

Analyse Vacatures 2009
Knelpuntberoepen
Kansenberoepen

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

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

VDAB
samen sterk voor werk

Inhoud

1. Vacatures in 2009	5
2. Knelpuntberoepen	13
2.1. Algemeen	15
2.2. Knelpuntberoepen	17
3. Vergelijking tussen de karakteristieken van de knelpuntberoepen en het totaal van de vacatures	39
3.1. Globale vergelijking	41
3.2. Vergelijking tussen de karakteristieken	41
3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen	44
3.4. Bijlagen	46
4. Remediëring	57
4.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem	59
4.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem	63
4.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden	63
4.4. Doorgroefuncties	64
5. Conclusies	65
6. Methodologie	71

1. Vacatures in 2009



samen sterk voor werk

Het jaar 2009 zal de geschiedenisboeken ingaan als een jaar van wereldwijde economische crisis. Nadat de banken zich in 2007 en 2008 verslikt hadden in de zogenaamde ‘rommelkredieten’, struikelde eind 2008 de gehele economie. Moeilijkheden om aan nieuwe leningen te geraken, internationale handelsstromen die opdrogen en de gevolgen van jarenlange overproductie, deden de economie naar adem happen. De gevolgen van de crisis lieten zich niet overal even zwaar voelen. Maar geen enkel land, waar ook ter wereld, wist volledig aan de zwaarste crisis sinds de jaren '30 te ontsnappen. Het kleine Vlaanderen, met zijn open economie, al helemaal niet.

Grafiek 1 toont de groei van het BBP van Vlaanderen van 1981 tot en met 2009. Voor het eerst in meer dan vijftien jaar is er geen sprake van groei maar van een krimp. Zelfs in het vorige crisisjaar 2001 bleef het Vlaamse BBP licht groeien. Het is van 1993 geleden dat het BBP van Vlaanderen kromp, en toen daalde het slechts met 0,4%. Ook in 1981 kromp de Vlaamse economie, toen met 1,5%. Beide cijfers verbleken bij de -3,9% van 2009.

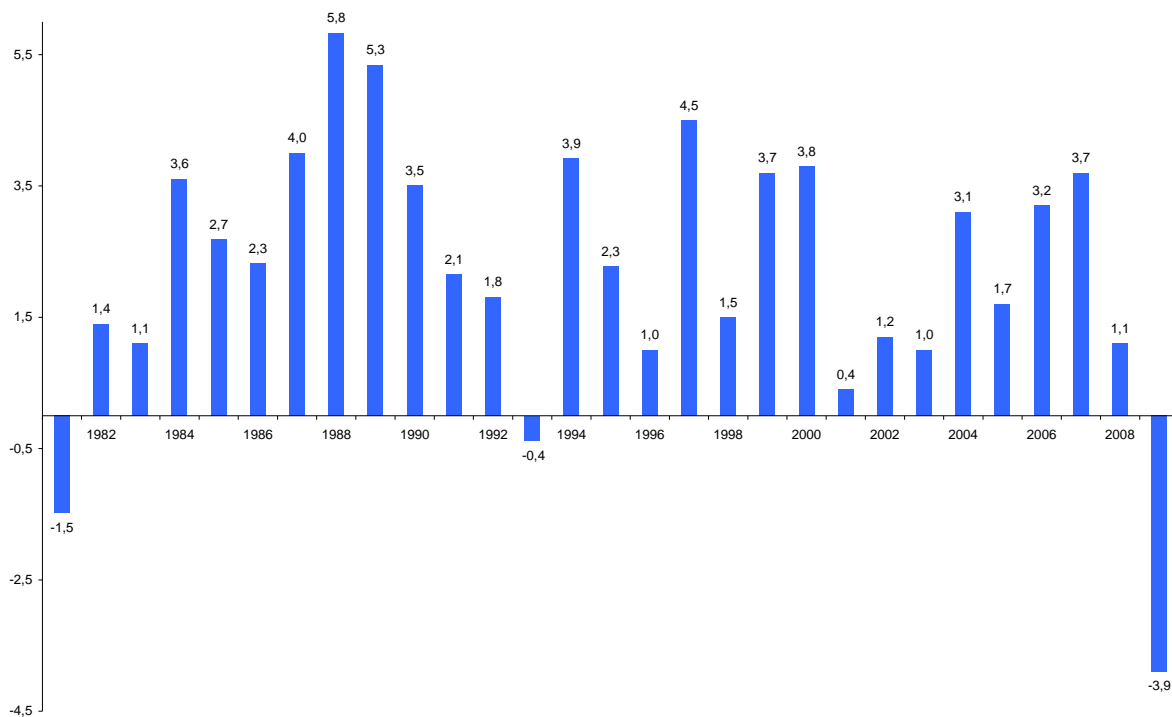
Het spreekt voor zich dat deze krimp van de economie ook gevolgen heeft voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Eind december 2009 telde de VDAB 220.375 niet-werkende werkzoekenden, 23,8% meer dan eind 2008. In de loop van 2009 waren er

4.984 faillissementen, een absoluut record en 16,7% meer dan de 4.270 faillissementen van 2008. Ook de vacaturecijfers van 2009 liggen bijgevolg een stuk lager dan die uit de voorgaande jaren. In de loop van 2009 publiceerde de VDAB 694.055 vacatures. Dit is een daling met 37,8% ten opzichte van de 1.115.830 vacatures van 2008. Het is van 2004 (598.016 vacatures) geleden dat de VDAB zo weinig jobs publiceerde.

En toch is de Vlaamse economie niet tot stilstand gekomen. In historisch perspectief is 220.375 werkzoekenden geen rampzalig cijfer. Al dan niet tijdelijke buffers, zoals de tijdelijke werkloosheid, hebben duidelijk hun rol gespeeld. Dat de VDAB nog 694.055 vacatures publiceerde betekent dat het ook in 2009 mogelijk was om aan de slag te raken. Cijfers over de werkzoekenden die in de loop van 2009 werk vonden bewijzen dat ook: gemiddeld vonden elke maand 29.354 niet-werkende werkzoekenden een baan. Dat is amper minder dan in 2008 (29.600) en zelfs niet dramatisch veel minder dan in 2007 (31.628).

Zoals elk jaar zijn niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures onderwerp van deze studie. De studie beperkt zich tot vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (zie tekstkader: ‘Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB’).

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



Bron: Cijfers HERMREG, bewerking Studiedienst Vlaamse Regering juli 2009

Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB?

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 694.055 gepubliceerde vacatures resteren zo 458.894 rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures. Een beperkt deel van deze vacatures wordt ingevoerd door consulenten van de VDAB na contact met de werkgever. De werkgever voert 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. 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 2009 goed voor 452.435 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.

- ✓ Sommige uitzendkantoren publiceerden vacatures meermaals, louter om de zichtbaarheid van hun vacatures op de website te verhogen.

Daarom worden 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 uitzend- en selectiekantoren (intermediären) 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 NECzU. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door de VDAB ontvangen jobs van intermediären binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om het oneigenlijke gebruik van de vacaturedata terug te dringen en de statistieken van dubbels te zuiveren. Dit heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures aangeleverd door uitzendkantoren en andere intermediären vanaf de zomer van 2007. Het aantal door intermediären aangeleverde jobs - zowel uitzendopdrachten als gewone jobs - daalde bijgevolg al voor de economische crisis de Vlaamse arbeidsmarkt trof.

Niet alle vacatures binnen het NECzU kunnen dienen als basis voor statistische detectie van de knelpuntberoepen. Van vacatures die niet bemiddeld worden door consulenten 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 (45,1%) van de ontvangen vacatures voor het NECzU wordt bemiddeld door consulenten 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 100.197 afgehandelde jobs.

* Overgenomen databanken zijn vacatures die uitgewisseld worden in kader van interregionale mobiliteit, Europese vacatures en vacatures van een aantal commerciële databanken (zie ook hoofdstuk 6. Methodologie)

Grafiek 2 toont de evolutie van zowel het aantal door de VDAB ontvangen vacatures voor het NECzU, zowel met als zonder intermediairen. De cijferreeks exclusief intermediairen geeft een realistischer zicht op de vraag naar arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt. De grafiek werkt, om seizoensschommelingen uit te vlakken, met het cumulatief aantal over de laatste 12 maanden.

De cijfers voor het NECzU evolueerden positiever dan de cijfers voor het totaal van de door de VDAB gepubliceerde vacatures. In de loop van 2009 ontving de VDAB 217.588 vacatures. Dat is 19,1% minder dan in 2008. Eind december telde de VDAB 32.110 openstaande vacatures, 16,9% minder dan de 38.661 openstaande jobs van december 2008. Vooral het aantal door de VDAB gepubliceerde uitzendvacatures en vacatures overgenomen van andere databanken is dus gedaald.

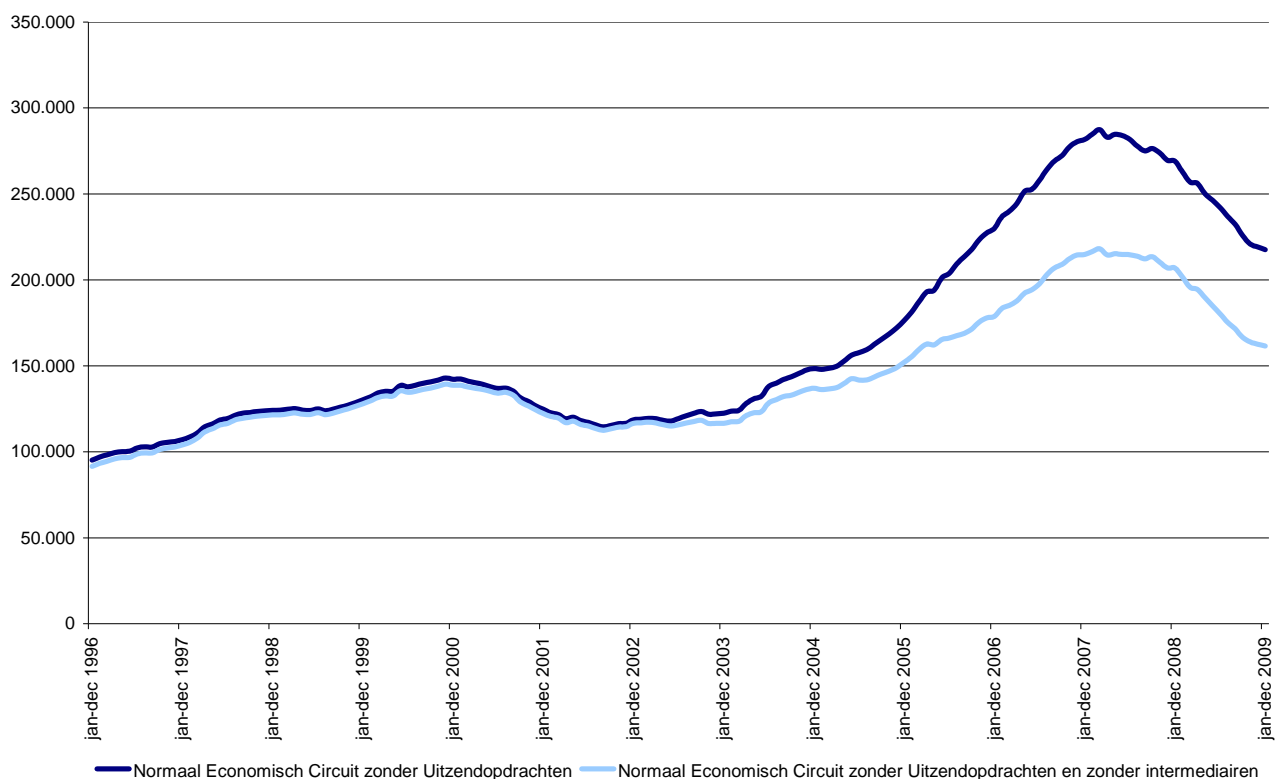
Grafiek 2 toont een gestage toename van het aantal ontvangen vacatures tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september 2001 en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalt het aantal vacatures vanaf 2001. Het aantal door de VDAB ontvangen jobs steeg van 2004 tot en met 2007 spectaculair, veel

sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten.

De onrealistisch sterke toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie tekstkader). De grafiek toont dat de acties tegen de meervoudige invoer van vacatures niet zonder gevolgen zijn gebleven. Het aantal ontvangen vacatures van intermediairen neemt begin 2008 duidelijk een duik, hoewel de andere vacatures eerder plafonneren.

Voor 79,1% van de afgehandelde jobs (NECzU) werd een geschikte kandidaat gevonden. In 2007 bedroeg dit cijfer nog 82,9%, in 2008 80,5%. Dit lijkt onlogisch. Moet dit percentage met een minder krap wordende arbeidsmarkt niet stijgen in plaats van dalen? Een hoog aantal annuleringen omwille van wegvallende bestellingen, verminderende werkdruk en financiële moeilijkheden, vooral tijdens de eerste helft van 2009, verklaren dit dalende cijfer. Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten (4,2%) is wel gedaald ten opzichte van 2008 (4,4%). Dat een vacature geannuleerd wordt betekent dus niet noodzakelijk dat er geen kandidaten voor de vacature te vinden zouden zijn.

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



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-werkende werkzoekende 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 werkzoekenden te delen door de beschikbare vacatures bekomt men de spanningsindicator: het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature.

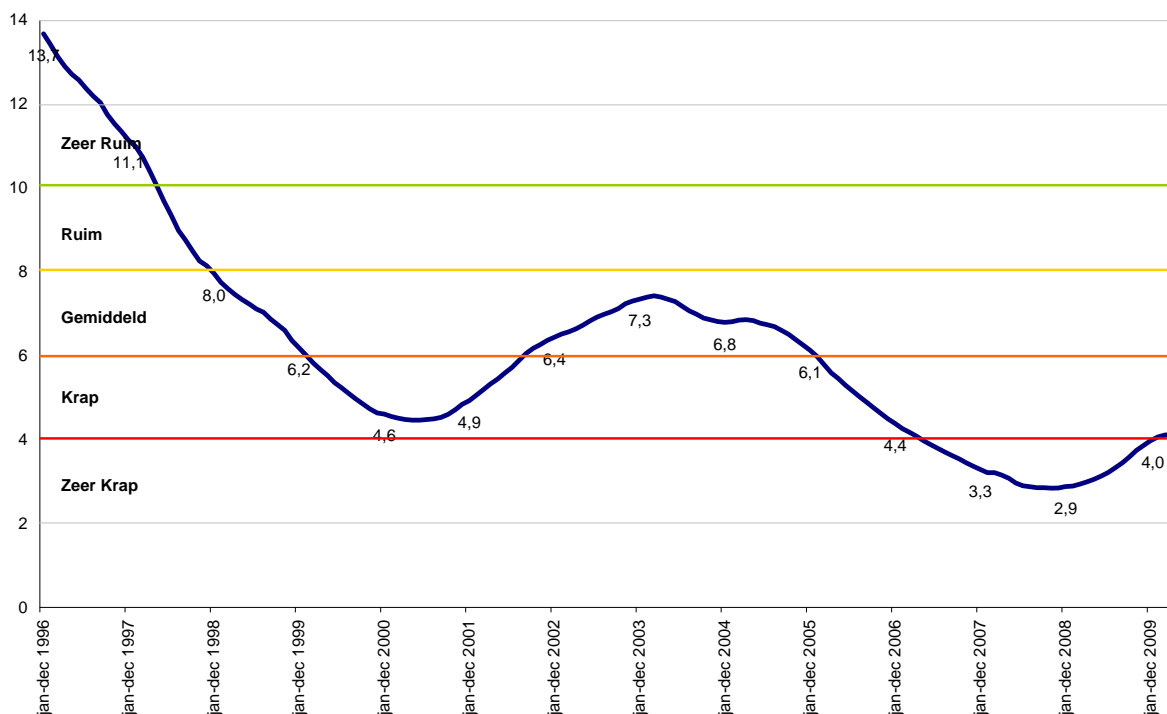
De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke vacature beschikbaar is. Dit omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van de vacatures of de eigenschappen van de werkzoekenden. Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als 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 twaalf 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.

In de loop van 2009 neemt de spanningsindicator, voor het eerst in jaren, opnieuw toe. Op basis van de gestegen werkloosheid en het dalende aantal vacatures is dat niet meer dan logisch. Ook deze grafiek toont eveneens dat er geen reden is voor overdreven pessimisme. De spanningsindicator komt niet in de buurt van de cijfers van 2003 of 2004 maar is 'slechts' gestegen tot vier werkzoekenden per vacature. Begin 2010 lijkt de spanningsindicator ook op dit niveau te blijven hangen.

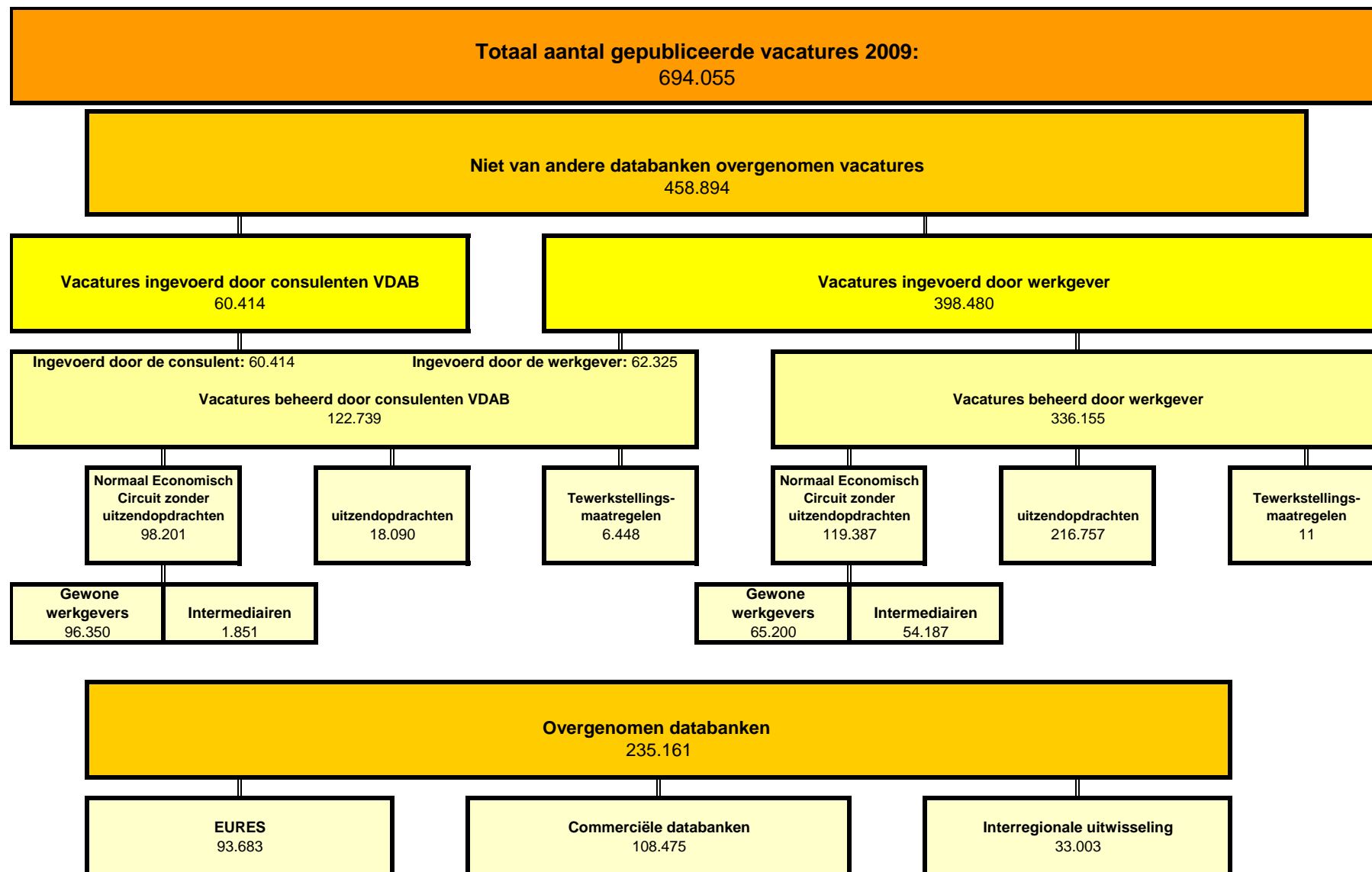
De zich stabiliserende evolutie is een perfecte samenvatting van onze contacten met sectoren van begin dit jaar. In de meeste sectoren lijkt de bodem bereikt te zijn. Her en der duiken er voorzichtige positieve signalen op. Niemand durft echter te claimen dat de crisis definitief voorbij is. Er zijn nog te veel factoren die de economie een nieuwe klap kunnen toedienen en elk voorzichtig herstel in de kiem kunnen smoren.

De toekomst is dus kwetsbaar en onzeker, het prille economische herstel is bijzonder broos. Over vele knelpuntberoepen bestaat echter veel minder onzekerheid. De crisis heeft de knelpuntberoepen niet doen verdwijnen.

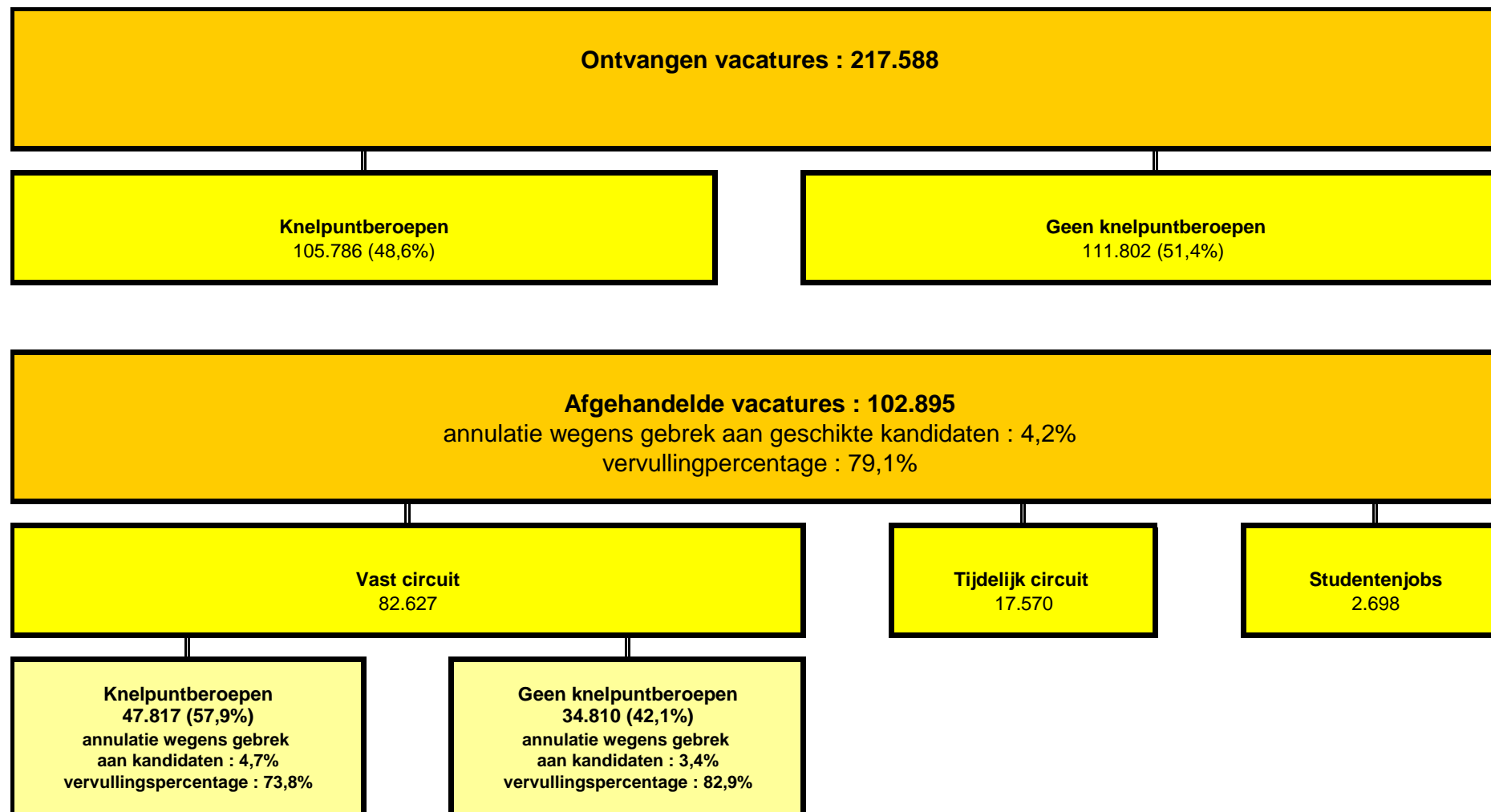
Grafiek 3: Evolutie Spanningsindicator



Tabel 1: Gepubliceerde vacatures in 2009



Tabel 2: Ontvangen en afgehandelde vacatures Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten in 2009



2. Knelpuntberoepen

2.1. Algemeen

2.2. Knelpuntberoepen

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. Omwille van de uitgebreidheid van de VDAB-beroepennomenclatuur worden verwante beroepen samengenomen. Het eindresultaat voor 2009 is een lijst van **194 knelpuntberoepen**, gegroepeerd in **79 beroepenclusters**. De lijst met knelpuntberoepen is iets korter geworden t.o.v. vorig jaar : vijf clusters minder, tien knelpuntberoepen minder.*

Opgelet: de VDAB-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. Hierbij gebruiken we de opmerkingen geformuleerd door de Vlaamse werkgroep, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectoraccounts en sectorale organisaties.

De bespreking van de historische evolutie van de knelpunten en van de regionale knelpuntenlijsten wordt apart met de statistische bijlage gepubliceerd.

In tegenstelling tot vorig jaar nam het aandeel jobs in knelpuntberoepen toe. De knelpuntberoepen in 2009

zijn goed voor 48,6% (105.786) van het aantal ontvangen jobs NECzU (vorig jaar : 45,7%). Het aandeel van de knelpunten in het aantal afgehandelde jobs voor de vaste circuits ligt in 2009 op 57,9% (vorig jaar : 54,6%).

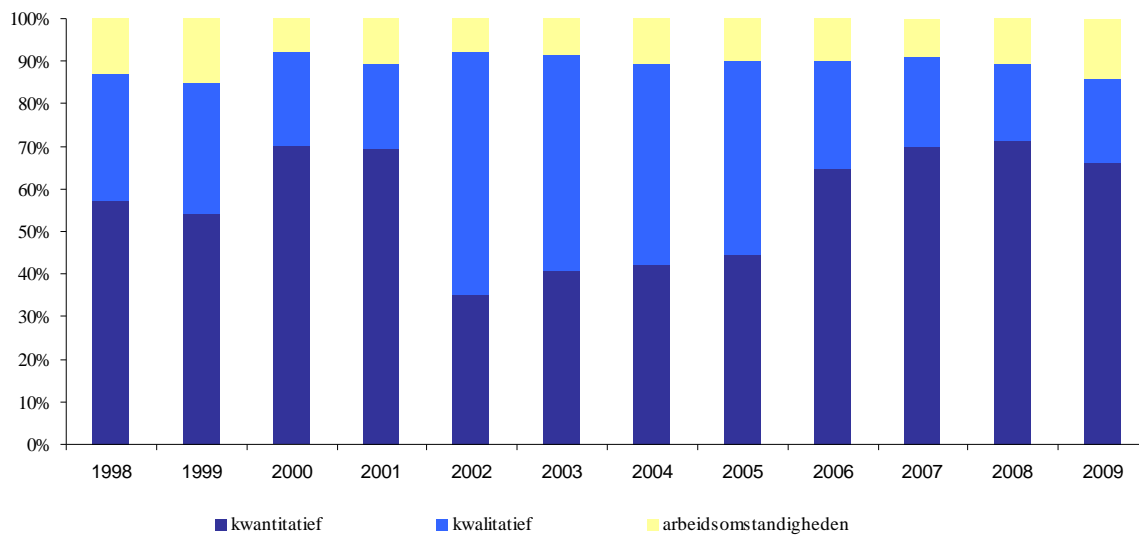
Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ 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 dit jaar toeneemt. Het aandeel knelpuntberoepen met kwantitatieve oorzaken en het aandeel knelpunten omwille van kwalitatieve

redenen werken als communicerende vaten. Bij hoogconjunctuur en lage werkloosheid overwegen kwantitatieve factoren, bij een minder krappe arbeidsmarkt zijn de kwalitatieve factoren belangrijker. In 2009 is er een duidelijke afname van het aandeel met kwantitatieve oorzaken.

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



2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 3 somt de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepenclusters) op. Enkel beroepenclusters waarvoor de VDAB in 2009 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
Verzorgende	2	1	3
Leerkracht sec. en basisonderwijs	1		
Technisch tekenaar	1	2	
Technicus	1	2	
Boekhouder		1	
Opvoeder		1	2
Begeleider kinderopvang	2	1	1
Informaticus	2	1	
Productieverantwoordelijke	1	2	
Medewerker callcenter			1
Technisch-administratief bediende		1	
Bediende planning en logistiek		1	
Vertegenwoordiger			1
Verkoper		1	2
Televerkoper			1
Filiaalhouder en -assistent		1	1

Beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Hovenier	1	2	3
Land- en tuinbouwarbeider			1
Vrachtwagenbestuurder	1	3	2
Onderhoudsmecaniciën machines	1		
Mecaniciën van motorvoertuigen		1	2
Installateur sanitair en CV	1	2	
Lasser	1		
Elektriciën	1	2	
Schrijnwerker	1	2	
Metselaar	1		
Dakdekker	1		2
Slager	1		2
Bewaker		1	2
Kok		1	2
Kelner		2	1
Schoonmaker		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 consulenten 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 uitzendopdrachten			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

<i>Ingenieur</i>	833	3868	4701			
Ingenieur bouwkunde	280	773	1053	1	2	
Ingenieur elektriciteit	35	214	249	1	2	
Ingenieur elektronica	30	238	268	1	2	
Ingenieur mechanica	39	203	242	1	2	
Ingenieur elektromechanica	106	553	659	1	2	
Ingenieur scheikunde	21	78	99	1	2	
Ingenieur kunststoffen	1	23	24	1	2	
Veiligheidsingenieur	31	139	170	1	2	
Ingenieur biochemie	8	65	73	1	2	
Ingenieur (zonder specificatie)	282	1582	1864	1	2	

Ingenieur is een structureel knelpuntberoep omdat er te weinig ingenieurs afstuderen. De vele wervingscampagnes en inspanningen om ingenieursstudies aantrekkelijker en toegankelijker te maken kunnen het tij niet keren. Bedrijven doen daarom vaker beroep op buitenlandse ingenieurs of delocaliseren typische ingenieursactiviteiten. De krapte verklaart ook het succes van de campusrekrutering.

Er is bovendien een kwalitatief probleem. Naast de evidente technische kennis kijkt men ook vaker naar persoonlijkheidscompetenties. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

De schaarste manifesteert zich in meerdere vakgebieden.

<i>Landmeter - expert</i>	38	39	77	1	2	
Landmeter-expert is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De landmeterskantoren vissen in de kleine vijver van gespecialiseerde ingenieurs bouwkunde met optie landmeetkunde. Daarbij krijgen ze concurrentie van bouw- en baggerbedrijven.						

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

Verpleegkundige	1709	2345	4054			
Hoofdverpleegkundige	120	150	270	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	1167	1761	2928	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	109	166	275	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	132	98	230	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	3	3	6	1		2
Kinderverpleegkundige	23	42	65	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	13	13	26	1		2
Thuisverpleegkundige	142	112	254	1		2

Verpleegkundige is een klassiek knelpuntberoep. Om de structurele krapte te milderen zijn een resem initiatieven ontwikkeld:

- werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen;
- werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten;
- allochtone artsen en verpleegkundigen worden aangespoord om via een verkort opleidingstraject een bachelor in de verpleegkunde te halen;
- de instap van herintreders wordt begeleid;
- functies worden opgesplitst. Verpleegkundigen voeren minder verzorgende taken uit en concentreren zich op verpleegkundige taken;
- oudere werknemers krijgen meer vakantiedagen. De verlaging van de werklast zou er moeten voor zorgen dat oudere verpleegkundigen langer aan de slag blijven;
- de verloning is verbeterd. Dat verhoogt de aantrekkingskracht en beperkt het personeelsverloop.

Deze aanbodverruimende initiatieven konden de groeiende vraag naar verpleegkundigen niet inlossen. De sector gezondheids- en welzijnzorg wordt immers geconfronteerd met de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande groeiende medische vraag. De vooruitgang inzake medische technologie leidt tot de vraag naar hogere kwalificaties. Tenslotte brengt het succes van het tijdscrediet een vervangingsvraag met zich mee.

De bij de 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.

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

Verzorgende	1563	1117	2680	2	1	3
<p>Verzorgenden werken vooral in de (semi-)residentiële zorg en thuiszorg. Door de beperking van de ligdagen in de ziekenhuizen omvat hun doelgroep steeds meer zwaar hulpbehoevenden. De complexere zorgsituaties verhogen de kwalitatieve eisen. Daar komt nog een rijzend kwantitatief tekort bij: de schoolse uitstroom houdt geen tred met de vergrijzing en de uitbreiding van de dienstverlening.</p> <p>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 VDAB-opleiding 'polyvalent verzorgende' 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.</p> <p>Ten slotte versterken de arbeidsomstandigheden het knelpuntkarakter: net als de verpleegkundige heeft de verzorgende een zware baan die eventueel weekendwerk en nachtprestaties veronderstelt.</p>						

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

Leerkracht secundair onderwijs	3462	1931	5393	1		
Leraren secundair onderwijs zijn met uitzondering van lichamelijke opvoeding en plastische kunsten, kwantitatieve knelpunten. De vergrijzing van het lerarenkorps en de bijgevolg hoge uitstroom omwille van pensioen enerzijds en het blijvende succes van deeltijds werken anderzijds genereren een belangrijke vervangingsvraag. In deze context mag het dan ook niet verbazen dat de invulling van tijdelijke vervangingen netelig is. De rekrutering van leerkrachten BSO en TSO is extra moeilijk omwille van de arbeidsomstandigheden. De vaak rumoerige klassen vergen veel van leerkrachten.						

Leerkracht basisonderwijs	1727	878	2605	1		
De schaarsteproblematiek stelt zich het scherpst voor leerkrachten lager onderwijs. De vergroening in de steden en de ruimere omkadering voor kinderen met specifieke zorgbehoeften accentueren de geografische mismatch. Zo kennen Brussel, Antwerpen en Gent een snelle toename van kleuters en scholieren - vaak van allochtone herkomst - en het aanbod aan leerkrachten in deze steden blijft achter op deze evolutie. Vraag en aanbod zullen er de komende jaren verder uit elkaar groeien.						

Lesgever autorischool (praktijk)	45	56	101	1		2
Er is een tekort aan lesgevers in de autorischole. De hervorming van het rijexamen drie jaar terug scherpert tijdelijk het tekort aan. Kandidaten konden sindsdien een voorlopig rijbewijs krijgen dat drie jaar geldig was. Deze rijbewijzen naderen nu het einde van hun geldige termijn en kandidaten die niet klaar zijn voor het rijexamen of niet slagen in de praktijkproef willen via een professionele begeleiding alsnog hun rijbewijs halen. De sector organiseert daarom extra opleidingen om het tekort aan rijinstructeurs te counteren.						
De interesse voor het beroep wordt afgezwakt door de ongunstige tijdsregeling: werken in de vooravond, op woensdagmiddag en op zaterdag is de regel.						

Technisch tekenaar	458	1014	1472			
Bouwkundig tekenaar	196	220	416	1	2	
Tekenaar wegeniswerken	9	20	29	1	2	
Tekenaar bouwfysische voorzieningen	14	18	32	1	2	
Tekenaar mechanica	46	158	204	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	27	40	67	1	2	
Tekenaar piping	44	55	99	1	2	
Tekenaar elektriciteit	31	137	168	1	2	
Tekenaar elektronica	7	12	19	1	2	
Tekenaar (zonder specificatie)	84	354	438	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 studenten in technische richtingen. Specifiek voor tekenaars piping is dat er geen schoolse opleiding 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 ontwerp-tekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.						

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

Technicus	2371	4105	6476			
Technicus elektromechanica	285	614	899	1	2	
Technicus mechanica	92	150	242	1	2	
Technicus bouw - werfleider	535	834	1369	1	2	
Technicus hout	20	44	64	1	2	
Technicus elektriciteit	189	508	697	1	2	
Technicus kunststoffen	3	5	8	1	2	
Technicus industriële scheikunde	11	86	97	1	2	
Technicus biochemie en voeding	17	50	67	1	2	
Technicus milieubeheer	32	33	65		1	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	227	340	567	1	2	
Technicus autotechniek	103	110	213	1	2	
Technicus elektronica	169	241	410	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	41	56	97	1	2	
Technicus datatransmissie en numerieke commutatatie	17	38	55	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	106	13	119	1	2	
Beeld- en/of geluidstechnicus	38	34	72	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	80	172	252	1	2	
Technicus - productieoperator	213	134	347	1	2	
Technicus grafische bedrijven	20	25	45	1	2	
Technicus (zonder specificatie)	173	618	791	1	2	

Technicus is een structureel knelpuntberoep. De te kleine instroom van jonge afgestudeerden is de hoofdoorzaak. Campagnes om jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen boeken weinig resultaat. Scholieren en ook hun ouders zijn moeilijk te bewegen om voluit te kiezen voor TSO.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem, onder meer omdat bedrijven de scholingseisen opdrijven. Vroeger volstond een diploma derde graad middelbaar onderwijs, nu is een bachelor-diploma de norm. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Ook VDAB kampt met een tekort aan geschikte kandidaten.

Technicus milieubeheer vergt een zeer specifieke kennis inzake milieutesten.

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

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

Boekhouder	554	2246	2800			
Boekhouder	452	1441	1893		1	
Accountant	64	587	651		1	
Auditor (boekhouding – interne controle)	38	218	256		1	

Boekhouders en accountants zijn kwalitatieve knelpuntberoepen en dit ondanks het ruimere aanbod van kandidaten door de crisis. De kennis van specifieke boekhoudpakketten en relevante ervaring ligt aan de basis van het knelpunt.

Gezien de kennis in deze materie vlog gedateerd is, dringt een permanente bijscholing zich op. VDAB en andere opleidingsverstrekkers organiseren vervolmakingsopleidingen om zo de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders te verhogen.

Auditor is een doorgroefunctie. De controle van de boekhouding van een bedrijf en het doen van aanbevelingen over organisatie, procedures en risico's vergen immers een specialistische kennis en ervaring.

Opvoeder	749	898	1647			
Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	395	517	912		1	2
Opvoeder klasse 2	320	318	638		1	2
Eerste opvoeder (opvoeder groepschef)	15	29	44		1	2
Hoofdropvoeder	19	34	53		1	2

Een opvoeder begeleidt personen in een problematische opvoedings- of welzijnssituatie in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het welzijnswerk. De zorgvragers stellen bijzondere eisen aan de zorgverlener. Het tekort aan geschikte kandidaten manifesteert zich het felst bij kortdurige vervangingen. Een bijkomende eis voor eerste opvoeders en hoofdropvoeders is dat ze leiding moeten kunnen geven en een afdeling beheren.

Naast de kwalitatieve oorzaken vormen de ongunstige arbeidsomstandigheden een breekpunt. Het personeel ontmoet veel stresssituaties en de fysieke eisen (tillen van personen) en psychische belasting (werken met moeilijke doelgroepen), de inslapende nachten, het beurtroelsysteem en het deeltijdse en tijdelijke karakter doen kandidaten afhaken.

Begeleider kinderopvang	1034	572	1606			
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	464	341	805	2	3	1
Begeleider kinderopvang	570	231	801	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 in een gesc- of Wep+-statuut. 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 opnieuw scherper.

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

Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen	53	39	92		1	
Werkleider in sociale en beschutte werkplaats is een kwalitatief knelpuntberoep. Werkleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten kunnen omgaan met de complexe problematieken van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen ligt de combinatie van technische kennis en pedagogische kwaliteiten aan de basis van het knelpunt. Maar door de crisis is het knelpunt in de beschutte werkplaatsen wel gemilderd.						

Informaticus	1242	3914	5156			
Projectleider - informatica	89	262	351	2	1	
Databeheerder - informatica	60	148	208	2	1	
Netwerkbeheerder - informatica	110	214	324	2	1	
Systeembeheerder - informatica	106	379	485	2	1	
Analist - informatica	108	340	448	2	1	
Toepassingsprogrammeur - informatica	276	1273	1549	2	1	
Analist-programmeur - informatica	160	224	384	2	1	
Systeemp programmeur - informatica	52	78	130	2	1	
Support – informatica	258	940	1198	2	1	
Netwerkspecialist - informatica	23	56	79	2	1	

Zowel kwalitatieve als kwantitatieve oorzaken zijn bepalend voor het knelpunt. 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.

Eén aspect dat de kwalitatieve mismatch versterkt is de snelle evolutie van de informaticatoepassingen: informatici moeten zich constant bijscholen. VDAB en andere opleiders spelen in op deze opleidingsvraag.

Veiligheidsverantwoordelijke	104	248	352	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.						

Productieverantwoordelijke	202	664	866	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 werkring veranderen.						

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

Management assistant	91	402	493		1	
<p>Management assistant is een kwalitatief knelpunt omwille van het veelzijdige takenpakket. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers van een management assistant dat hij/zij zelfstandig kan werken, organisatietalent heeft en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Meertaligheid, goede verbale communicatievaardigheid en kennis van de standaardprogramma's voor PC bureautica-pakketten is een conditio sine qua non. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd.</p> <p>VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in de opleidingprogramma's.</p>						

Medewerker callcenter	754	1480	2234			1
<p>De telefonische klantenondersteuning en opvolging via callcenters nam de voorbije jaren een hoge vlucht. De vraag naar medewerkers steeg omwille van de groei en ook omwille van het grote verloop. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep – zoals stress, avondwerk, deeltijds werk en de lage loonbarema's-verklaren zowel het grote verloop als de geringe aantrekkingskracht van het beroep.</p>						

Technisch-administratief bediende	426	952	1378		1	
<p>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 effectieve instroompiste. Een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is daarvoor een geschikte formule: de cursist wordt door de onderneming op de werkplek getraind en begeleid in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.</p>						

Bediende planning en logistiek	240	688	928		1	
<p>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 crisis deed ervaren werknemers afvloeien.</p> <p>Het knelpunt is nu enkel gebaseerd op kwalitatieve elementen: de werkgevers selecteren uit de ruimere werkzoekendengroep de betere profielen. Dit zijn meertalige en flexibele personen. Ervaring in een vergelijkbare functie, kennis van specifieke software (ERP) en stressbestendigheid zijn andere pluspunten. Qua diploma 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.</p>						

Bediende kostprijsberekening	133	359	492		1	
<p>Bediende kostprijsberekening is een kwalitatief knelpunt. De beheersing van specifieke software voor kostprijsberekening en ervaring met calculatie en de opmaak van offertes zijn de voornaamste kwalitatieve eisen. 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.</p>						

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

Bediende expeditie	104	335	439			
Uitvoerend expeditiebediende	28	116	144		1	2
Dispatcher - transportplanner	76	219	295		1	2

De professionalisering van de expeditie sector stelt hoge kwalitatieve eisen aan dispatcher-transportplanner. 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. Het knelpunt wordt 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.

Uitvoerend expeditiebediende is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zoeken naar meertalige en flexibele werknemers met kennis van sales. Een juiste werkhouding, gedrevenheid en veel verantwoordelijkheidszin zijn andere eisen. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis. Schoolse opleidingen en ook ervaring leveren daarbij een bijdrage. Uitvoerend expeditiebediende is een instapfunctie die kansen biedt aan een bachelor om door te groeien naar expediteur.

Voor de doorgroefuncties 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'.

Hotelreceptionist	149	183	332		2	1
--------------------------	-----	-----	-----	--	---	---

Hotelreceptionist is een knelpunt dat veroorzaakt wordt door ongunstige arbeidsomstandigheden zoals nachtwerk en lage lonen. Een hotelreceptionist moet ook vlot meertalig zijn. Competente hotelreceptionisten – verzorgde, communicatieve mensen die in staat zijn hun werkgever te vertegenwoordigen – zijn gegeerd in andere sectoren en vertrekken omwille van de atypische werktijden.

Vertegenwoordiger	2069	3609	5678			1
--------------------------	------	------	------	--	--	---

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 verkoopcijfers). Ook het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doet werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen.

Verkoper	Geen cijfers beschikbaar*					
-----------------	---------------------------	--	--	--	--	--

Verkopers voeding, doe-het-zelf-zaken, multimedia					1	2
---	--	--	--	--	---	---

Marktverkoper - standwerker						1
-----------------------------	--	--	--	--	--	---

Het knelpunt manifesteert zich vooral bij vacatures voor doe-het-zelf- en multimedia-zaken. Voor deze functies zoekt men technisch goed onderlegde mensen zodat advies in zelfstandige zaken de lage prijzen in ketenzaken compenseren. De attitude en de productinteresse zijn belangrijker dan de vooropleiding.

Ook in de voedingsverkoop verloopt de rekrutering moeilijk. De lage lonen, het zaterdag- en eventuele zondagmorgenwerk schrikken de sollicitanten af.

Marktverkoper-standwerker is een knelpunt omwille van de ongunstige tijdsregeling en verre verplaatsingen.

Televerkoper	240	576	816			1
---------------------	-----	-----	-----	--	--	---

Televerkopers ondersteunen telefonisch de verkoop of verkopen goederen of diensten. De prospectie van klanten gebeurt vaak 's avonds wat de job minder aantrekkelijk maakt. De verloning is een andere rem.

*Omdat in het computersysteem van de VDAB geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende types van verkopers kunnen er geen cijfers worden gegeven.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 0 2de belangrijkste met 2 enz.						

Filiaalhouders en - assistent	706	1654	2360			
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	342	1131	1473			1
Filiaalassistent – eerste verkoper – rayon verantwoordelijke	364	523	887			1

Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van het startkapitaal, het zelfstandigenstatuut en de onzekere verloning. Verder is het geen negen tot vijf baan.

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 beloning is ook een breekpunt.

Tuinier	464	160	624			
Tuinier	288	128	416	1	2	3
Tuinaanlegger - bosaanlegger	176	32	208	1	2	3

Vacatures voor hovenier voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen spreken kandidaten met een specifieke tuinbouwopleiding aan. Daarvan zijn er te weinig. Bovendien moeten de sollicitanten een brede kennis hebben: paadjes aanleggen, een beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines, enzovoort. Verder is het lastig werken, ook in weer en wind. Bovendien mag men niet afgeschrikt worden door de lange werkdagen.

De loonbarema's in de sector zijn laag. Hoveniers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen omwille van de hogere lonen vaak over naar de bouwsector.

Land- en tuinbouwarbeider	1754	146	1900			
Serrearbeider	36	24	60			
Arbeider in de land- en tuinbouw	380	100	480			1
Fruitplukker hardfruit	921	12	933			1
Fruitplukker zachtfruit	368	4	372			1
Arbeider in de groentenoogst	49	6	55			1

De werkaanbiedingen voor land- en tuinbouwarbeider en fruitplukker geraken moeilijk ingevuld. De lage verloning en het zware seizoenswerk maken dat weinig werkzoekenden interesse hebben voor deze banen. Enkel migranten weet men nog te motiveren. De fruitwekkers en tuinbouwers doen dan ook vaak beroep op buitenlandse arbeidskrachten. Het vrije verkeer van werknemers sinds 1 mei 2009 vanuit landen als Polen milderde het knelpunt.

Dierenverzorger – arbeider veeteelt	68	23	91			
Dierenverzorger - stalknecht	58	16	74			1
Arbeider veeteelt	10	7	17			1

Dierenverzorgers in intensieve fokbedrijven werken in een ongezonde omgeving. Bovendien wordt van hen een grote beschikbaarheid vereist. Het is dan ook een knelpuntberoep omwille van de arbeidsomstandigheden.

Natuursteenbewerker	93	24	117	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. De job van natuursteenbewerker is fysiek zwaar.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
	De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.					

Taxichauffeur	216	61	277			1
Taxichauffeur is een knelpuntberoep. Zowel de weekend- en avondprestaties als de wachttijden maken het beroep minder aantrekkelijk.						

Autobus- en autocarbestuurder	387	74	461			
Autobusbestuurder	295	41	336	2		1
Autocarbestuurder	84	22	106	2		1
Bestuurder kleine bus (maximum 9 meter)	8	11	19	2		1

De buschauffeurs werken bij De Lijn ofwel bij private bedrijven. Buschauffeur bij De Lijn is geen negen tot vijf baan. De wisselende uurroosters schrikken werkzoekenden af. Het werk bij de particuliere bedrijven omvat schoolvervoer (deeltijds, gesplitste diensten), lijndiensten (met wachtdienst voor belbussen) en toerisme (intens klantencontact, ver van huis). Ook hier wegen de variërende werktijden op de invulling van de vacatures.

Er is ook een kwantitatief probleem: de versterking van het openbare vervoersaanbod via meer en frequentere busdiensten deed de vraag naar buschauffeurs opveren. Tegenover de stijgende vraag staan te weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. Om de tekorten te milderen levert De Lijn belangrijke opleidingsinspanningen. Voor de particuliere sector zijn VDAB en de rijsscholen de belangrijkste instroomkanalen. Kandidaten voor de VDAB-opleidingen passeren langs een preselectiecomité. Deze filter is nodig om de doorstroomkans en de retentie te waarborgen. Kandidaat-autocarbestuurders onderschatten soms 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.

Vrachtwagenbestuurder	1580	1206	2786			
Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwverven)	108	28	136	1	3	2
Bestuurder lichte vrachtwagen – vaste wagen (max. 7,5 ton)	108	98	206	1	3	2
Bestuurder zware vrachtwagen – vaste wagen (+ 7,5 ton)	356	118	474	1	3	2
Bestuurder van trekker met oplegger	432	700	1132	1	3	2
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	251	67	318	1	3	2
Chauffeur distributie	325	195	520	1	3	2

De crisis laat zich voelen via oplopende aantallen tijdelijke werklozen en banenverlies. Het tekort aan chauffeurs was echter dusdanig dat vrachtwagenchauffeur ook in 2009 een knelpuntberoep blijft. Vooral het vinden van chauffeurs voor vervangingen loopt moeilijk.

Er zijn weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. De chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijsscholen kunnen slechts deels de noden lenigen. In de volgende jaren zal de schaarsteproblematiek acuut blijven omwille van de vergrijzing en de eruit voortvloeiende vervangingsvraag.

De arbeidsomstandigheden – de ongunstige tijdsregeling, de hogere 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 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 uitzendopdrachten			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.						

Patroontekenaar	16	2	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 VDAB-opleidingscentra vullen dit hiaat in. De automatisatie stelt hoge technische eisen aan patroontekenaars o.m. inzake CAD.						

Gespecialiseerde stikster (M/V)	93	79	172		1	
Gespecialiseerde stikster is een kwalitatief knelpunt. De werkloze stiksters zijn productiestiksters, het zuivere productiewerk is verhuisd naar het buitenland. Wat gebeven is – het maken van prototypen, het werk aan duurdere producten en woningdecoratie– vraagt hoog gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten. De cursisten die in de VDAB-centra voor dergelijk kwalitatief werk zijn opgeleid vinden probleemloos werk.						

Opticien	18	22	40	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 zeer kleine arbeidsreserve.						

Tandtechnicus	44	7	51	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 het loon niet in verhouding staat tot de gevraagde vakbekwaamheid.						

Bankwerker	31	38	69	1	2	
Er is een permanent tekort aan bankwerkers. De geringe wervingskracht van het technisch onderwijs bij jongeren maakt dat het tekort structureel is. De VDAB-beroepsopleiding heeft een remediërende rol en doet inspanningen om werkzoekenden op te leiden voor deze vacatures. De toeleiding naar de opleidingscentra vormt vaak, omwille van het lage niveau van de kandidaten, een probleem. 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.						

Insteller-bediener van werktuigmachines	173	249	422			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	12	17	29	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	39	48	87	1	2	
Insteller-bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	122	184	306	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. VDAB speelt in op deze tekorten via de opleiding van werkzoekenden. 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. Voor het leren instellen en programmeren van een automatische machine (CNC/Teach-In) bijvoorbeeld is training op de werkplek een noodzakelijke tussenstap.						

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

Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties	79	51	130			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	53	32	85	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	26	19	45	1	2	
Het klassieke probleem - te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding - maakt dat er zich geen onmiddellijke oplossing voor het tekort aandient. Naast het kwantitatieve deficit is er ook een kwalitatieve lacune. De huidige machines en industriële installaties zijn geautomatiseerd en de daarmee gepaard gaande hydraulica, pneumatica en cad-cam-sturing verhogen de kwalitatieve eisen. Het gevraagde studieniveau is derde graad secundair technisch of hoger onderwijs.						

Onderhoudsmecanicië van machines en industriële installaties	663	1656	2319	1		
Onderhoudsmecanicië zijn een jaarlijks terugkerend kwantitatief knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen de voorbije decennia beperken danig de rekruteringsbasis. Het gevraagde opleidingsniveau is tweede en derde graad secundair technisch en derde graad secundair beroeps.						

Onderhoudsmecanicië van bouwplaats- en landbouwmachines	76	24	100			
Onderhoudsmecanicië van landbouwmachines	43	10	53	1		2
Onderhoudsmecanicië van grondwerk- en bouwmachines	33	14	47	1		2
Er zijn te weinig jongeren die een vaktechnische opleiding automechanica volgen. Bovendien moet de onderhoudsmecanicië voor bouwplaats- en landbouwmachines kennis hebben van hydraulica (kranen e.d.) en pneumatica (remmen). 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 zwaar wanneer zware onderdelen moeten getild worden. De tijdsdruk is ook hoog want technische pannes moeten zo vlug mogelijk verholpen worden.						

Mecanicië van motorvoertuigen	531	357	888			
Automecanicië	352	237	589		1	2
Onderhoudsmecanicië van heftrucks, tractoren, ...	40	18	58		1	2
Onderhoudsmecanicië van vrachtwagens, autobussen, ...	139	102	241		1	2
Automecanicië is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zochten vroeger 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 recente evoluties in de automobiësector - LPG, ABS, motormanagement, elektronica – maken dat ze steeds meer bachelors rekruterën. Onderhoudsmecanicië voor heftrucks, kranen, vrachtwagens en autobussen zijn evenmin te vinden. De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures. Mecanicië moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op onvoorspelbare tijdstippen.						

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

Installateur sanitair en centrale verwarming	860	499	1359			
Sanitair installateur - loodgieter	316	119	435	1	2	
Monteur centrale verwarming	463	219	682	1	2	
Brandertechneiker	56	37	93	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	25	124	149	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 planlezen, computergestuurde systemen installeren, polyvalent is, enzovoort. De schoolse opleidingen situeren zich op het beroepsniveau, terwijl de moeilijkheidsgraad van het werk hoger is.

Lasser	411	398	809			
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	35	2	37	1		
Lasser met inerte gassen	20	46	66	1		
Half-automaatlasser	140	233	373	1		
Lasser – metaal	216	117	333	1		

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

De VDAB verzorgt lasopleidingen. Het blijft moeilijk om valabele kandidaten te rekruteren voor de opleiding.

Buizenfitter	87	76	163			
Buizenfitter	75	70	145	1		
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	12	6	18	1		

Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. De fabriceur bereidt het werk voor via het optekenen en meten en isometrisch 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.

Elektricien	1068	1001	2069			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektricien)	390	103	493	1	2	
Auto-elektrotechnicus	11	27	38	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industriële elektricien)	249	144	393	1	2	
Onderhoudselektricien	293	628	921	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	37	37	74	1	2	
Monteerder van elektromechanische apparaten	85	60	145	1	2	
Wikkelaar	3	2	5	1	2	

Naast een te 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.

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

Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	259	195	454			
Onderhoudstechnicus van telecommunicatienetten	123	18	141	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	33	22	55	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	30	34	64	1	2	
Installateur van telecommunicatie centrales	66	116	182	1	2	
Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	7	5	12	1	2	

De doorbraak en de integratie van mobiele telefonie, digitale televisie en internet doet de vraag naar installateurs en onderhoudstechnici voor data- en telecommunicatie groeien en creëert zo een kwantitatief knelpunt.

Installateur kent geen specifieke schoolse opleiding. Werkgevers zoeken technische profielen met een voorkennis elektriciteit. Specifieke opleidingen worden georganiseerd door de installateurs en door de VDAB. De individuele beroepsopleiding is daarbij een effectieve opleidings- en instroompiste.

Schrijnwerker	1402	538	1940			
Schrijnwerker – timmerman: buitenschrijnwerker	455	205	660	1	2	
Schrijnwerker – timmerman: interieurbouw	593	205	798	1	2	
Schrijnwerker – timmerman: daktimmer	84	24	108	1	2	
Trappenmaker	14	3	17	1	2	
Schrijnwerker - aluminium	207	77	284	1	2	
Schrijnwerker - kunststoffen	49	24	73	1	2	

Het tekort aan schrijnwerkers is niet nieuw. De instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch was 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. De hoge eisen op vlak van beroepskennis vertragen de invulling. De werkgever verlangt van de kandidaten naast een goede beroepskennis ook dat hij/zij zelfstandig kan werken en eventueel ervaring heeft. De schoolverlaters hebben enkel een basiskennis.

Metselaar	921	232	1153	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.						

Dekvloerlegger - chapelegger	43	4	47	1		
De dekvloerlegger-chapelegger voorziet dragende vloeren van een afwerklaag of dekvloer. Alle bouwberoepen hebben problemen om voldoende kandidaten te vinden.						

Vloerder	239	39	278	1		
Vloerder, tegelzetter en plaatser natuursteen zijn kwantitatieve knelpunten, zoals overigens de meeste bouwberoepen. De oorzaken - te weinig afgestudeerden in het technisch of beroepssecundair onderwijs – kan maar deels verholpen worden door de opleidingsinspanningen van Syntra en VDAB.						

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

Stukadoor	389	48	437			
Stukadoor - natte bepleistering	255	25	280	1		
Plaatser van gipskartonplaten -droge bepleistering	69	19	88	1		
Stukadoor - buitenbepleistering	38	4	42	1		
Stukadoor – plaatser van gipsblokken	27		27	1		

Stukadoor vormt een kwantitatief knelpunt. Stukadoor is geen aparte optie in het technisch onderwijs. Het beroep wordt aangeleerd op de werkvloer, of via het systeem van deeltijds leren en werken of via een VDAB beroepsopleiding. VDAB kan slechts een beperkt aantal kandidaten opleiden.

Dakdekker	630	102	732			
Dakdekker-zinkwerker schuine daken	513	95	608	1		2
Dakdekker-zinkwerker metalen daken	10	1	11	1		2
Dakdekker platte daken	107	6	113	1		2

Dakdekker is geen courante afstudeerrichting. Beroepskennis doet men op via het naschools leren (o.a. VDAB) en op de werkplek zelf. Dakdekker is een fysiek zwaar beroep, 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. Dakdichter (platte daken) is een nog groter probleem dan dakdekker.

Gevelreiniger	45	4	49			1
----------------------	----	---	----	--	--	---

Gevelreiniger is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Deze job veronderstelt vaak werken op grote hoogte en in een stoffige of vochtige omgeving.

Stellingbouwer	43	13	56			1
-----------------------	----	----	----	--	--	---

Stellingbouwer is een zwaar beroep waarbij in de hoogte wordt gewerkt. Bovendien wordt veel op verplaatsing gewerkt waarbij eventueel moet overnacht worden.

Bekister - ijzervlechter	263	101	364	1		
---------------------------------	-----	-----	-----	---	--	--

Een bekister-ijzervlechter moet kunnen plannen en werktekeningen lezen, traditionele en gemoduleerde bekistingen plaatsen en ijzervlechters en betonneren. Dit is een kwantitatief knelpunt.

Wegenwerker	281	125	406			
Wegenwerker – kasseier	54	20	74	1	3	2
Wegenwerker	170	91	261	1	3	2
Wegenwerker – klinkers	57	14	71	1	3	2

Wegenwerkers vormen een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. In het technisch onderwijs is er geen opleiding 'wegenwerker'. Dat beperkt de instroom van kandidaten. De sector vraagt vakmanschap en polyvalentie : wegenwerkers moeten bijvoorbeeld ook dekselputten kunnen opmeten en aansluitingen maken. Bovendien zijn het fysiek zware beroepen en steeds vaker moet er 's nachts of tijdens weekends gewerkt worden om de verkeershinder te beperken.

Sierbestrating zit in de lift in zowel de openbare (straten, markten, parken) als particuliere sfeer (tuinpaden, terrassen, opritten). Het aanbod van vakmensen is niet meegegroeid. De plaatsing van kasseien, blauwsteen, kleiklinkers of betonklinkers vraagt ook een zekere vakkennis. Tenslotte is het aanleggen van sierbestrating lastig en sterk rugbelastend.

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

Drukker	73	49	122	1	2	3
<p>Er zijn te weinig drukkers. Het drukkersberoep heeft een imago probleem en is niet wervend voor jonge scholieren en werkzoekenden.</p> <p>Bovendien is de sector op zoek naar gekwalificeerde mensen die meekunnen met de technologische evolutie. Bij de kwalitatieve upgrading van werkzoekenden vervullen de VDAB-opleidingscentra en het stelsel van individuele beroepsopleiding een essentiële rol. Interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines, zijn een noodzakelijk sluitstuk.</p>						

Drukafwerker	45	44	89	1	2	3
<p>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 eveneens met een weinig wervend imago.</p>						

Productieoperator voeding	129	131	260	1	2	
<p>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 zoals bakkers, koks en slaggers genieten soms de voorkeur. Aandacht voor voedselveiligheid en hygiëne zijn uiteraard cruciaal voor dit beroep.</p> <p>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 sector staat ook open voor kandidaten die uit andere sectoren komen.</p>						

Bakker en banketbakker	258	202	460	1		2
<p>Het beroep van bakker is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de onvoldoende instroom van jonge schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. Allergie voor bakkersbloem is een ander motief om af te haken. De arbeidsomstandigheden zijn eveneens een obstakel, het bakkersberoep is zwaar en nacht- en weekendwerk zijn hieraan inherent.</p> <p>De laatste jaren zien we dat de kleine bakkers meer en meer verdwijnen om plaats te maken voor grote (industriële) bakkerijen. Deze verschuiving heeft geen gevolgen voor het kwantitatieve en kwalitatieve knelpuntkarakter van het beroep. Ook de productieoperatoren in deze bakkerijen moeten immers alle aspecten van het bakproces beheersen en zeer nauwkeurig werken. De kleinste verandering (bijvoorbeeld vochtigheid) heeft immers gevolgen voor het afgewerkte product. De arbeidstijden in de industriële bakkerijen zijn regelmatig dan bij de warme bakkers.</p>						

Beenhouwer - slager	310	357	667	1		2
<p>Beenhouwer is een beroep dat steeds meer in loondienst wordt uitgeoefend. Beenhouwerijen, al dan niet verbonden aan een warenhuisgroep, hebben een permanente behoefte aan personeel. Het aantal afgestudeerden dekt de vraag niet. 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.</p>						

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

Slachter	73	3	76			
Slachterijarbeider	68	2	70	1		2
Slachter	5	1	6	1		2

De slachters villen de dieren en snijden ze in grote stukken. Het is een zware job en er is discipline nodig om de werkdag te starten om 5 uur 's morgens. VDAB organiseert samen met de sector bedrijfsinterne opleidingen. De werving van cursisten is heikel. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, overtuigt de West-Vlaamse slachthuizen om slachters uit zowel Frankrijk als uit de nieuwe EU-landen te rekruteren.

Vleesbewerker	98	12	110			
Uitbener	21	3	24	1		2
Vleesbewerker	77	9	86	1		2

Slachthuizen vinden moeilijk vleesbewerkers en uitbeners. Het knelpunt wordt versterkt door de zware fysieke eisen en het negatieve imago van de sector.

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

De vraag naar vleesbereiders steeg de voorbije jaren doordat de slachthuizen opklimmen in de waardeketen. Ze produceren en verpakken nu ook verse vleeswaren voor verkoop in de grootwarenhuizen.

Werknemers uit de nieuwe EU-landen zijn gegeerd.

Procesoperator chemie	80	36	116	1	2	
------------------------------	----	----	-----	---	---	--

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

Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs. Voor een aantal studies zijn er te weinig scholen, maar ook te weinig jongeren kiezen voor technische of wetenschappelijke richtingen. 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.

Kraanman (M/V)	147	160	307			
Torenkraanbestuurder	24	37	61	1		
Bestuurder mobiele kraan	123	123	246	1		

Er is een tekort aan technische profielen. Dat uit zich hier door het kleine aantal werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te werken. De sector levert grote inspanningen om kraanmannen te vormen via partnerschappen met het onderwijs en de VDAB.

Rigger-monteerder	187	254	441	1		
--------------------------	-----	-----	-----	---	--	--

Een rigger-monteerder is verantwoordelijk voor het monteren en demonteren van allerlei soorten van kranen, voornamelijk snelopbouwkransen en torenkransen. Naast montage behoort het onderhoud en herstellen van mechanische defecten en elektrische pannes tot het takenpakket.

Zoals zo vaak is het tekort aan technisch geschoolde mensen de oorzaak van het kwantitatieve knelpunt.

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

Bouwplaats- en wegebouwmachinist	140	79	219			
Bouwplaatsmachinist – grondverzet	112	64	176		1	
Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners – wegebouw	28	15	43		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.

Verhuizer	58	12	70		2	1
------------------	----	----	----	--	---	---

Verhuizer is een knelpunt. Hoofdredeken 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 verhuistechieken. Deze kunnen via een IBO op de werkplek aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.

Bewaker	479	703	1182		1	2
----------------	-----	-----	------	--	---	---

Het knelpunt is gebaseerd op de kwalitatieve eisen. Naar gelang de functie gelden verschillende vereisten. Voor bewakingsagent gelden bijvoorbeeld een aantal wettelijke voorwaarden zoals een bewijs van goed zedelijk gedrag, geen veroordelingen voor diefstal, valsheid in geschriften, misbruik van vertrouwen, aantasting van de eerbaarheid, ... of eender welk feit dat een gevangenisstraf van zes maanden (al dan niet met uitstel) heeft veroorzaakt, onderdaan zijn van een lidstaat van de EU, psychotechnische testen met vrucht afleggen en een medisch getuigschrift bezitten waaruit geschiktheid blijkt.

Bewakingsagenten moeten een beroepsopleiding volgen of gevolgd hebben.

Portiers en veiligheidspersoneel in de luchthavens moeten ook vaak tweetalig zijn.

Kok	1120	515	1635			
Keukenchef-gerant	39	75	114		1	2
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	361	152	513		1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	132	95	227		1	2
Chef de partie - hulpkok	588	193	781		1	2

De vacatures worden moeilijk ingevuld omwille van de kwalitatieve eisen: de sector wenst enkel medewerkers die het gewenste niveau halen. Dat geldt ook voor een hulpkok want die moet occasioneel de kok kunnen vervangen. Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt.

Competentieversterking via doorgedreven schoolse en naschoolse vorming is een essentiële schakel om het niveau van zowel werknemers als werkzoekenden op te tillen. De belangstelling voor de koksberoepen groeit door de media-aandacht. In de VDAB-context vertaalt zich dat in langere wachtlijsten. Competentieversterking heeft een grotere retentie en doorstroming naar hogere kwalificatieniveaus als gunstige neveneffecten.

Typisch is dat werknemers de horeca de rug toekeren omwille van de arbeidsomstandigheden: onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk zijn redenen waarom personeel afhaken en overstappen naar grootkeukens, cateringbedrijven of naar andere sectoren met een klassiek tijdsritme.

Kamerspersoneel	229	129	358	2		1
------------------------	-----	-----	-----	---	--	---

Er zijn weinig kandidaten voor deze banen. Het betreft vaak deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt. Ook moet er snel gewerkt worden: in een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon niet aantrekkelijk en spelen er vooroordelen. Een effectieve aanbodverruimende piste is het inschakelen van kansengroepen, o.a. werkzoekenden van allochtone origine.

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

Kelner	1715	1001	2716		2	1
---------------	------	------	------	--	---	---

De kwalitatieve eisen verklaren het knelpunt. De horecasector zoekt medewerkers die het gewenste niveau halen. Zij zijn immers het uithangbord van de zaak.

Het beroep wordt aangeleerd in het beroepssecundair onderwijs, de VDAB-opleidingscentra en het volwassenenonderwijs. Een andere instroompijpe is beroepservaring: door wisselende contracten bouwen werknemers snel ervaring en kennis op. De lage retentie noopt de sector tot een permanente zoektocht naar nieuwe werknemers en in tegenstelling tot kok is er weinig belangstelling voor zaalopleidingen. Het negatieve imago speelt hierbij een rol. 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. De lonen waren een ander heikel punt. Daarom worden de minimumlonen stapsgewijs opgetrokken tot het niveau van vergelijkbare beroepskwalificaties.

Schoonmaker	15315	4145	19460			
Klassieke (professionele) schoonmaker	2655	2644	5299		2	1
Particuliere schoonmaker	12408	1351	13759		2	1
Industriële schoonmaker	252	150	402		2	1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkteerterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren en er is nog steeds een ruime 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 betreft 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 te halen, een lastenboek te 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 plaatsgrijpt van professionele naar particuliere schoonmaak. Afstand en vervoer vormen 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 poetspersoneel 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.

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.

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

Kapper	692	87	779		1	2
<p>Kapper is een kwalitatief knelpuntberoep. Een goede kapper moet niet alleen alle technische aspecten beheersen maar ook continu blijven met de steeds veranderende modetrends, artistieke en sociale vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en zeer hygiënisch zijn.</p> <p>De omvangrijke arbeidsreserve is vaak niet inzetbaar. Bij oudere kandidaten vormen leeftijd en de beperkte en niet up-to-date beroepskennis een obstakel en bij jonge schoolverlaters knappen werkgevers af op het lage niveau. Leerlingen eindigen vaak in deze richting via het watervalstelsel. Bovendien kampen scholen met een tekort aan goede stageplaatsen.</p> <p>Het lage loon verklaart mee de geringe appetijt. Zeker voor kappersassistenten is het startloon laag. De sector deed de laatste jaren inspanningen om de lonen te verhogen via hogere loonbarema's, vakantiegeld en eindejaarspremie. Bij deeltijdse banen loert de werkloosheidsval.</p> <p>De werktijden – o.a. in de vooravond en op zaterdag – zijn andere elementen die de wervingskracht drukken. Bovendien is het een rechtstaand beroep.</p>						

Strijkster (M/V)	240	91	331			1
<p>De dienstencheque-regeling zwengelde de vraag naar strijktsters aan. Lang rechtop staan maakt het werk zwaar. Het lage loon en de werkloosheidsval beperken de werving.</p> <p>VDAB is een belangrijk opleidingskanaal. De recente professionalisering en ketenvorming vertalen zich nu in meer bedrijfsinterne opleidingen.</p>						

Redder	119	260	379	1		
<p>Redder is een kwantitatief knelpunt. Werkgevers hebben amper of helemaal geen keuze bij het aanwerven van kandidaten. Ook voor de tijdelijke opdrachten wordt het vinden van kandidaten moeilijker, al bieden jongeren die een opleiding lichamelijke opvoeding volgen soelaas. De lage lonen motiveren redders om van job te veranderen. Betere loonbarema's zou de wervingskracht van het beroep verhogen.</p>						

3. Vergelijking tussen de karakteristieken van de knelpuntberoepen en het totaal van de vacatures

- 3.1. Globale vergelijking**
- 3.2. Vergelijking tussen de karakteristieken**
- 3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen**
- 3.4. Bijlagen**

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 2009 - vaste circuits

	aantal afgehandeld	% vervuld	% annulaties wegens geen geschikte kandidaat	mediaan vervullingstijd (dagen)	mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	47.817	73,8%	4,5%	44	57
Geen knelpuntberoep	34.810	82,9%	3,0%	33	40
Totaal	82.627	77,5%	3,9%	39	49

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 47.817 van de 82.627 afgehandelde jobs (57,9%). Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn evenwel moeilijk in te vullen. Ook bij de knelpuntberoepen zijn er veel werkaanbiedingen die vlot vervuld kunnen worden.

Het aandeel van de vacatures voor knelpuntberoepen is ten opzichte van vorig jaar gestegen (54,6% in 2008) maar ligt lager dan in 2007 (59,1%). 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 eerder in de lijn der verwachtingen dat het aantal moeilijk invulbare vacatures zou dalen, en dus wellicht ook het aantal knelpuntberoepen. In werkelijkheid is het aantal vacatures voor knelpuntberoepen minder sterk gedaald dan voor de andere beroepen.

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. Dit is uiteraard een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode om de knelpuntberoepen te selecteren.

73,8% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 82,9%. In vergelijking met vorig jaar zijn de vervullingspercentages opnieuw gedaald, zowel van vacatures voor knelpuntberoepen als van die voor de andere beroepen.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 44 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 33 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). Daarmee zijn de medianen van de vervullingstijd sterk gedaald ten opzichte van vorig jaar. 57 dagen duurt het eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is, tegenover 40 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd).

3.2. Vergelijking tussen de karakteristieken

Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In grafieken wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (57,9%)

voorgesteld door een horizontale lijn. Boven deze lijn zitten de waarden waar het procentuele aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld.

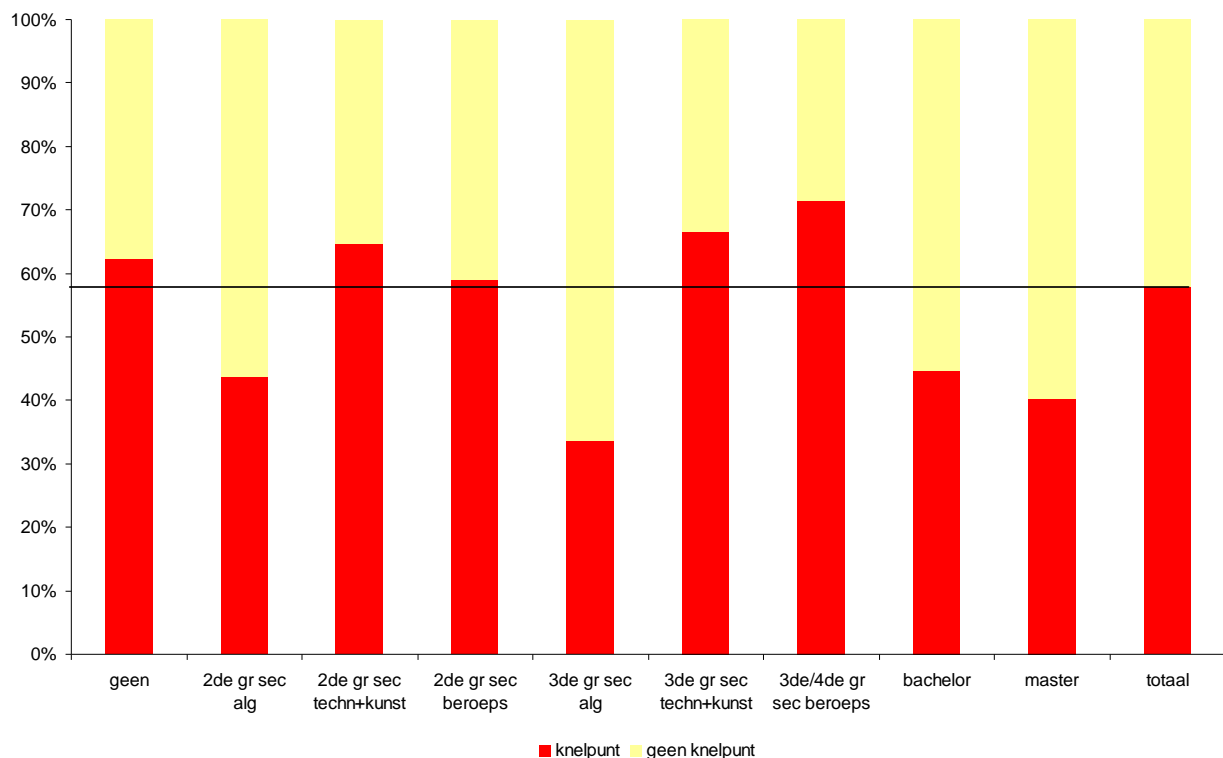
3.2.1. Studieniveau

Tabel 5: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagd studieniveau

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vereist	60,4%	50,3%	56,1%
2 ^{de} graad secundair algemeen vormend	0,8%	1,4%	1,0%
2 ^{de} graad secundair technisch + kunst	1,1%	0,9%	1,0%
2 ^{de} graad secundair beroeps	1,4%	1,3%	1,4%
3 ^{de} graad secundair algemeen vormend	4,5%	12,2%	7,8%

STUDIENIVEAU	Geen		Totaal
	Knelpunt	knelpunt	
3 ^{de} graad secundair technisch + kunst	11,1%	7,7%	9,7%
3 ^{de} en 4 ^{de} graad secundair beroeps + aanvullend	8,7%	4,8%	7,1%
Bachelor	8,3%	14,0%	10,7%
Master	3,7%	7,5%	5,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

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



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit de derde graad van het beroepssecundair onderwijs en uit de derde graad van het technisch secundair onderwijs. De vacatures waarbij enkel een getuigschrift vereist is van het algemeen secundair onderwijs, zowel tweede als derde graad, zijn zwaar ondervertegenwoordigd 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 de voorbije jaren.

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 60,4% van

de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geen diploma gevraagd. Dit aandeel is de voorbije jaren stelselmatig blijven stijgen (alleen na 2006 was er een kleine daling) :

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%

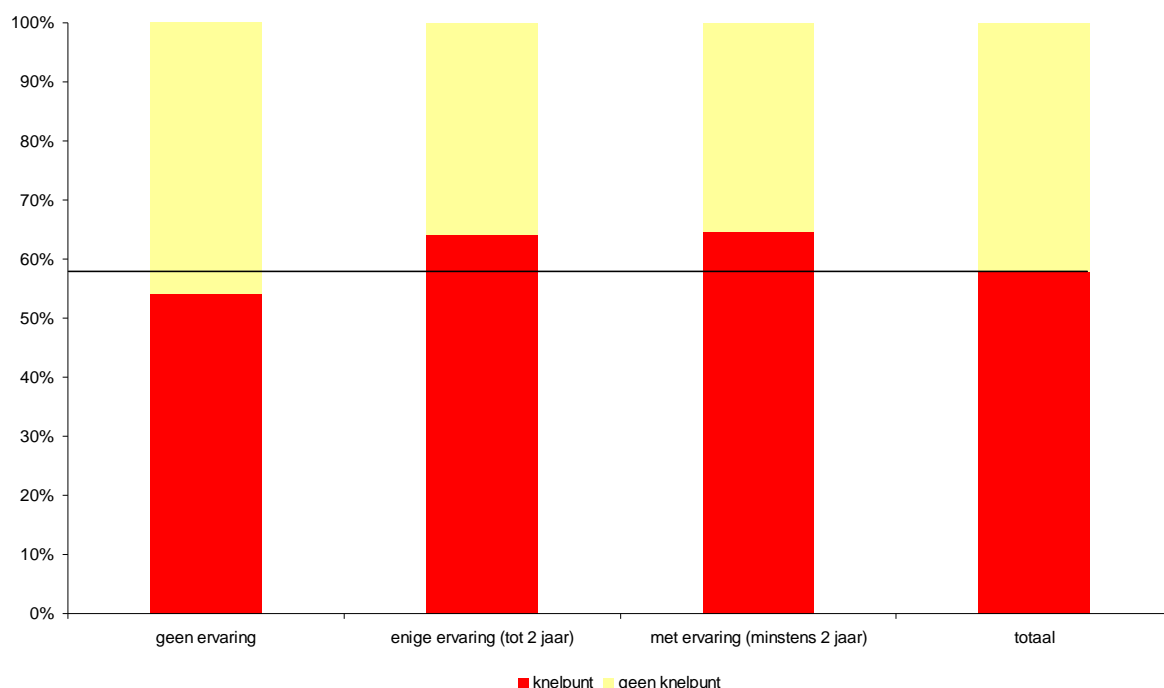
Een verklaring voor de stijging van de laatste jaren is de aanwezigheid in de knelpuntenlijst van enkele beroepen zonder diplomavereisten die door het systeem van de dienstencheques een grote vraag kennen. Voorbeelden zijn schoonmaakster en strijkster.

3.2.2. Ervaring

Tabel 6: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagde ervaring

ERVARING	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen ervaring	58,8%	68,6%	62,9%
Enige ervaring (tot 2 jaar)	27,8%	21,3%	25,0%
Met ervaring (minimaal 2 jaar)	13,4%	10,1%	12,0%
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. De vraag naar ervaring ligt op hetzelfde niveau als vorig jaar, maar er is een kleine verschuiving naar meer ervaring (minimaal twee jaar).

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 (69% tegenover 75% bij de niet-knelpuntberoepen). Meestal gaat het om vacatures waar geen diplomaveristen gesteld worden. Het zoeken naar een geschikte arbeidskracht gaat bij dergelijke vacatures uiteraard gemakkelijker. Het huidige cijfer

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, ...

ligt iets hoger dan dat van vorig jaar. In een aantal gevallen verwijzen de studiespecialisaties duidelijk naar bepaalde knelpuntberoepen.

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, sommige informatici, ingenieurs en sommige technici 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* 'Groot- en kleinhandel' scoort wat betreft aandeel van knelpuntberoepen lager dan gemiddeld. De twee volgende sectoren, bouw en maatschappelijke dienstverlening, hebben 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 uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling; diensten aan personen; transport, logistiek en post; informatica, media en telecom; de metaalsector, de primaire sector, en in mindere mate ook de zakelijke dienstverlening, kennen bovengemiddeld veel knelpunten. In de sector van de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques.

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 consultant, zijn er voor een groot aantal ingevulde

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. Het groot aantal vacatures in het kader van de dienstencheques heeft er mede voor gezorgd dat de betrokken beroepen knelpuntberoepen geworden zijn. 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 bruggepensioneerde vervangen 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.

* De indeling in sectoren is vernieuwd en niet vergelijkbaar met de oude sectorindeling.

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 volgens geslacht van de geplaatste kandidaten

VERVULD DOOR	Geen		Totaal aantal	Geen		Totaal %
	Knelpunt aantal	knelpunt aantal		Knelpunt %	knelpunt %	
Mannen	8.842	6.489	15.331	51,6%	51,2%	51,5%
Vrouwen	8.279	6.175	14.454	48,4%	48,8%	48,5%
Totaal	17.121	12.664	29.785	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 29.785 vacatures is het geslacht van de werkzoekende die in dienst genomen werd gekend. Bij de knelpuntberoepen gaat het om 51,1% van de via de VDAB ingevulde vacatures (33.511), tegenover 48,4% bij de overige beroepen (26.174).

48,4 % van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 48,8% bij de overige vacatures.

Het aandeel van de vrouwen in de knelpuntberoepen is jaar na jaar gestegen en is nu even hoog als het aandeel

van de vrouwen in de andere beroepen, maar globaal genomen blijven de knelpuntberoepen toch nog vooral een mannenzaak. Het succes van de dienstencheques heeft de vraag naar schoonmakers en strijksters de hoogte ingejaagd, vacatures waarin vooral vrouwen geplaatst worden. De ondervetegenwoordiging van de vrouwen in de meer technische 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 %
Bekister-ijzervlechter	0,0%
Bouwplaats- en wegebouwmachinist	0,0%
Buizenfitter	0,0%
Dekvloerlegger - chapist	0,0%
Gevelreiniger	0,0%
Kraanman	0,0%
Onderhoudsmecaniciën voor bouwplaats- en landbouwmachines	0,0%
Procesoperator chemie	0,0%
Rigger-monteerder	0,0%
Stellingbouwer	0,0%
Verhuizer	0,0%
Dakdekker	0,3%
Hovenier aanleg en onderhoud parken en tuinen	0,4%
Metselaar	0,4%
Installateur sanitair en centrale verwarming	0,5%
Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties	0,6%
Vloerder	0,7%

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	0,7%
Schrijnwerker	0,8%
Stukadoor	0,8%
Mecaniciën van (motor)voertuigen	0,8%
Elektricien	1,0%
Taxichauffeur	1,5%
Wegenwerker	1,6%
Natuursteenbewerker	1,8%
Vrachtwagenbestuurder	3,1%
Lasser	3,2%
Technicus	4,4%
Bankwerker	5,9%
Insteller-bediener van werktuigmachines	9,8%
Onderhoudsmecaniciën voor bouwplaats- en landbouwmachines	0,0%

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)	99,2%
Gespecialiseerde stikster (M/V)	97,8%
Begeleider kinderopvang	96,6%
Leerkracht kleuter en lager onderwijs	95,1%
Verzorgende	95,0%
Kapper	94,2%
Kamerpersoneel	93,6%
Schoonmaker	93,2%

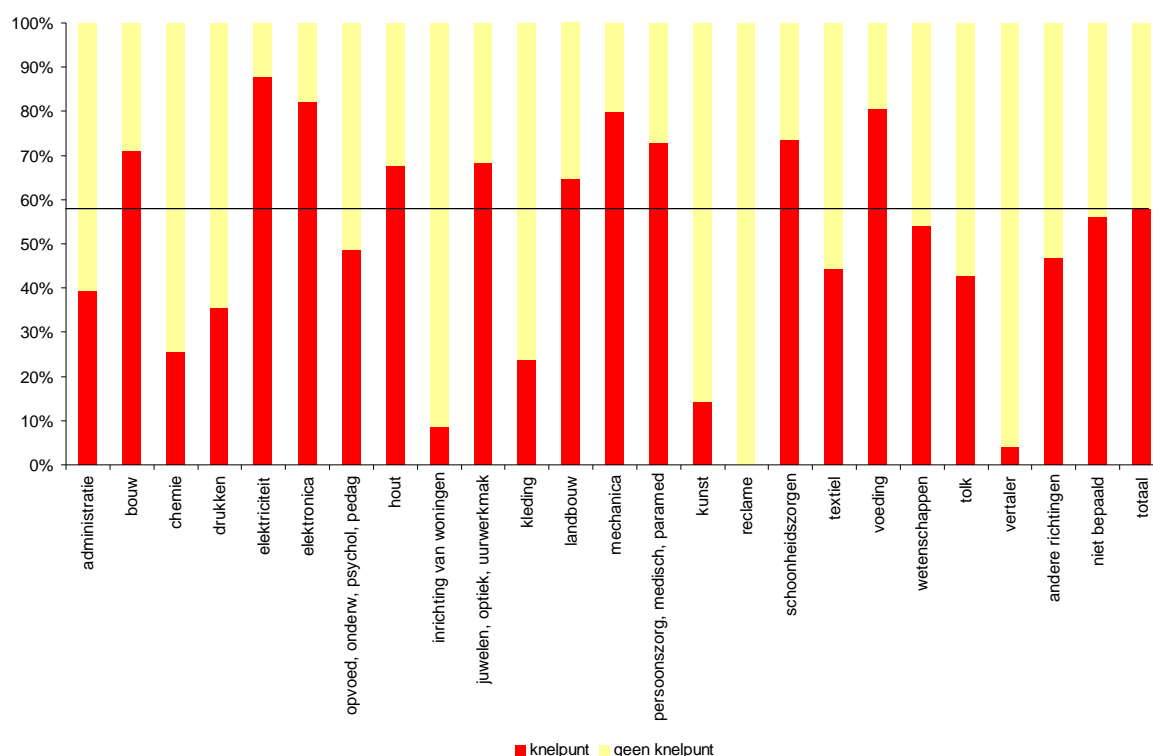
Door de groeiende vraag naar sommige eerder 'vrouwelijke' beroepen in dit lijstje, zoals strijkster en schoonmaakster, stijgt het vrouwelijk aandeel in de plaatsingen. Dit zijn omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen echter niet de meest interessante knelpuntberoepen.

3.4. Bijlagen

Tabel 10: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagde studiespecialisatie

STUDIESPECIALISATIE	knelpunt	geen knelpunt	totaal
administratie	4%	9%	6%
bouw	3%	2%	3%
chemie	0%	1%	0%
drukken	0%	0%	0%
elektriciteit	3%	1%	2%
elektronica	1%	0%	1%
opvoed., onderw., psychol.,pedag.	3%	4%	3%
hout	1%	1%	1%
inrichting van woningen	0%	1%	0%
juwelen, optiek, uurwerkmak.	0%	0%	0%
kleding	0%	0%	0%
landbouw	0%	0%	0%
mechanica	5%	2%	4%
persoonszorg, medisch, paramed.	5%	2%	4%
kunst	0%	0%	0%
reclame	0%	0%	0%
schoonheidszorgen	1%	0%	1%
textiel	0%	0%	0%
voeding	2%	1%	2%
wetenschappen	0%	0%	0%
tolk	0%	0%	0%
vertaler	0%	0%	0%
andere richtingen	0%	0%	0%
niet bepaald	69%	75%	72%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

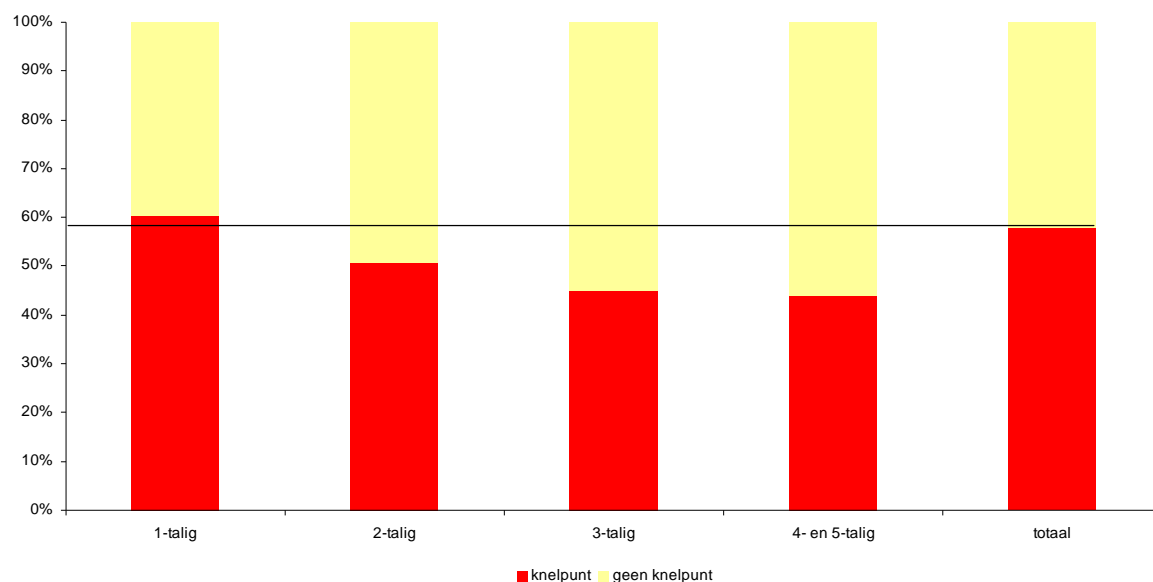
Grafiek 7: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens gevraagde studiespecialisatie



Tabel 11: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagde talenkennis

TALENKENNIS	knelpunt	geen knelpunt	totaal
1-talig	83%	74%	79%
2-talig	11%	15%	13%
3-talig	5%	9%	7%
4- en 5-talig	1%	2%	1%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

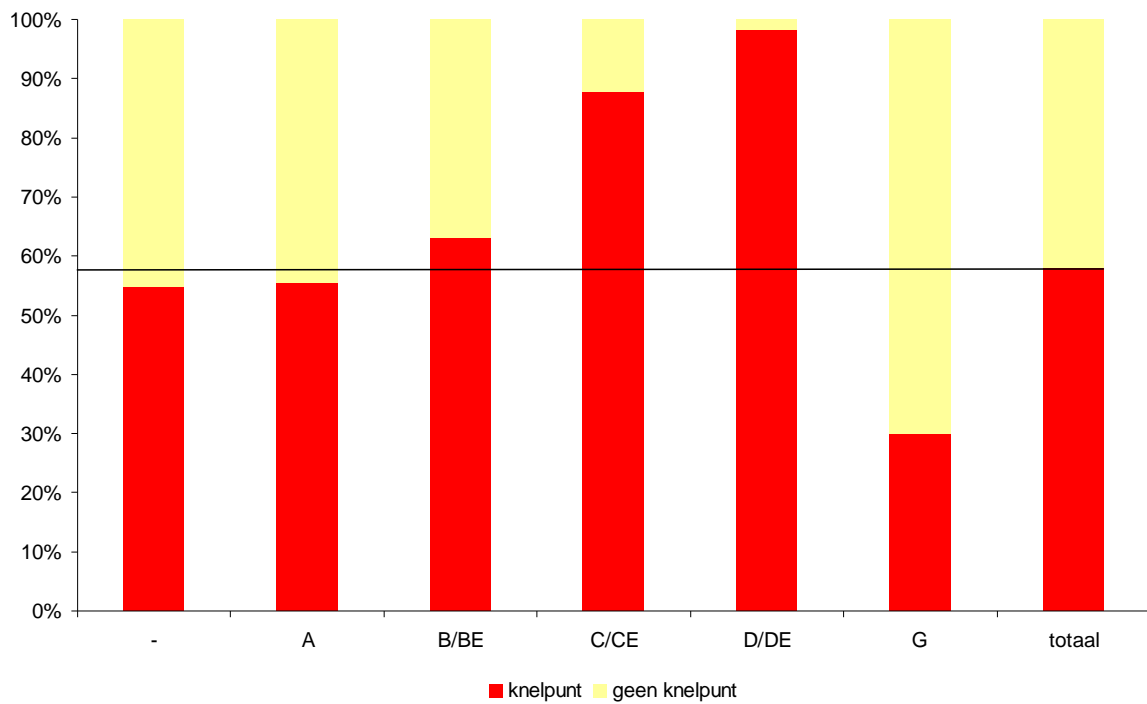
Grafiek 8: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens gevraagde talenkennis



Tabel 12: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagd rijbewijs

RIJBEWIJS	knelpunt	geen knelpunt	totaal
-	68%	77%	72%
A	0%	0%	0%
B	27%	22%	25%
C	4%	1%	2%
D	1%	0%	0%
totaal	0,0%	0,0%	0,0%

Grafiek 9: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens gevraagd rijbewijs

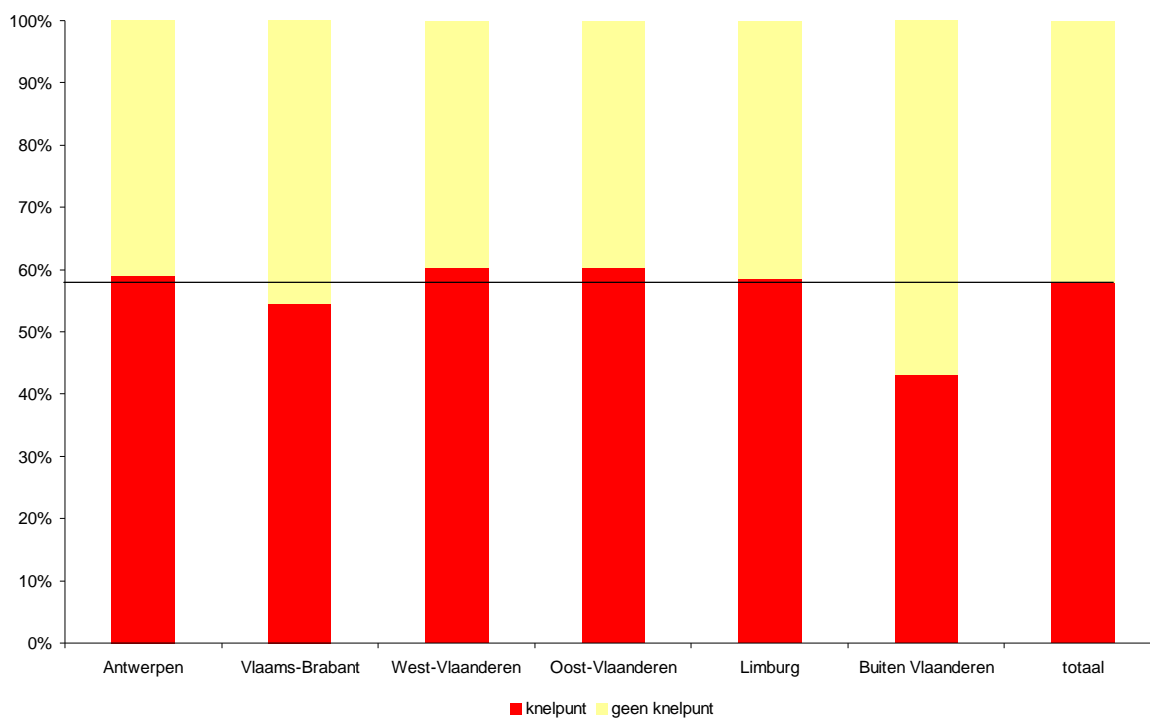


Er waren twintig vacatures waarbij rijbewijs G voor het besturen van landbouwvoertuigen gevraagd werd.

Tabel 13: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens provincie van bedrijfsvestiging

PROVINCIE VESTIGING BEDRIJF	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Antwerpen	28%	27%	28%
Vlaams-Brabant	12%	14%	13%
West-Vlaanderen	19%	17%	18%
Oost-Vlaanderen	23%	21%	22%
Limburg	13%	12%	12%
buiten Vlaanderen	5%	9%	6%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

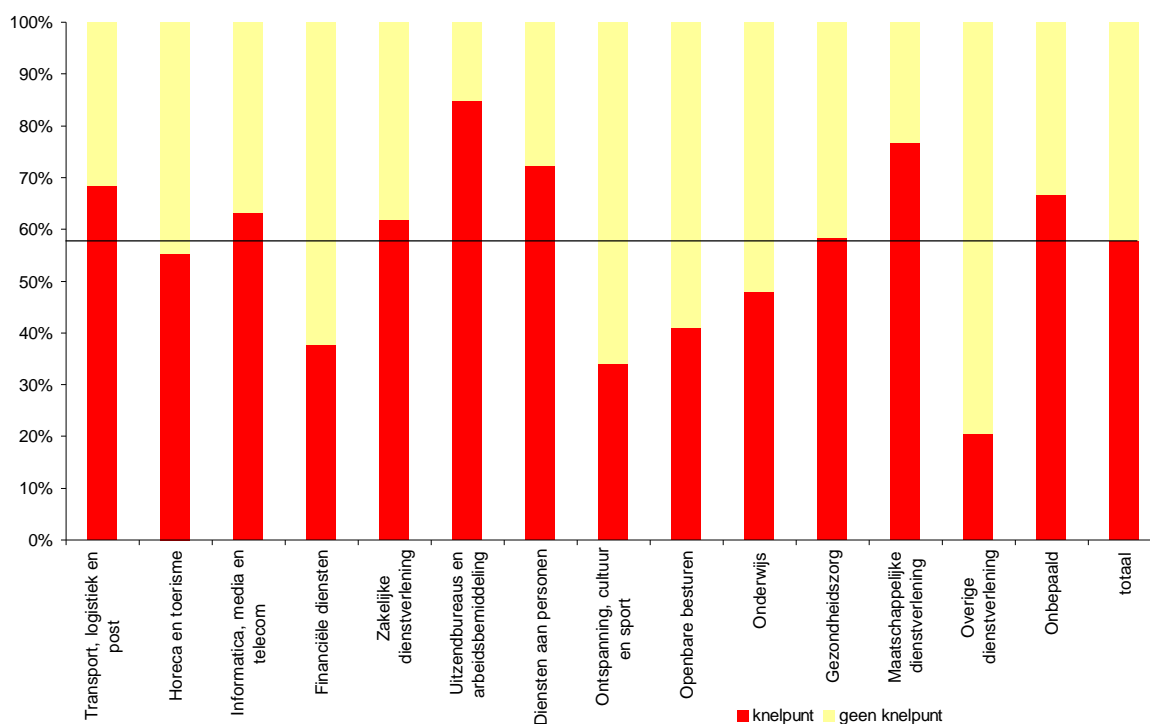
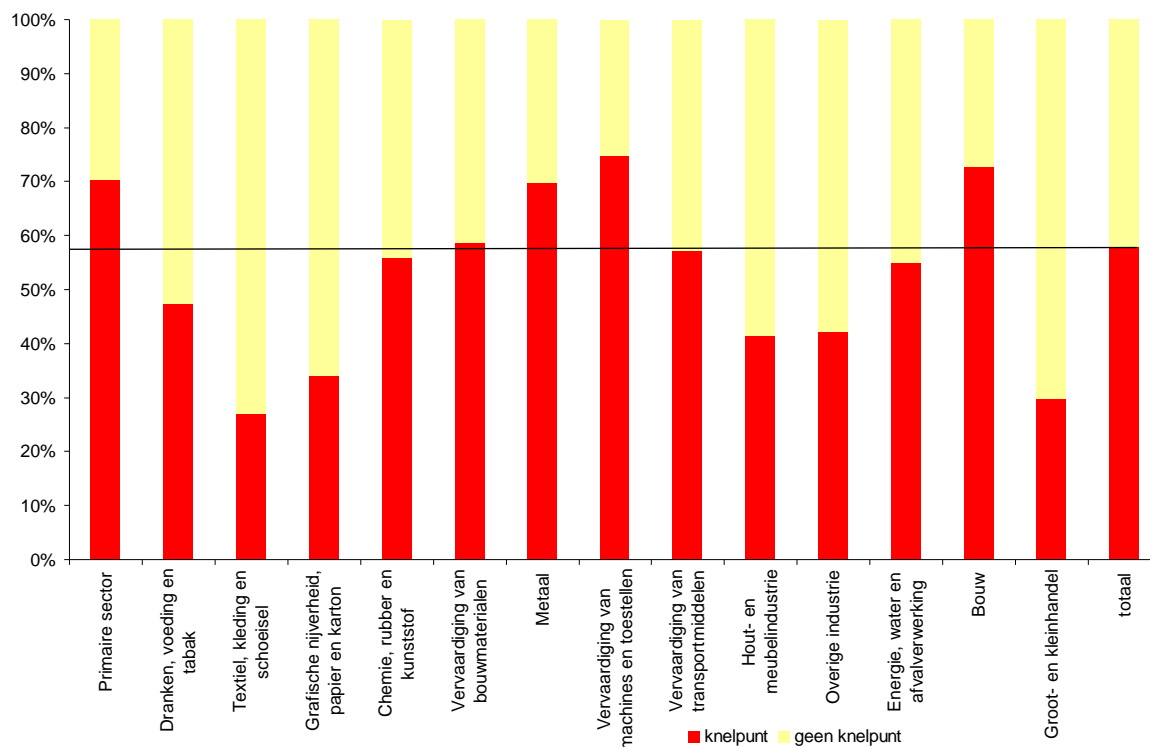
Grafiek 10: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens provincie van bedrijfsvestiging



Tabel 14: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens nijverheidstak van het bedrijf

NIJVERHEIDSTAK	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Primaire sector	1%	1%	1%
Dranken, voeding en tabak	2%	2%	2%
Textiel, kleding en schoeisel	0%	1%	1%
Grafische nijverheid, papier en karton	0%	1%	1%
Chemie, rubber en kunststof	1%	1%	1%
Vervaardiging van bouwmaterialen	1%	1%	1%
Metaal	2%	1%	2%
Vervaardiging van machines en toestellen	2%	1%	1%
Vervaardiging van transportmiddelen	0%	0%	0%
Hout- en meubelindustrie	1%	1%	1%
Overige industrie	0%	1%	0%
Energie, water en afvalverwerking	1%	1%	1%
Bouw	15%	8%	12%
Groot- en kleinhandel	9%	28%	17%
Transport, logistiek en post	4%	3%	3%
Horeca en toerisme	6%	7%	6%
Informatica, media en telecom	3%	2%	3%
Financiële diensten	1%	2%	1%
Zakelijke dienstverlening	11%	9%	10%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	9%	2%	6%
Diensten aan personen	6%	3%	5%
Ontspanning, cultuur en sport	1%	1%	1%
Openbare besturen	4%	9%	6%
Onderwijs	2%	3%	3%
Gezondheidszorg	3%	3%	3%
Maatschappelijke dienstverlening	15%	6%	11%
Overige dienstverlening	0%	2%	1%
Onbepaald	0%	0%	0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

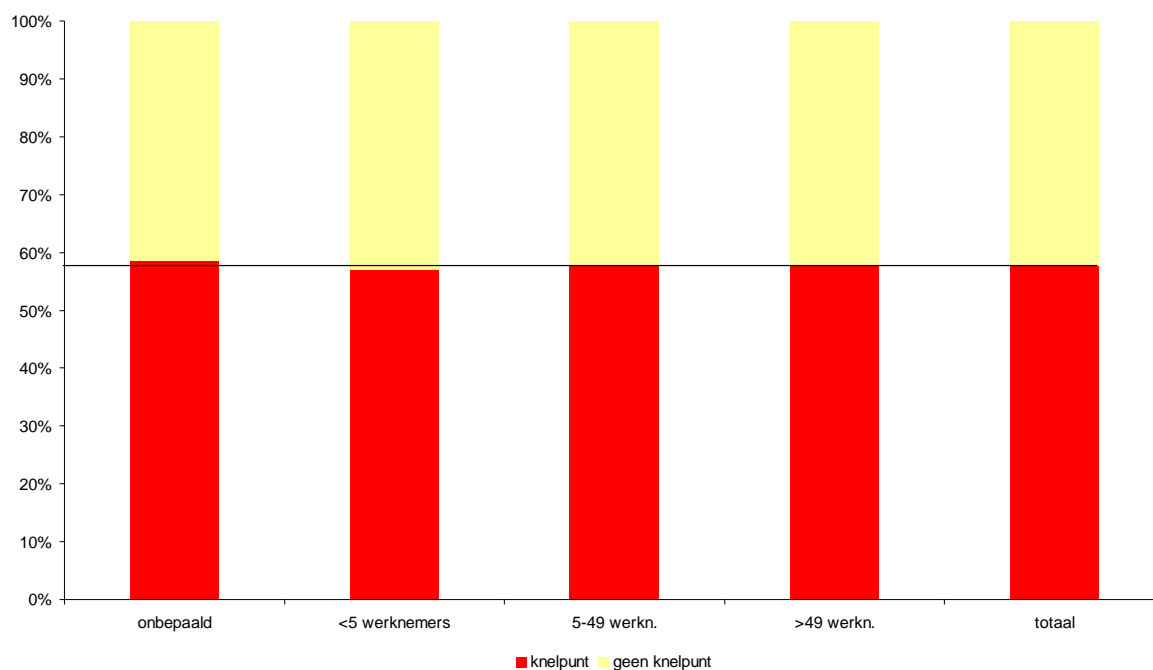
Grafiek 11: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens nijverheidstak van het bedrijf



Tabel 15: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens bedrijfsgrootte

DIMENSIEKLASSE	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Onbepaald	13%	13%	13%
<5 werknemers	21%	21%	21%
5-49 werknemers	29%	29%	29%
>49 werknemers	37%	37%	37%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

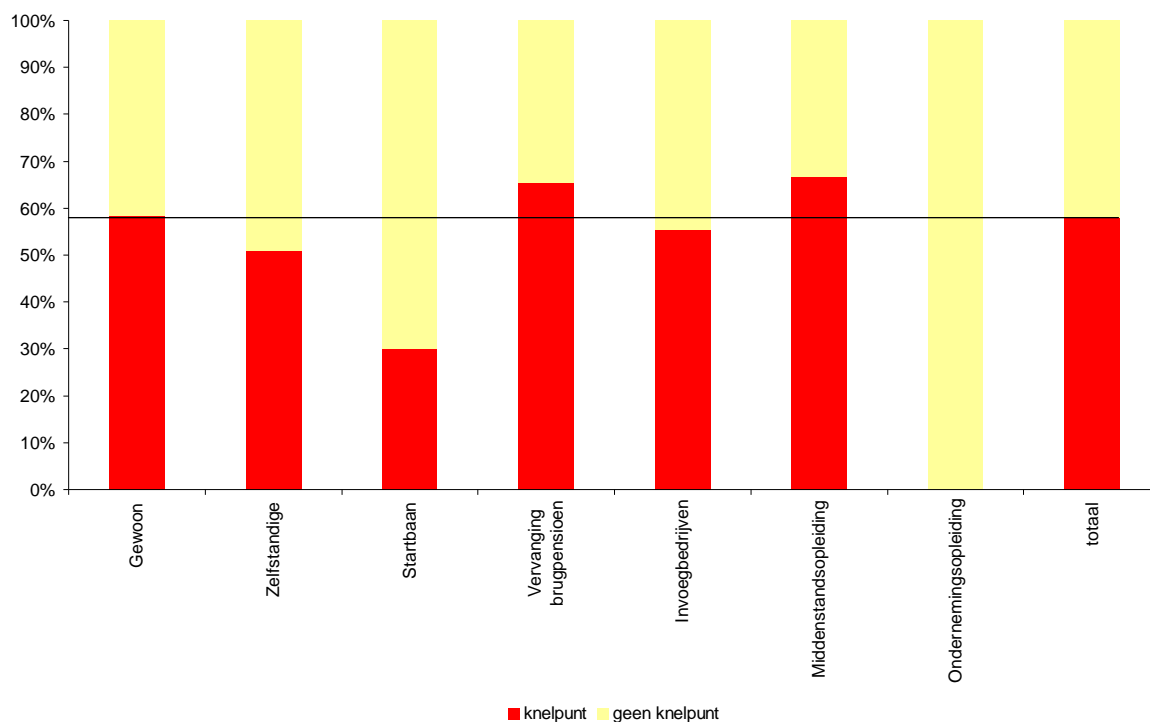
Grafiek 12: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens bedrijfsgrootte



Tabel 16: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens arbeidscircuit

ARBEIDSCIRCUIT	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Gewoon	96%	95%	96%
Zelfstandige	2%	3%	2%
Startbaan	0%	1%	1%
Vervanging brugpensioen	1%	1%	1%
Invoegbedrijven	0%	0%	0%
Middenstandsopleiding	0%	0%	0%
Ondernemingsopleiding	0%	0%	0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

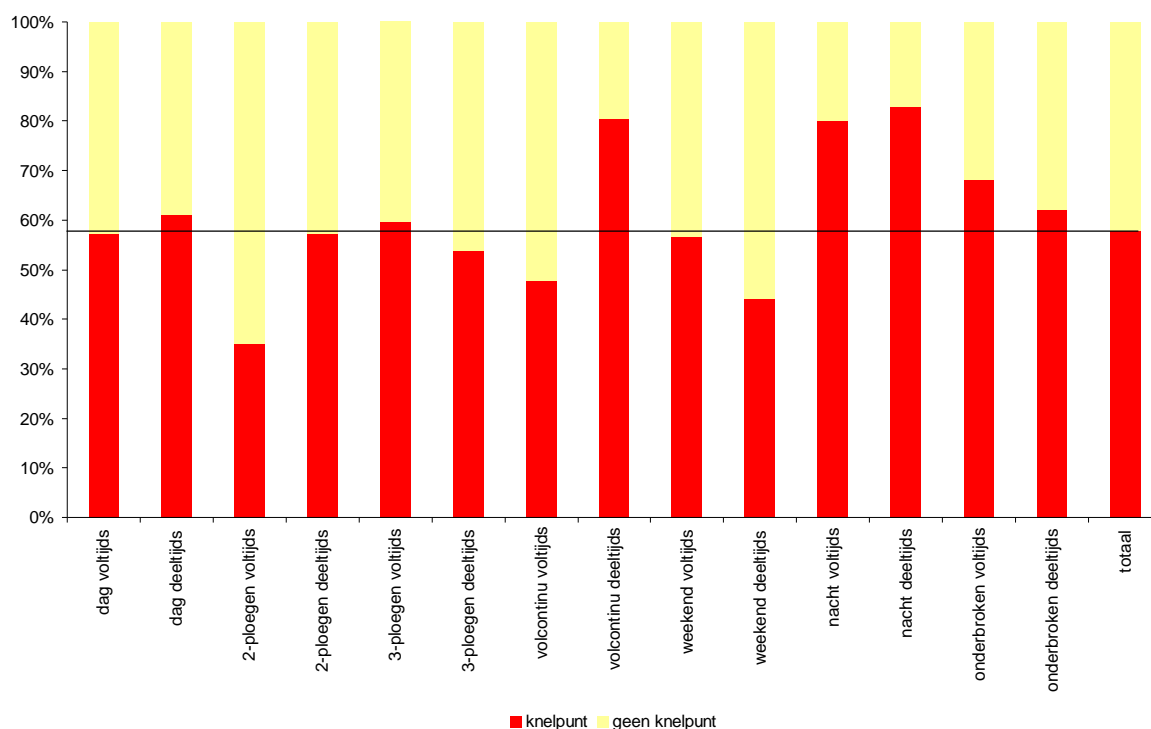
Grafiek 13: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens arbeidscircuit



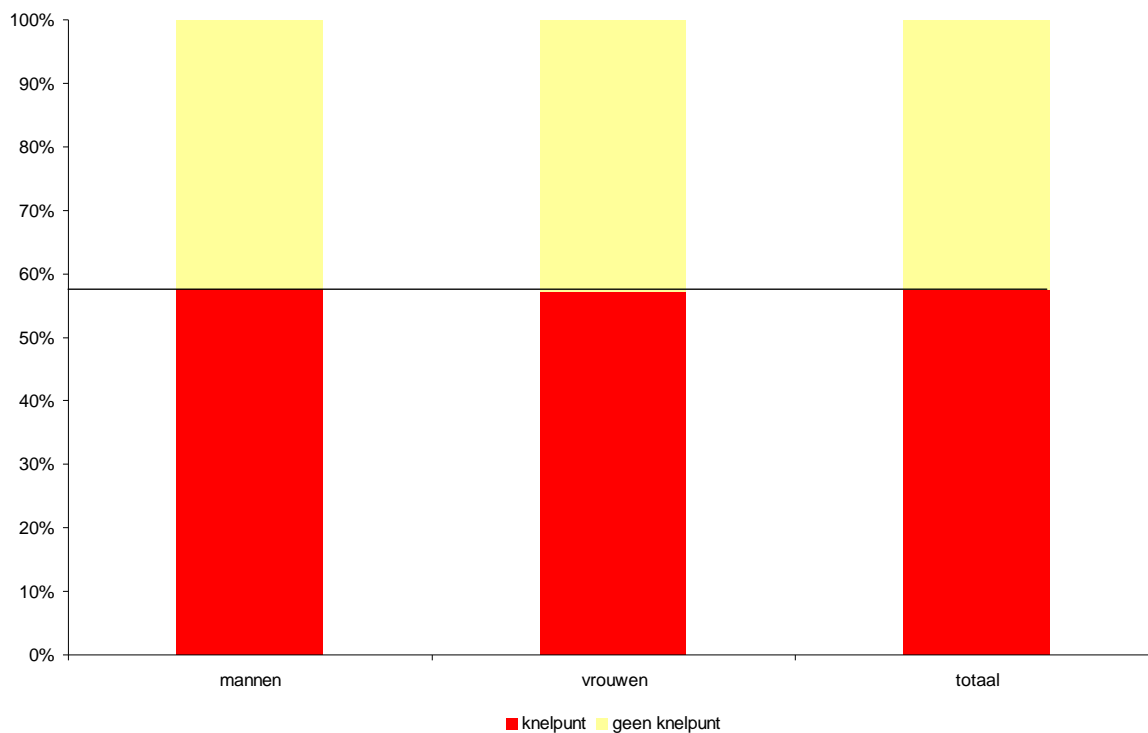
Tabel 17: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens tijdsregeling

TIJDSREGELING	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Dag - voltijds	66%	67%	67%
Dag - deeltijds	28%	25%	27%
2-ploegen - voltijds	2%	4%	2%
2-ploegen - deeltijds	0%	0%	0%
3-ploegen - voltijds	1%	1%	1%
3-ploegen - deeltijds	0%	0%	0%
Volcontinu - voltijds	1%	2%	1%
Volcontinu - deeltijds	0%	0%	0%
Weekend - voltijds	0%	0%	0%
Weekend - deeltijds	0%	0%	0%
Nacht - voltijds	1%	0%	1%
Nacht - deeltijds	0%	0%	0%
Onderbroken - voltijds	0%	0%	0%
Onderbroken - deeltijds	0%	0%	0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 14: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures volgens tijdsregeling



Grafiek 15: Aandeel van de knelpuntberoepen in het totaal van de plaatsingen volgens geslacht



4. Remediëring

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

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 doorgroefuncties 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 ook een oorzaak zijn van kwantitatieve tekorten.

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 omdat sommige

werkgevers dit niet expliciet opgeven. 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 vereiste studieniveau voor 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 gaat het ook om leerkrachten secundair onderwijs of basisonderwijs, en sommige technici en technisch teknaars.

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 verpleegkundigen 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.

Voor werknemers uit andere sectoren die graag in het onderwijs aan de slag willen gaan bestaat de 'specifieke lerarenopleiding' (SLO). De diplomavereisten 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 2009 telde de RVA gemiddeld 833 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.

Jongeren hebben te weinig passie en/of aanleg voor techniek, wetenschap en wiskunde. Vooral het aantal studentes binnen deze studierichtingen ligt zeer laag. Het omgekeerde geldt voor verpleegkundigen. Te veel mannen laten deze studierichtingen links liggen bij de overstap naar het hoger onderwijs.

Ook het personeel in 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”*, bieden een schat aan informatie over de vlotheid waarmee jongeren na het beëindigen van hun 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 hooggeschoolden 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 hooggeschoolde specialisten. Omdat er vanaf mei 2009 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**. Het beroep dat deze werknemers in Vlaanderen uitoefenen of uitgeoefend hebben is echter niet gekend.

* ‘Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen’, jaarlijkse studie door de Studiedienst van VDAB.

4.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeskoold

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan schoolverlaters uit technische 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 technisch personeel. De andere beroepen binnen deze groep, elektriciën, instellerbediener, 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 beroepsonderwijs 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 nefast voor het zelfbeeld en de 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 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

*VDAB Ontcijfert 17 : Van TSO naar hoger onderwijs, hoe zit dat eigenlijk?

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 mecanicien. 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 voorbereidt op tewerkstelling in één van

deze beroepen, kunnen van de RVA ook een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** bekomen.

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 haar nut bewezen.

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 en kraanmannen 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. 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, chape 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 geplaatste werkzoekenden op vacatures voor deze beroepen 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.

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 en boekhouders 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 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 **opleidingen** 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.

Voor boekhouders investeren de VDAB en partners vooral in concrete en praktijkgerichte bijscholingen.

4.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

Voor veel knelpuntberoepen zijn er arbeidsomstandigheden die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk in de bouw of als industrieel reiniger, de onregelmatige uren voor buschauffeurs 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, onder andere stellingbouwers.

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 verantwoordelijk voor een aantal knelpuntberoepen. Schoonmaakpersoneel, bestuurders voor een kleine bus, kelners en

Volleerde boekhouders kan de VDAB niet opleiden, ontbrekende kennis van een specifiek softwarepakket kan wel aangevuld worden.

Opvoeders worden eveneens opgeleid in samenwerking met het regulier onderwijs, sectororganisaties en het volwassenenonderwijs.

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**. 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 leidinggevenden. Van de Indiërs is geweten dat ze in Vlaanderen voornamelijk als informaticus aan de slag gaan.

begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang zijn 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 bepalend 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 waarop de arbeidsbemiddeling geen invloed heeft. 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.

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.

Buitenlanders, zoals werknemers uit de **nieuwe EU-lidstaten**, willen wel in deze beroepen aan de slag gaan. Het gaat hier wel vaak om tijdelijke tewerkstelling in het kader van seizoensarbeid.

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 opengegaan 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.

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 2009

- √ De economische crisis die uitbrak tijdens de laatste maanden van 2008 zette zich voort in 2009 en zorgde ervoor dat het aantal door de VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) een duik nam t.o.v. het jaar voordien. In 2009 werden 217.588 vacatures ontvangen. Dit is 19% minder dan in 2008.
- √ 49% (105.786) van de ontvangen jobs (NECzU) betreft knelpuntberoepen. Bij de afgehandelde jobs voor het vaste circuit (82.627) omvatten de knelpuntberoepen 58% (47.817). In 2009 raakte 74% van deze vacatures voor knelpuntberoepen ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage met 83% een stuk hoger.
- √ Voor 4,7% van de vacatures voor knelpuntberoepen (vast circuit) konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Dit cijfer is gedaald t.o.v. vorig jaar wat, gezien de recessie, niet verwonderlijk is. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 3,3%. Dit is een minieme toename van 0,2 procentpunt maar het cijfer is nog relatief laag.
- √ Belangrijkste beroepsgroepen met knelpunten in 2009 :
 - Ingenieurs
 - Verplegend en verzorgend personeel
 - Opvoeders
 - Tekenaars en technici
 - Boekhouders en gespecialiseerde bedienden
 - Informatici
 - Leerkrachten secundair- en basisonderwijs
 - Vertegenwoordigers
 - Callcenter medewerkers
 - Filiaalhouders en –assistenten
 - Land- en tuinbouwarbeiders
 - Chauffeursberoepen
 - Onderhoudsmecaniciens en gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw
 - Elektriciens
 - Schrijnwerkers
 - 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 de derde graad van het technisch secundair en van het beroepssecundair onderwijs.
- √ Het aandeel vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is dit jaar even hoog als bij de overige beroepen. Toch blijven de knelpuntberoepen vooral een mannenzaak. Er zijn wel enkele belangrijker wordende knelpuntberoepen waarin vooral vrouwen tewerkgesteld worden (cfr. dienstencheques), maar dit zijn meestal niet de meest aantrekkelijke beroepen op het vlak van arbeidsomstandigheden en verloning.

2009 is een jaar dat conjunctureel gezien gekenmerkt wordt door een wereldwijde economische crisis. De krimp van de economie heeft uiteraard ook gevolgen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

De knelpuntberoepen zijn evenwel niet verdwenen door de crisis. De structurele knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt blijven bestaan.

Knelpuntberoepen zijn de beroepen waarvan de vacatures opvallend meer problemen stellen om ze in te vullen. Belangrijk is toch dat 74% van de vacatures (vaste circuits) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Het vervullingspercentage daalt al wel voor het derde jaar op rij (vorig jaar 76%) en het aandeel geannuleerde vacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten is afgenomen (4,7% t.o.v. 5,4%).

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. Dit jaar komt daar ook een tekort aan landmeters bij : ook hiervoor zoekt men ingenieurs of andere hooggeschoolde technische experts.

Ook het tekort aan leerlingen uit bepaalde praktijkgerichte studiegebieden uit het beroepsopleiding 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 tekort in de paramedische sector, een groot kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen, een eerder kwalitatief tekort bij de gekwalificeerd verzorgenden en de opvoeders.

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen uit sectoren waar vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden van het probleem vormen zoals 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 (verzorgenden,

opvoeders) of door buitenlandse arbeidskrachten (fruitplukkers).

Het probleem om geschikte leerkrachten te vinden zet zich dit jaar door, zowel in het secundair als in het basisonderwijs. Vooral de invulling van tijdelijke vervangingen is zeer moeilijk. Met uitzondering van leerkrachten lichamelijke en plastische opvoeding zijn de leerkrachten secundair onderwijs kwantitatieve knelpunten. Ook de leerkrachten kleuter- en lager onderwijs blijven dit jaar een knelpunt. Vooral in de grotere steden vindt men moeilijk voldoende geschikte leerkrachten.

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, 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 sinds vorig jaar volledig verdwenen van de knelpuntenlijst.

De sector transport en logistiek heeft het zwaar te verduren waardoor er minder knelpuntberoepen behouden blijven. Er verdwenen een aantal expeditiebedienden van de lijst, de heftruckchauffeur en de matroos binnenvaart werden geschrapt. Ongetwijfeld zijn een aantal van deze beroepen slechts tijdelijk verdwenen. Als de economie weer aantrekt zullen een aantal van deze beroepen snel opnieuw op de lijst staan.

Ook in de metaalsector blijven minder knelpunten over, hoewel 'rigger-monteerder' nieuw toegevoegd werd.

Daarnaast werd ook de taxichauffeur opnieuw als knelpunt signaleerd. In de Vlaamse steden blijft men moeilijkheden hebben om geschikt personeel voor dit beroep te vinden.

Verkopers werden ook aan de lijst toegevoegd. Niet alle verkopers zijn moeilijk te vinden : het gaat vooral om verkopers van vlees en vis en verkopers met technische bagage (o.a. voor doe-het-zelfzaken en multimediazaken).

Ook het beroep van bewaker is nieuw. Niet eens de helft van de vacatures raakte het afgelopen jaar ingevuld. De regionale concentratie van de

vacatures (o.a. Zaventem), hoge eisen op gebied van professionaliteit en talenkennis (zeker op de luchthaven) verklaren hier het probleem.

Dierenverzorger staat dit jaar voor het eerste op de lijst omwille van de arbeidsomstandigheden.

'Redder' is ook nieuw op de lijst van knelpuntberoepen, omwille van diverse redenen (o.a. lage- loonbarema's).

De knelpuntenlijst van 2009 is dus (iets) gekrompen t.o.v. vorig jaar maar ondanks de crisis blijven er veel knelpuntberoepen in Vlaanderen.

De cijfers van de eerste maanden van 2010 toonden een teken van (beperkt) herstel. Het aantal openstaande vacatures voor vele typische knelpuntberoepen blijft hoog. De crisis doet de meeste Vlaamse knelpuntberoepen 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 jaren¹.

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. (78,8% in 2009)
- De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat. (38 dagen in 2009)
- 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. (45 dagen in 2009)

Deze statistische verwerking levert in 2009 een voorlopige lijst op met 181 beroepen (op 850 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. Deze regionale lijsten en de evolutielijsten worden apart beschikbaar gesteld in Excel.

Uiteindelijk leverde dit voor Vlaanderen een lijst op met 243 AMI-beroepencodes (de codes van de knelpuntencluster ‘verkoper’ werden niet meegenomen omdat niet alle verkopers knelpunt zijn en het niet mogelijk is de code op te splitsen). 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 194 individuele beroepen over, onderverdeeld in 79 beroepsgroepen. Door de slechte economische conjunctuur is het logisch dat het aantal knelpuntberoepen is afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De lijst van 2009 bevat dan ook 15 AMI-beroepencodes minder. Dat het aantal AMI-codes toch nog hoog is (ondanks de economische crisis) heeft te maken met 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.

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

De clustering heeft toegelaten deze beroepcodes 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 beroepcodes 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 circuits²:

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 middenstandsopleiding 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:

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

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

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 terechtkomen. 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 echter, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, 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-gaadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Bijna één op vier

(25,8%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2009 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen

AMI en Jobmanager

De invoering van een aantal nieuwe toepassingen heeft ook enkele methodologische 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,

vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzU zonder Intermediairen weergegeven.

vervullingspercentage of geannuleerde vacatures, slechts de vacatures beheerd door de VDAB consulenten gebruikt kunnen worden.

In december 2009 werd 'Mastervac' in gebruik genomen. Dit is de nieuwe vacaturetoepassing die gebruikt wordt door zowel de VDAB-consulenten als de werkgever. Het onderscheid tussen AMI en Jobmanager valt dus weg vanaf einde december 2009.

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

Het afgelopen jaar werden door de VDAB 694.055 vacatures ontvangen, 217.588 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). Binnen het Normaal Economisch Circuit hebben de vaste circuits met 75,5% veruit het grootste aandeel.

Zoals uit de tabel op volgende bladzijde blijkt bedraagt het aandeel van de uitzendopdrachten 51% van de niet van andere databanken overgenomen vacatures. Dit is een flinke afname t.o.v. vorig jaar : toen bedroeg het aandeel van de uitzendopdrachten nog 63,9%.

Tabel 18: Ontvangen vacatures in 2009

