwd worden als echte vacatures zoals vacatures in het kader van de PWA's, arbeidszorg en het statuut onthaalouder.

Daarnaast zijn er nog vacatures die via automatische uitwisseling van gegevens in de database van de VDAB terecht komen. Deze groep bevat vacatures uitgewisseld in het kader van de interregionale mobiliteit, Europese vacatures van Eures en een heel aantal commerciële databanken. Deze vacatures worden door de VDAB overgenomen en gepubliceerd via WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem) maar over deze vacatures wordt doorgaans niet in detail gerapporteerd. Deze databanken bevatten immers een heel aantal vacatures die de VDAB ook via andere kanalen (rechtstreeks van de werkgever, via andere intermediairen, enz.) ontvangt.

De toegenomen automatisering en informatisering van de VDAB-dienstverlening heeft geleid tot een grotere efficiëntie en toegenomen toegankelijkheid. Zo kunnen werkgevers zelf de eigen vacatures ingeven, werkzoekenden kunnen autonoom naar vacatures zoeken en een continue uitwisseling van vacatures tussen de website van de VDAB en de databases van andere wervingskanalen werd mogelijk. Deze verbeterde dienstverlening bracht, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, echter ook enkele problemen met zich mee.

Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van de VDAB en verschillende uitzend- of vacaturesites. Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn onvermijdelijke dubbeltellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van uitzendkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat een vergelijking met de cijfers uit de voorgaande jaren nagenoeg onmogelijk maakt.

Daarom werd besloten om te werken met cijfers van het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). Op deze manier hoopten we om nagenoeg alle dubbeltellingen te vermijden.

Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbeltellingen. In 2006 blijkt dat de NECzU-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Bijna één op vier (23,1%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2008 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzU zonder Intermediairen weergegeven.

### **AMI en Jobmanager**

De invoering van een aantal nieuwe toepassingen heeft ook enkele methodische consequenties gehad. Zo komen in hoofdstuk 3 twee verschillende tools voor het ingeven van vacatures ter sprake, AMI en Jobmanager.

AMI, geïntroduceerd in 1995, is een beheersysteem waarin al de gegevens van de VDAB over werkzoekenden, werkgevers, vacatures, opleidingen, enz. worden verzameld en verwerkt. Ook de gegevens over invulling of annulering van een vacature worden in dit systeem ingegeven.

In 2000 kwam daar een nieuw systeem voor de registratie van vacatures bij: Jobmanager (JM). In dit systeem kunnen de werkgevers zelf rechtstreeks hun vacatures ingeven. Via de website van de VDAB kunnen werkzoekenden autonoom deze vacatures raadplegen. Zonder specifieke vraag van de werkgever worden deze vacatures niet opgevolgd door de VDAB-consulenten.

Over informatie betreffende invulling of annulering van deze vacatures beschikt de VDAB bijgevolg doorgaans niet.

Dit heeft noodzakelijkerwijs tot gevolg dat voor cijfers in verband met vervullingstijd, vervullingspercentage of geannuleerde vacatures, slechts de vacatures beheerd door de VDAB consulenten gebruikt kunnen worden.

Bijgevoegde grafiek verduidelijkt de in deze studie gebruikte circuits en indelingen:

Het afgelopen jaar werden door de VDAB 1.153.434 vacatures ontvangen, 269.122 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzend (NECzU). Binnen het Normaal Economisch Circuit hebben de vaste circuits met 77,2% veruit het grootste aandeel.

Zoals uit de tabel op volgende bladzijde blijkt is vooral het aandeel van de uitzendopdrachten enorm. Ondertussen bedraagt dit aandeel 63,9% van de rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures.

Tabel 10: Ontvangen vacatures in 2008

