



Analyse Vacatures 2010

# Knelpuntberoepen

*Kansenberoepen*

**VDAB**

samen sterk voor werk



Analyse Vacatures 2010

**Knelpuntberoepen**  
*Kansenberoepen*

**VDAB Studiedienst**

Keizerslaan 11, 1000 Brussel

Tel. 02 506 15 70

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

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

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Inhoud

1. Vacatures in 2010	7
2. Knelpuntberoepen	15
2.1 Algemeen	17
2.2 Knelpuntberoepen	19
2.2.1 Algemeen overzicht	19
2.2.2 Bespreking van de knelpuntberoepen	20
3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures	47
3.1 Globale vergelijking	49
3.2 Vergelijking van de karakteristieken	49
3.2.1 Studieniveau	50
3.2.2 Ervaring	51
3.2.3 Andere kenmerken	52
3.3 Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen	52
3.4 Bijlagen	54
4. Remediëring	63
4.1 Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem	65
4.1.1 Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold	65
4.1.2 Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold	67
4.1.3 Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem - laaggeschoold	68
4.2 Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem	69
4.3 Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden	69
4.4 Doorgroefuncties	70
4.5 VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid	71
4.5.1. Situering	71
4.5.2. Algemene doelstellingen	71
5. Knelpuntvacatures	73
5.1 Definities	75
5.2 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat	75
5.3 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat: knelpuntberoepen versus geen knelpuntberoepen	76
5.4 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens oorzaak	77
5.5 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens beroepen en sectoren	78
5.6 Besluit	79
6. Conclusies	81
7. Methodologie	87



# 1. Vacatures in 2010





Na de wereldwijde economische crisis van 2009 herstelde de economie in 2010 sneller dan verwacht.

**Grafiek 1** toont de evolutie van het Vlaamse Bruto Binnenlands Product tussen 2001 en 2010. Na de forse krimp in 2009 is er in 2010 terug een groei.

Het spreekt voor zich dat dit herstel van de economie ook gevolgen heeft voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

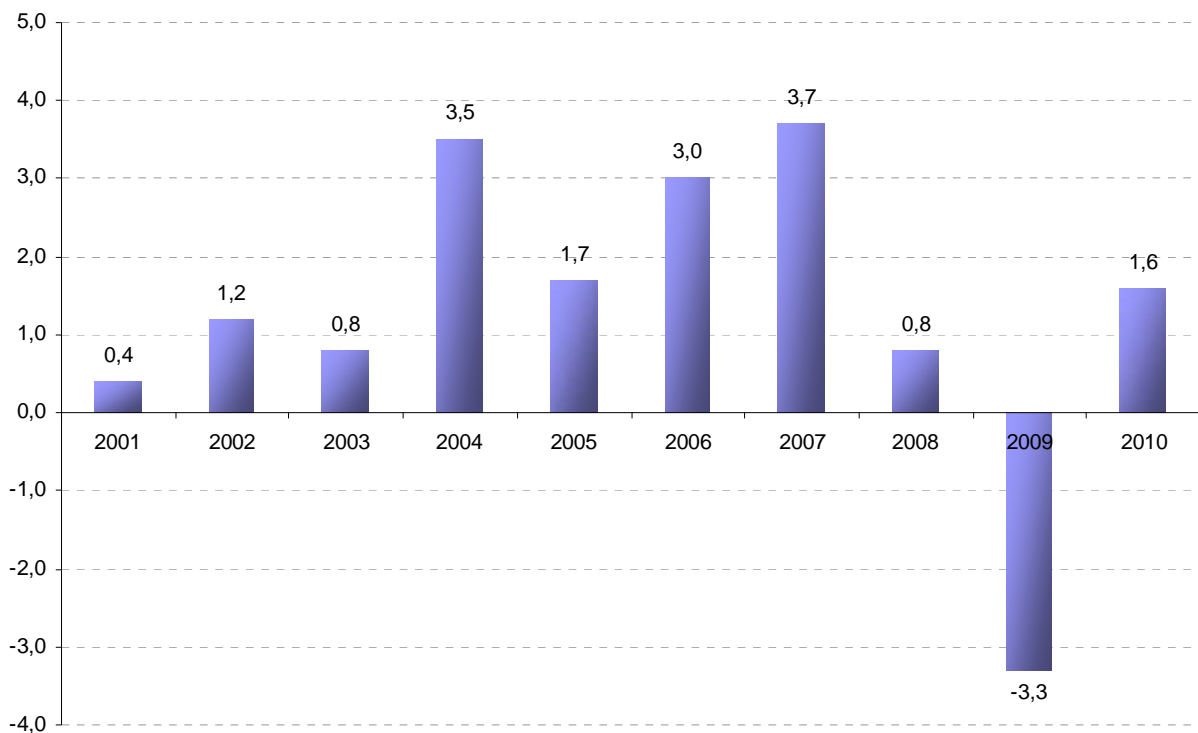
Eind december 2010 telde de VDAB 199.834 niet-werkende werkzoekenden, 9,3% minder dan eind 2009. Maar vooral de vacaturecijfers herstelden krachtig in 2010. In de loop van 2010 publiceerde de VDAB 802.757 vacatures. Dit is een toename met 15,6% ten opzichte van de 694.055 vacatures in 2009. Het aantal

is wel nog ver verwijderd van de jaren voordien, toen meer dan één miljoen jobs gepubliceerd werden (2006-2008). In 2011 zet het herstel zich door.

Niet alle economische parameters evolueerden even positief. In de loop van 2010 waren er nog 4.918 faillissementen in Vlaanderen. Dit is wel een kleine daling ten opzichte van het jaar voordien (-1,3%), maar het aantal faillissementen had in 2009 dan ook een recordhoogte bereikt.

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: Economische groei, raming SVR*

## Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB?

Niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie. Overgenomen databanken\* omvatten ondertussen ongeveer 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 802.757 gepubliceerde vacatures resteren zo 516.255 rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures. Ook deze vacatures worden echter niet allemaal opgenomen in de rapportering. Jaarlijks zijn er 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 2010 goed voor 509.712 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. In 2010 gaat het hierbij om 262.280 ontvangen jobs.

Omdat uitzend- en selectiekantoren (intermediairen) ook gewone vacatures kunnen publiceren bleken de problemen vastgesteld bij de uitzendopdrachten zich ook voor te doen bij een deel van de vacatures binnen het NECzU. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door de VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om het oneigenlijke gebruik van de vacaturendatabank 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 intermediairen vanaf de zomer van 2007. Het aantal door intermediairen 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 beheerd worden door consultants van de VDAB is immers niet geweten of ze op het moment van afsluiten ingevuld zijn en hoelang het duurde voor ze werden ingevuld of geannuleerd. Een kleine helft (45,1%) van de ontvangen vacatures voor het NECzU wordt beheerd door consultants van de VDAB, de andere vacatures worden op vraag van de werkgever enkel gepubliceerd en niet actief bemiddeld. Als statistische basis voor de detectie van knelpuntberoepen resteren nog steeds 115.100 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 7. Methodologie)

**Grafiek 2** toont de evolutie van 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. Om seizoensschommelingen uit te vlakken worden de vacatures gecumuleerd over de laatste 12 maanden.

We merken 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.

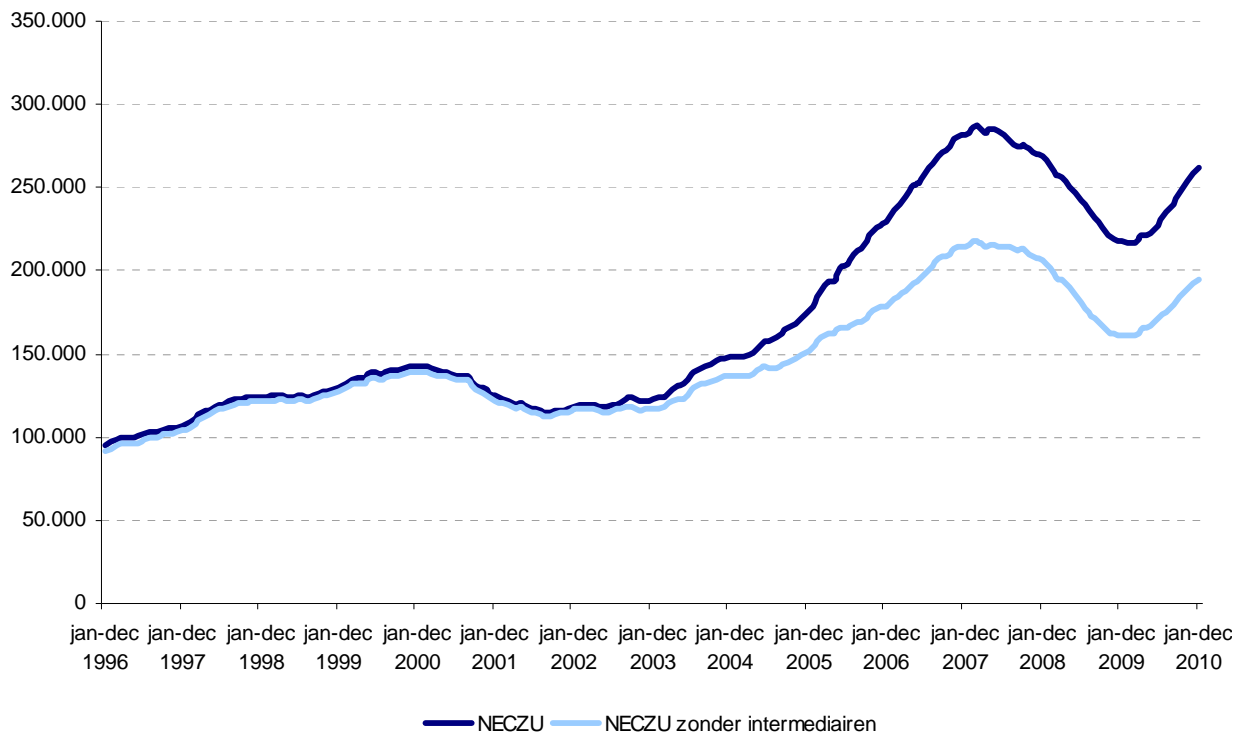
De onrealistisch sterke toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie tekstkader). De grafiek toont dat de acties tegen de meervoudige invoer van vacatures niet zonder gevolgen zijn gebleven. Het aantal

ontvangen vacatures van intermediairen neemt begin 2008 duidelijk een duik, hoewel de andere vacatures eerder plafonneren.

De cijfers voor het NECzU evolueerden positiever dan de cijfers voor het totaal van de door de VDAB gepubliceerde vacatures. In de loop van 2010 ontving de VDAB 262.280 vacatures. Dat is 20,5% meer dan in 2009. Eind december telde de VDAB 41.676 openstaande vacatures, 29,8% meer dan de 32.110 openstaande jobs van december 2009. Het aantal door de VDAB gepubliceerde uitzendvacatures steeg met 5,4%.

Voor 84,3% van de afgehandelde jobs (NECzU) werd een kandidaat gevonden. Dit is een toename ten opzichte van vorig jaar. In 2009 bedroeg het vervullingspercentage amper 79,1% door de golf aan annulaties ten gevolge van de crisis. In 2010 was er bovendien nog een grotere reserve aan beschikbare werkzoekenden zodat jobs vlotter ingevuld werden. Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten (2,9%) is gedaald ten opzichte van 2009 (3,9%).

**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 niet-werkende werkzoekende was, vormt de teller van deze indicator. De noemer bestaat uit alle vacatures (NECzU) die in de loop 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

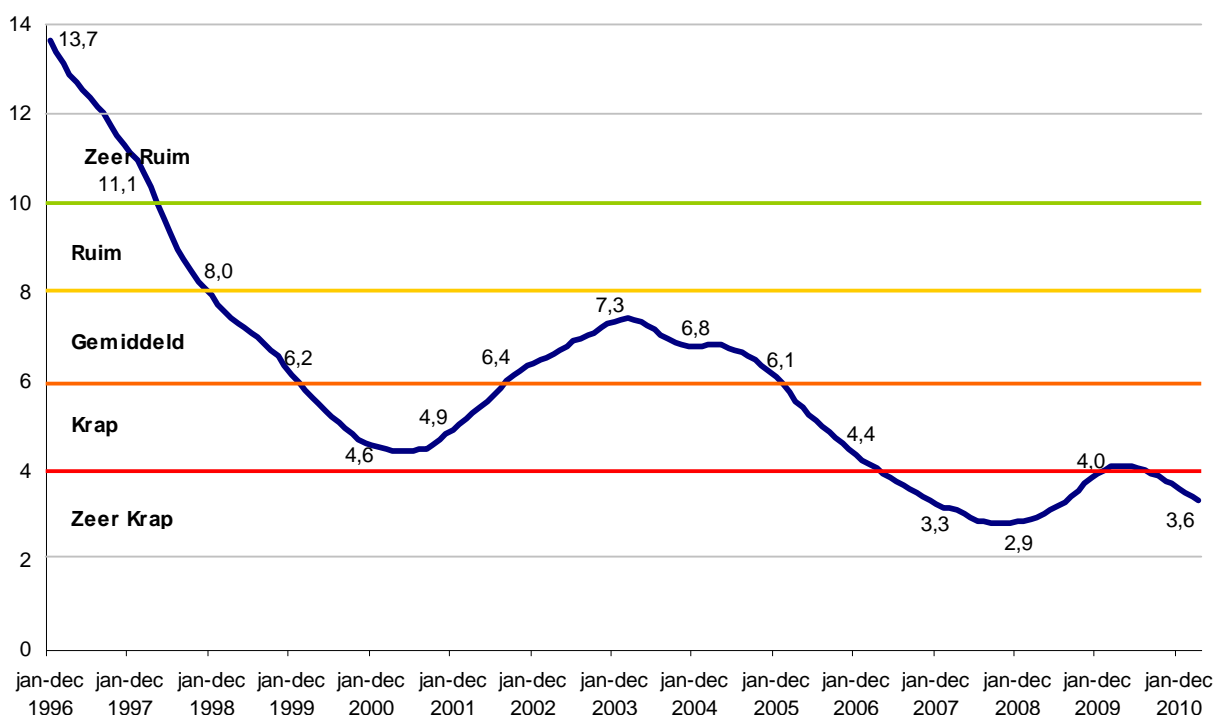
de arbeidsmarkt. Omwille van de vergelijkbaarheid doorheen de tijd zijn de uitzendopdrachten weggelaten.

In de loop van 2010 neemt de spanningsindicator, na de toename in 2009, opnieuw af. Door de combinatie van een afnemende werkloosheid (sinds september 2010) en een toenemend aantal vacatures is dit niet meer dan logisch. Deze grafiek toont dat het minder krap worden van de arbeidsmarkt van korte duur was. Als het aantal ontvangen jobs verder blijft stijgen en de werkloosheid verder afneemt zullen werkgevers het weer moeilijker krijgen om geschikt personeel te vinden.

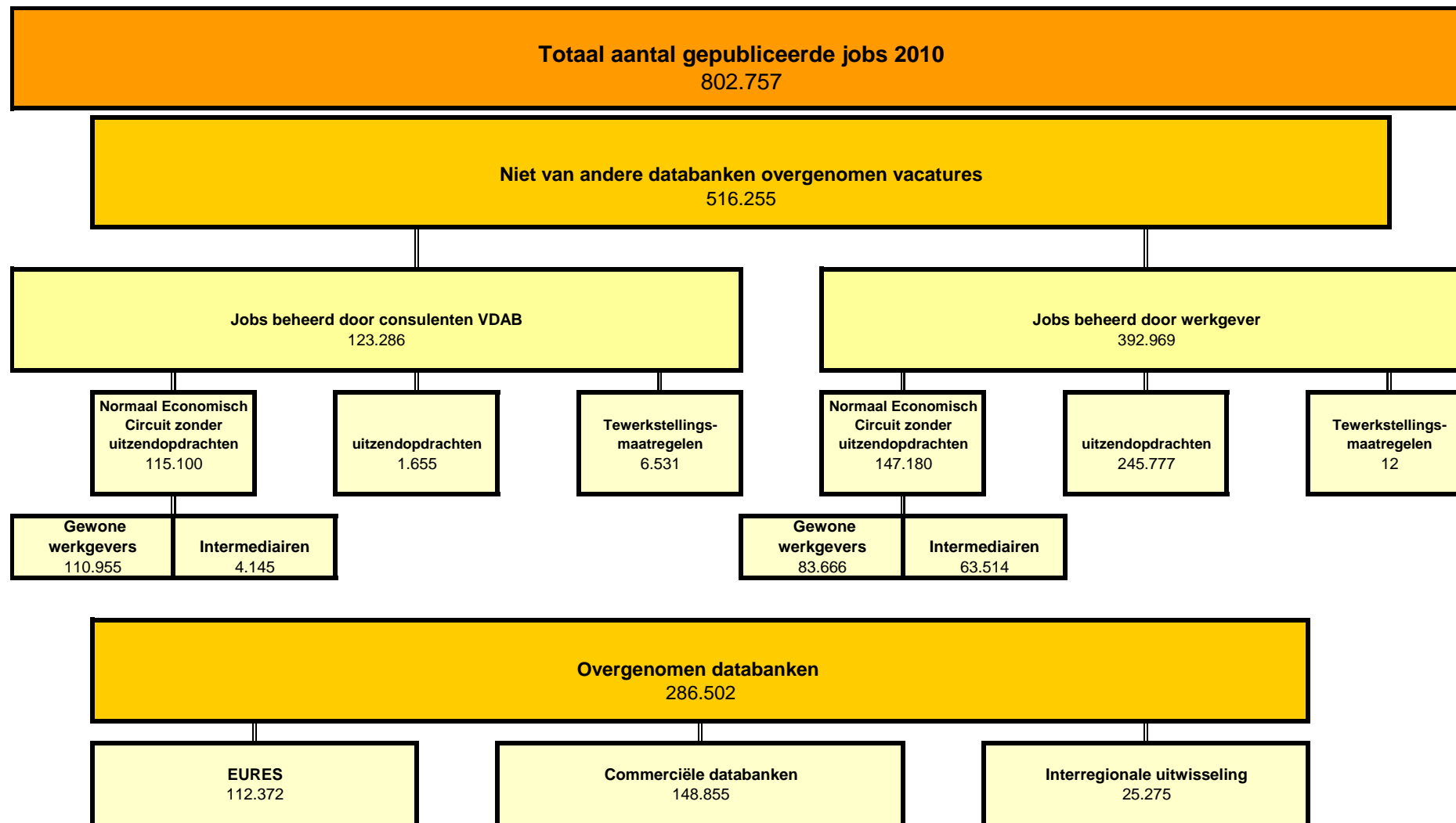
Of de crisis volledig achter de rug is valt nog af te wachten. Er zijn nog te veel factoren, zowel nationaal (aanslepende regeringsonderhandelingen) als internationaal (sommige Europese landen zitten nog steeds in economisch-financiële problemen) die voor economische onzekerheid zorgen.

Het (voorzichtige) economische herstel in 2010 heeft de lijst met knelpuntberoepen alvast weer doen toenemen.

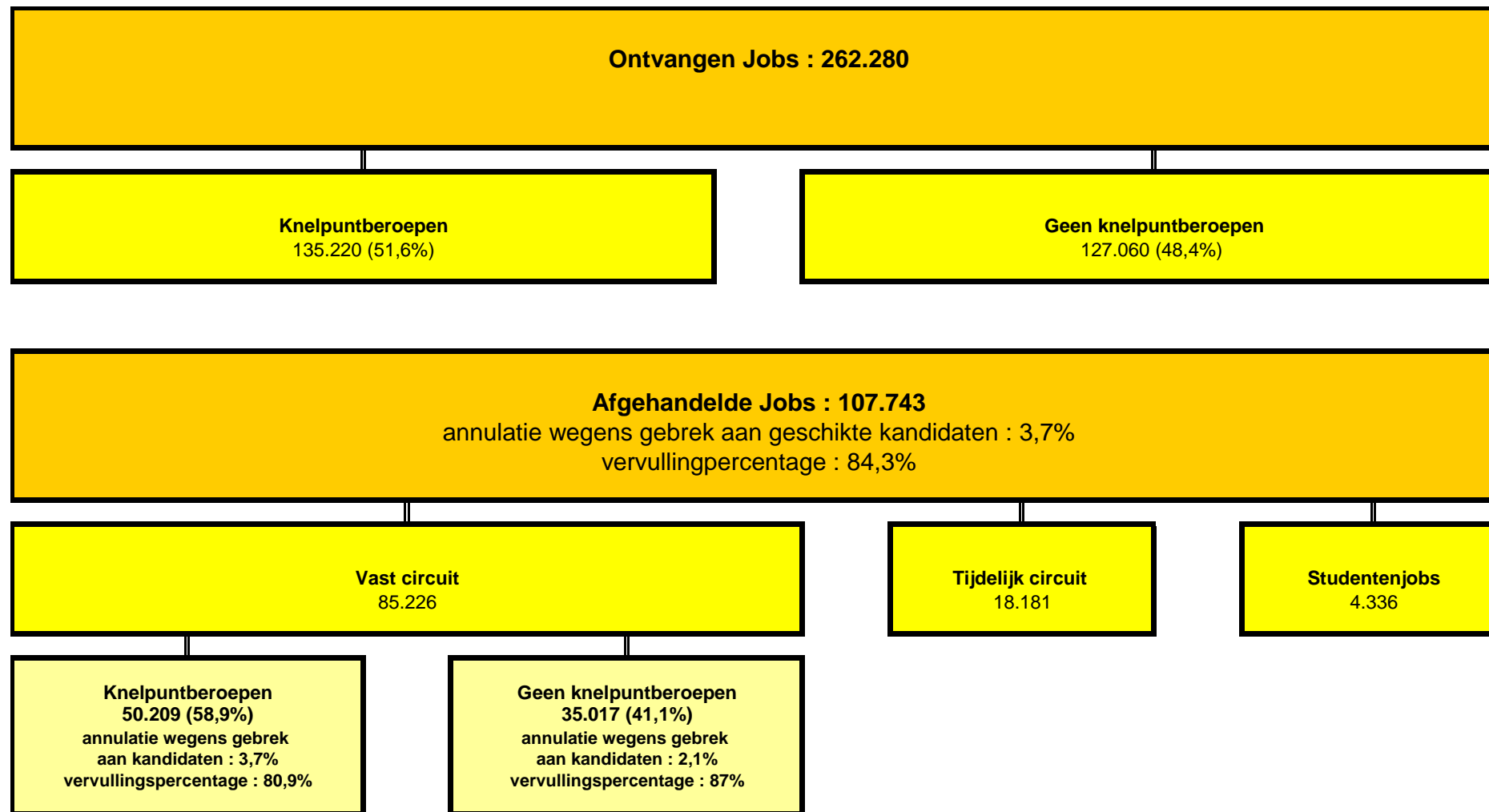
**Grafiek 3: Evolutie Spanningsindicator**



Tabel 1: Gepubliceerde vacatures in 2010



Tabel 2: Ontvangen en afgehandelde vacatures Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten in 2010



## **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 werd 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 2010 is een lijst van **224 knelpuntberoepen**, gegroepeerd in **98 beroepenclusters**. De lijst met knelpuntberoepen is een stuk langer geworden ten opzichte van vorig jaar: 19 clusters en 30 knelpuntberoepen meer.*

**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 in 2004 toetraden tot de EU 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 arbeidsmarktspecialisten van de VDAB, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectorverantwoordelijken en sectorale organisaties.*

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

Ook het aandeel jobs in knelpuntberoepen is toegenomen. De knelpuntberoepen in 2010 zijn goed voor 51,6% (135.220) van het aantal ontvangen jobs NECzU (vorig jaar : 48,6%). Het aandeel van de knelpunten in het aantal afgehandelde jobs voor de vaste circuits ligt in 2010 op 58,9% (vorig jaar : 57,9%).

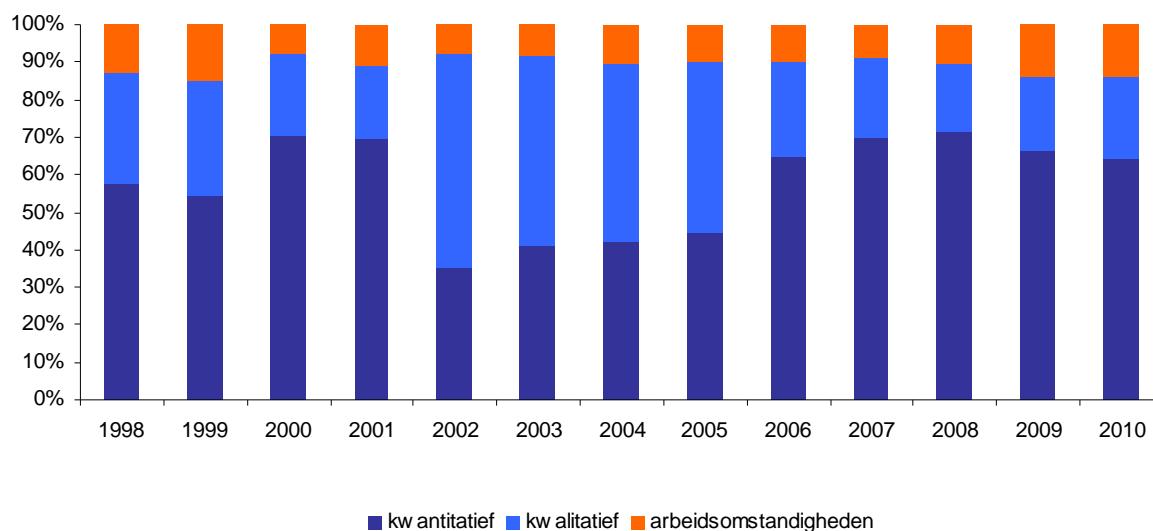
Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ 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. Het aandeel beroepen waarvan de vacatures moeilijk ingevuld raken omwille van de arbeidsomstandigheden dit jaar stabiel blijft. 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.

2010 was een jaar waarin het economisch herstel zich inzette maar het kon zeker nog geen 'hoogconjunctuur' genoemd worden. Er was nog een grote reserve aan beschikbare werkzoekenden, vandaar dat bij heel wat nieuwe knelpuntberoepen zich vooral een kwalitatief probleem stelde. In 2010 is er dus nog een lichte afname (-2 ppt) van het aandeel met kwantitatieve oorzaken. Het aandeel beroepen met kwalitatieve oorzaken is met twee procentpunt toegenomen.

**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 2010 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	
Kinesitherapeut	1		
Ergotherapeut	1		
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	
Consulent uitzendarbeid		1	
Productieverantwoordelijke	1	2	
Management assistent		1	
Medewerker callcenter			1
Technisch-administratief bediende		1	
Bediende planning		1	
Bediende expeditie		1	2
Vertegenwoordiger			1
Verkoper		1	2
Televerkoper			1
Filiaalhouder en -assistent		1	1
Hovenier	1	2	3

Beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Land- en tuinbouwarbeider			1
Vrachtwagenbestuurder	1	3	2
Insteller-bediener werktuigmachines	1	2	
Onderhoudsmecanici machines	1		
Mecanici van (motor)voertuigen		1	2
Installateur sanitair en CV	1	2	
Lasser	1		
Elektricien	1	2	
Installateur data- en telecommunicatie	1	2	
Schrijver	1	2	
Metselaar	1		
Dakdekker	1		2
Wegenwerker	1	3	2
Bakker en banketbakker	1		2
Slager	1		2
Rigger-monteerder	1		
Magazijnmedewerker		1	
Heftruckbestuurder		1	
Bewaker		1	2
Kok		1	2
Keukenpersoneel		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, zoals "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 NECzU.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Stedenbouwkundige</i>	78	1		
<p>Voor stedenbouwkundigen is er een specifieke vraag uit de gemeenten, wiens rol op vlak van ruimtelijke ordening het voorbije decennium sterk uitgebreid is. Het aantal afgestudeerden volgde deze groeiende vraag niet, vandaar het ontstaan van het kwantitatieve knelpunt. De extra opleiding is niet overal te volgen en bovendien sluit de inhoud van de opleiding niet goed aan op de praktijk van stedenbouwkundig ambtenaar. Deze heeft ook een grote verantwoordelijkheid omdat hij onafhankelijk het college adviseert. Er speelt ook de concurrentie met de privésector : de loonvoorwaarden bij openbare besturen zijn minder aantrekkelijk dan deze in de privésector.</p>				

<i>Ingenieur</i>	6632			
Ingenieur bouwkunde	1271	1	2	
Ingenieur elektriciteit	380	1	2	
Ingenieur elektronica	479	1	2	
Ingenieur mechanica	368	1	2	
Ingenieur elektromechanica	1192	1	2	
Ingenieur scheikunde	179	1	2	
Ingenieur kunststoffen	26	1	2	
Veiligheidsingenieur	158	1	2	
Ingenieur voeding	55	1	2	
Ingenieur biochemie	153	1	2	
Ingenieur (zonder specificatie)	2371	1	2	
<p>Ingenieur is een structureel knelpuntberoep, de oorzaak is dat er te weinig jongeren ingenieursstudies volgen. De vele inspanningen om deze studierichting aantrekkelijker en toegankelijker te maken kunnen het tij niet keren. Bedrijven doen daarom vaker beroep op buitenlandse ingenieurs of delokaliseren ingenieursactiviteiten.</p> <p>Naast de kwantitatieve lacune is er ook een kwalitatief probleem. Omwille van de snelle technologische evolutie willen werkgevers ingenieurs met een up-to-date vakkennis. Ook persoonlijkheidscompetenties en talenkennis worden een vereiste.</p> <p>Het herstel van de economie in 2010 scherpte de krapte aan.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Landmeter - topograaf</b>	120			
Meetkundig-schatter van onroerende goederen - landmeter	41	1	2	
Topograaf	79	1	2	
<p>Landmeter-topograaf 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.</p> <p>De kennis van geografische informatiesystemen (GIS) en CAD-toepassingen is een kwalitatieve eis in vele vacatures.</p>				

<b>Ziekenhuisapotheker</b>	32	1		
<p>Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt omdat weinig apothekers het bijkomend specialisatiejaar volgen. De hervorming van de opleiding kan de krapte aanscherpen: sinds het academiejaar 2010-2011 is de opleiding opgesplitst in een interuniversitaire master-na-masteropleiding van 1 jaar en een driejarige beroepsbekwaming onder de vorm van een stage in een ziekenhuisapotheek.</p> <p>De gunstige arbeidsmarktkansen en goede verloning in gewone apotheken temperen de belangstelling voor deze bijkomende specialisatie. Het kwantitatieve tekort wordt ook versterkt door de vervrouwelijking van het beroep. Vrouwen werken immers vaker deeltijds waardoor ze minder beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Men verwacht bovendien een zeer grote uitstroom wegens de vergrijzing.</p>				

<b>Kinesitherapeut</b>	862	1		
<p>Vacatures voor kinesitherapeuten in dienstverband geraken moeilijk ingevuld. Het kwantitatieve knelpunt is een gevolg van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de vergrijzing van de bevolking waardoor de vraag naar kinesitherapie stijgt;</li> <li>- de voorkeur van kinesitherapeuten om zich te vestigen als zelfstandige;</li> <li>- de vertraging van de instroom door de studieduurverlenging. Slechts na de driejarige bacheloropleiding gevolgd door een tweejarige masteropleiding kan de gereguleerde beroepstitel behaald worden;</li> <li>- het bereiken van de pensioenleeftijd door de eerste generatie kinesisten.</li> </ul>				

<b>Ergotherapeut</b>	687	1		
<p>Ergotherapeut is een kwantitatief knelpunt. De capaciteitsuitbreiding in voorzieningen voor personen met een handicap en bejaarden wakkerde de vraag naar ergotherapeuten aan.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

Verpleegkundige	5458			
Hoofdverpleegkundige	451	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	3184	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	414	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	487	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	6	1		2
Kinderverpleegkundige	74	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	27	1		2
Thuisverpleegkundige	562	1		2
Sociaal verpleegkundige	253	1		2

Verpleegkundige is een klassiek knelpuntberoep. Om de structurele krapte te milderen zijn tal van 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 werklust zou er moeten voor zorgen dat oudere verpleegkundigen langer aan de slag blijven;
- de loonbarema's zijn verbeterd. Dat verhoogt de aantrekkingskracht en beperkt het personeelsverloop.

Deze initiatieven hebben de groeiende vraag naar verpleegkundigen niet ingelost. Door de vergrijzing groeit nl. de medische vraag. Door de medisch technologische vooruitgang vraagt de markt competenties die minder aanwezig zijn.

De schaarstesituatie verschilt van provincie tot provincie: in Limburg en West-Vlaanderen is de toestand meer ontspannen omdat er nog veel jongeren kiezen voor verpleegkundestudies op zowel bachelorniveau- als op het niveau hoger beroepsonderwijs. In regio's waar de krapte het grootst is, krijgen buitenlandse verpleegkundigen kansen.

De bij de VDAB gekende 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 onregelmatige uurroosters minder evident. Tevens hebben veel vrouwelijke verpleegkundigen ook geen belangstelling voor een voltijdse baan.

In tweede orde zijn de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het eventuele weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters verantwoordelijk voor het knelpunt. Bij hoofdverpleegkundige – een doorgroefunctie – wordt het niet belonen van de grotere verantwoordelijkheid als medeoorzaak aangeduid.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Verzorgende</b>	3036	2	1	3
<p>Zorgkundigen en verzorgenden werken vooral in de (semi-)residentiële zorg en in de thuiszorg. Door de beperking van de ligdagen in de ziekenhuizen omvat hun doelgroep steeds meer zwaar hulpbehoevenden. De complexere zorgsituaties verhogen de kwalitatieve eisen. Bovenop is er een groeiend kwantitatief tekort: de schoolse uitstroom houdt geen gelijke 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 met eventueel weekendwerk en nachtprestaties.</p>				

<b>Begeleider PAB (Persoonlijk Assistentie Budget)</b>	469		1	2
<p>PAB-begeleiders combineren een veelheid aan zorgtaken. Ze verlenen zowel assistentie bij huishoudelijke en lichamelijke taken als begeleiding bij verplaatsingen en dagactiviteiten van de persoon met een handicap. Orthopedagogische begeleiding behoort ook tot hun takenpakket. De brede inhoud en de specifieke eisen verklaren het kwalitatieve knelpunt. Het is een zeer intensief beroep waarbij het moet 'klikken' tussen patiënt en hulpverlener. Bovendien worden de prestaties geleverd op wisselende momenten en zijn de fysieke en psychische eisen hoog. Het gaat dikwijls om zeer gefragmenteerde uren.</p>				

<b>Chauffeur - ambulancier</b>	132		1	
<p>Het verplichte brevet 'Dringende geneeskundige hulp' (DGH) en de vijfjaarlijkse bekwaamheidsproef zetten een rem op de instroom van kandidaten. Hulpverleners-ambulanciers dienen een basisopleiding DGH te volgen van 120 uur. Indien geslaagd volgt een stage van 40 uur..</p>				

<b>Leerkracht secundair onderwijs</b>	6001	1		
<p>Leraren secundair onderwijs zijn, met uitzondering van leraren lichamelijke opvoeding en plastische kunsten, kwantitatieve knelpuntberoepen. De vergrijzing van het lerarenkorps en de bijgevolg hoge uitstroom omwille van pensioen en het blijvende succes van deeltijds werken genereert een belangrijke vervangingsvraag. In deze context mag het dan ook niet verbazen dat zeker ook 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.</p>				

<b>Leerkracht kleuter- en lager onderwijs</b>	2683	1		
<p>Leerkracht basisonderwijs is een knelpuntberoep. De krapte manifesteerde zich het eerst bij tijdelijke vervangingen voor leerkrachten lager onderwijs. Op de as Brussel – Mechelen – Antwerpen verplaatst de schaarsteproblematiek zich nu ook naar de start van het schooljaar en breidt zich uit tot de leerkrachten kleuteronderwijs. Steden op deze as tellen veel inwoners van allochtone origine en deze bevolkingsgroep combineert een snelle demografische groei met kleine aantallen afgestudeerden in het hoger onderwijs. De scholen rekruteren dan ook steeds verder in het Vlaamse hinterland. De verwachting is dat de toekomstige ruimere omkadering van het kleuteronderwijs de schaarste nog verder zal accentueren.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Lesgever autorijschool (praktijk)</i>	55	2		1
<p>Er is een tekort aan lesgevers in de autorijscholen. De ongunstige arbeidstijden - jongeren die leren rijden doen dat bij voorkeur tijdens het verlof en op woensdagnamiddag en zaterdag - zwakken de belangstelling voor dit beroep af. Dit is ook de reden waarom lesgevers vlug afhaken.</p> <p>Een leraar autorijschool moet over de nodige attesten en brevetten beschikken. Om de kwantitatieve tekorten te bestrijden, organiseren VDAB en Syntra in samenwerking met de sectorfederatie opleidingen rijinstructeur.</p>				

<i>Technisch tekenaar</i>	1906			
Bouwkundig tekenaar	471	1	2	
Tekenaar wegeniswerken	17	1	2	
Tekenaar bouwfysische voorzieningen	44	1	2	
Tekenaar mechanica	422	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	103	1	2	
Tekenaar piping	150	1	2	
Tekenaar elektriciteit	315	1	2	
Tekenaar elektronica	55	1	2	
Tekenaar (zonder specificatie)	329	1	2	
<p>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 dikwijls een ingenieursdiploma gevraagd wordt.</p>				



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Technicus</b>	7509			
Technicus elektromechanica	1251	1	2	
Technicus mechanica	288	1	2	
Technicus bouw - werfleider	1725	1	2	
Technicus hout	63	1	2	
Technicus elektriciteit	389	1	2	
Technicus kunststoffen	22	1	2	
Technicus industriële scheikunde	138	1	2	
Technicus biochemie en voeding	139	1	2	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	656	1	2	
Technicus autotechniek	333	1	2	
Automobielexpert	44	1	2	
Technicus elektronica	535	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	59	1	2	
Technicus datatransmissie en numerieke commutatie	14	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	55	1	2	
Beeld- en/of geluidstechnicus	98	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	427	1	2	
Technicus - productieoperator	529	1	2	
Technicus grafische bedrijven	47	1	2	
Technicus (zonder specificatie)	697	1	2	

Technicus is een structureel knelpuntberoep door de kleine instroom van jonge afgestudeerden. Campagnes om techniek en wetenschappen te promoten en jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen boeken weinig resultaat.

Door de verscherping van de scholingseisen is er ook een kwalitatief probleem. Waar voorheen een TSO-diploma volstond, wordt een bachelor-diploma de norm. Deze hogere eisen zijn een gevolg van de voortschrijdende automatisering en informatisering.

Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Ook VDAB kampt met een tekort aan geschikte kandidaten.

Jobs voor technicus – productieoperator geraken heel moeizaam ingevuld in diverse sectoren. Onder andere de textielsector kampt met groeiende problemen. Het aantal jongeren dat TSO textiel studeert daalt waardoor men niet genoeg kandidaten zal hebben om de textieltechnici die met pensioen gaan te vervangen. Dit geldt zowel voor de regelaars als voor de productieoperatoren van textielmachines.

Voor beeld- en geluidstechnicus werpen de onregelmatige uurroosters, de wisselende jobs en de soms verre verplaatsingen een barrière op voor een vlotte werving.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Boekhouder</b>	2547			
Boekhouder	1970		1	
Accountant	577		1	

Ondanks de ruime arbeidsreserve zijn boekhouders en accountants kwalitatieve knelpuntberoepen. Het scholingsniveau van de werkzoekende boekhouders is vaak te laag of hun kennis is niet up-to-date. Werkgevers zoeken boekhouders met kennis van specifieke boekhoudpakketten en met relevante ervaring.

Boekhouding vereist een permanente bijscholing. VDAB en andere opleidingsverstrekkers organiseren daarom vervolmakingsopleidingen om zo de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders te verhogen.

<b>Opvoeder</b>	1776			
Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	1155		1	2
Opvoeder klasse 2	574		1	2
Eerste opvoeder (opvoeder groepschef)	7		1	2
Hoofdopvoeder	40		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 korte vervangingen. Een bijkomende eis voor eerste opvoeders en hoofdopvoeders is dat ze leiding moeten kunnen geven en een afdeling beheren. Het wegwerken van de wachtlijsten en de uitbreiding van de capaciteit vergroot het kwantitatieve tekort.

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 deeltijds en tijdelijke karakter doen kandidaten afhaken. De instituten ten slotte liggen vaak afgelegen en zijn moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer.

<b>Begeleider kinderopvang</b>	1745			
Begeleider kinderopvang	953	2	1	
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	792	2	3	1

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 kunnen en voortdurend bezig 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 scherper.

Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden: voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Daarnaast is er het onaantrekkelijke statuut: veel begeleiders werken deeltijds als gescro of Wep+. Het statuut en deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken. Het grote verloop zorgt dan telkens voor nieuwe vacatures die opnieuw moeilijk ingevuld geraken. Bij dergelijke laag betaalde en vaak deeltijdse jobs treedt een werkloosheidsval op. Dat 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.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen</b>	225		1	
<p>Werkleider in een 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 problematiek van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen ligt de combinatie van technische kennis en pedagogische kwaliteiten aan de basis van het knelpunt.</p>				

<b>Informaticus</b>	7407			
Projectleider - informatica	558	2	1	
Databeheerder - informatica	341	2	1	
Netwerkbeheerder - informatica	427	2	1	
Systeembeheerder - informatica	509	2	1	
Analist - informatica	858	2	1	
Toepassingsprogrammeur - informatica	2148	2	1	
Analist-programmeur - informatica	517	2	1	
Systeempgrammeur - informatica	188	2	1	
Support – informatica	1818	2	1	
Netwerkspecialist - informatica	43	2	1	
<p>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. Naast informaticatechnische vaardigheden worden bedrijfskundige en communicatieve vaardigheden steeds belangrijker voor de hogere profielen in de ICT-arbeidsmarkt.</p> <p>De kwantitatieve mismatch vindt zijn oorsprong in het feit dat het aantal ICT-studenten geen gelijke tred houdt met de vacaturegroei. VDAB screent werkzoekenden en schoolt ze bij. Het inschakelen van buitenlandse ICT-ers en het offshore uitvoeren van ICT-taken mildert het knelpunt.</p>				

<b>Consulent uitzendarbeid</b>	1444		1	
<p>Het verrassend snelle herstel van de arbeidsmarkt noopt de sector om nieuwe consulenten aan te werven om zo tegemoet te komen aan het stijgende werkvolume. De uitzendsector zoekt medewerkers met een commerciële uitstraling die administratief sterk zijn en die kunnen omgaan met veeleisende klanten aan zowel vraag- als aanbod zijde.</p>				

<b>Productieverantwoordelijke</b>	932	1	2	
<p>De productieverantwoordelijke organiseert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. De gevraagde technische kennis veroorzaakt het kwantitatieve knelpunt. Bovendien moet de productieverantwoordelijke technici of leidinggevendenden begeleiden en sturen. Kwalitatieve aspecten als ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werknemers die van werkkring veranderen.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
<b>De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.</b>				
<b>Management assistant</b>	584		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, pro-actief is, organisatietalent heeft en verantwoordelijk handelt. Meertaligheid, goede verbale communicatievaardigheid en bureautica-kennis zijn standardeisen. 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>				
<b>Medewerker callcenter</b>	3124			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 – stress, avondwerk, deeltijds – en de lage loonbarema's verklaren zowel het grote verloop als de geringe aantrekkingskracht van het beroep.</p>				
<b>Technisch-administratief bediende</b>	1296		1	
<p>De combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis bepaalt het kwalitatieve knelpunt. De gevraagde profielen zijn professionele bachelors met een specialisatie of kandidaten met administratieve vaardigheden die doorgroeien vanuit een productiefunctie. 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 in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.</p>				
<b>Bediende planning</b>	1271		1	
<p>Het diverse takenpakket 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. Het knelpunt is 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>				
<b>Bediende kostprijsberekening</b>	405		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>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Bediende expeditie</b>	825			
Uitvoerend expeditiebediende	363		1	2
Dispatcher - transportplanner	404		1	2
Douanedecarant	58		1	2

De professionalisering van de expeditie sector stelt hoge kwalitatieve eisen aan de dispatcher-transportplanner. Zijn gediversifieerd 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 geschikt profiel kunnen als dispatcher werken.

Uitvoerend expeditiebediende is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zoeken naar gedreven meertalige en flexibele werknemers, met kennis van sales. Een juiste werkhouding en veel verantwoordelijkheidszin is een andere eis. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis. Schoolse opleidingen en ook ervaring leveren daarbij een bijdrage. 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'. De hoge eisen op vlak van beschikbaarheid versterken het knelpunt.

Douanedecarant is een kwalitatief knelpunt. Douanedecaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen wordt verworven. De werktijden zijn vaak onregelmatig.

<b>Hotelreceptionist</b>	428		2	1
--------------------------	-----	--	---	---

Hotelreceptionist is een knelpunt dat teruggaat op 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.

<b>Vertegenwoordiger</b>	6787			1
--------------------------	------	--	--	---

Vacatures voor vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld onder andere omwille van het ongunstige imago: de onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopscijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Verkoper</b>	Geen cijfers beschikbaar*			
Verkoper vlees, vis, doe-het-zelf, ...			1	2
Winkelverkoper – aanvuller - kassier			1	2
Marktverkoper - standwerker				1
<p>De attitude van verkoopspersoneel is cruciaal: ze moeten klantvriendelijk, stressbestendig en hulpvaardig zijn. Verkopers voor doe-het-zelf-zaken zijn het grootste knelpunt. Deze jobs richten zich tot technisch goed onderlegde werknemers die een kwaliteitsvolle service en vakadvies kunnen verlenen. Vacatures voor verkoop van vlees en vis geraken eveneens moeilijk ingevuld. De lage lonen en het weekendwerk schrikken de sollicitanten af.</p> <p>Marktverkoper-standwerker is een knelpunt omwille van de ongunstige tijdsregeling en de verre en vroege verplaatsingen.</p>				

<b>Televerkoper</b>	1408			1
Televerkopers ondersteunen 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.				

<b>Filiaalhouders en - assistent</b>	2842			
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	1850			1
Filiaalassistent – eerste verkoper – rayon verantwoordelijke	992		1	2
<p>Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van het startkapitaal, het zelfstandigenstatuut, de onzekere financiële beloning en de grote beschikbaarheidsvereisten.</p> <p>De vacatures voor filiaalassistent appelleren aan een commercieel profiel. Naast de 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.</p>				

<b>Hovenier aanleg en onderhoud parken en tuinen</b>	840			
Tuinier	579	1	2	3
Tuinaanlegger - bosaanlegger	261	1	2	3
<p>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, snoei technieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines, enz. Ongunstige weersomstandigheden maken het werken lastig. De sector kenmerkt zich ook door lange werktijden.</p> <p>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.</p>				

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

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Land- en tuinbouwarbeider</b>	1934			
Serrearbeider	49			1
Arbeider in de land- en tuinbouw	474			1
Fruitplukker hardfruit	1169			1
Fruitplukker zachtfruit	208			1
Arbeider in de groentenoogst	34			1

De werkaanbiedingen voor land- en tuinbouwarbeider en fruitplukker geraken moeilijk ingevuld. De lage lonen, het fysieke werk en het seizoenskarakter maken dat weinig werkzoekenden interesse betonen. Enkel migranten zijn nog te motiveren. De fruitkwekers en tuinbouwers doen dan ook vaak beroep op buitenlandse arbeidskrachten.

Ongunstige weersomstandigheden maken het werken lastig. De sector kenmerkt zich ook door lange werktijden.

<b>Natuursteenbewerker</b>	120	1		2
Natuursteenbewerker is een fysiek zware 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.				

<b>Matroos binnenvaart</b>	40	1		
Als alternatief voor dichtslibbende autowegen wordt de binnenscheepvaart sterk gepromoot.				
Er zijn meer vacatures door de groei van de vloot. Het onderwijs kan de vraag niet volgen en ook onder de werklozen is er geen reserve aan inzetbare matrozen. Kandidaat-matrozen dienen immers over een dienstboekje (met medische keuring) te beschikken en moeten geslaagd zijn voor een theoretisch en praktisch examen. Hiervoor is het volgen van een opleiding vereist. Het tekort aan matrozen remedieert VDAB via opleidingen in samenwerking met het 'Fonds voor de Rijn- en Binnenvaart'.				

<b>Treinbestuurder</b>	129	1		2
De liberalisering van het goederenspoorverkeer overtuigde privé-spelers om actief te worden in dit segment van het goederenvervoer. Deze nieuwe spelers krijgen maar moeilijk hun vacatures voor treinbestuurders ingevuld, onder andere het ontbreken van een eigen opleidingsstructuur beperkt hun rekruteringskracht. Treinbestuurder wordt men immers pas na het volgen van gespecialiseerde opleidingen en het halen van de nodige licenties.				
De ongunstige tijdsregeling is een andere verklarende factor: treinbestuurders werken in een onregelmatig regime met vroege en late shiften, en vaak nachtprestaties.				

<b>Taxichauffeur</b>	307			1
Taxichauffeur is een knelpuntberoep. Zowel de weekend en avondprestaties als de wachttijden maken het beroep minder aantrekkelijk.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Autobus- en autocarbestuurder</b>	350			
Autobusbestuurder	238	2		1
Autocarbestuurder	95	2		1
Bestuurder kleine bus (maximum 9 meter)	17	2		1

De buschauffeurs kunnen zowel werken bij de Lijn als bij private bedrijven. Buschauffeurs bij De Lijn hebben atypische uren. 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 variabele werktijden op de invulling van de vacatures.

Er is ook een kwantitatief probleem: de versterking van het openbaar vervoer 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 vrije sector zijn VDAB en de rijsscholen de belangrijkste instroomkanalen. Een onmiddellijke oplossing voor de kwantitatieve problematiek dient zich niet aan gezien de ongunstige leeftijdsopbouw van de autobus- en autocarchauffeurs: de gemiddelde leeftijd is hoog, idem voor de instapleeftijd.

Bestuurder kleine bus is vaak een deeltijdse baan. Dat is bijvoorbeeld het geval bij school- en gehandicaptenvervoer met ochtend- en namiddagprestaties. Deeltijdse jobs zijn niet aantrekkelijk voor jonge schoolverlaters, nochtans is de schoolbus een ideale instap omdat de leeftijdsgrens van 21 jaar niet speelt voor vervoer over korte afstanden. Een deel van het schoolvervoer wordt gepresteerd door gepensioneerde bestuurders. Er wordt gevreesd voor afhakers wanneer de '35-uren opleiding' opgelegd wordt in 2015.

<b>Vrachtwagenbestuurder</b>	3986			
Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwswerven)	198	1	3	2
Bestuurder lichte vrachtwagen – vaste wagen (max. 7,5 ton)	311	1	3	2
Bestuurder zware vrachtwagen – vaste wagen (+ 7,5 ton)	891	1	3	2
Bestuurder van trekker met oplegger	1585	1	3	2
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	424	1	3	2
Chauffeur distributie	577	1	3	2

Het aantrekken van de economie doet de vraag naar chauffeurs groeien ondanks de concurrentie vanuit de nieuwe EU-landen. De hoge vervangingsvraag en de groei in de binnenlandse distributie bestendigen het knelpuntkarakter van vrachtwagenchauffeurs. Bovendien is de transportsector niet de enige sector die chauffeurs rekruteert. Onder andere de bouwsector, grootdistributie, olieleveranciers ... vissen in dezelfde vijver.

In de arbeidsreserve en de opleidingscentra schuilen weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. In de volgende jaren zal de schaarsteproblematiek acuut blijven door de vergrijzing en de er uit 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 grote afstanden. Chauffeurs die de warenhuizen 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.



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
<b>Patroontekenaar</b>	11	1	2	
<p>Patroontekenaar is een structureel knelpunt binnen de confectiesector. Er zijn weinig kandidaten o.a. door het ontbreken van specifieke opleidingen in het onderwijs. De automatisatie stelt hoge technische eisen aan patroontekenaars o.m. inzake kennis van CAD-systemen.</p>				
<b>Gespecialiseerde stikster (M/V)</b>	221		1	
<p>Gespecialiseerde stikster is een kwalitatief knelpunt. De werkloze stiksters zijn productiestiksters en het productiewerk is verhuisd naar het buitenland. Wat gebleven 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.</p>				
<b>Opticien</b>	56	1		
<p>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.</p>				
<b>Tandtechnicus</b>	45	2		1
<p>Er zijn weinig werkzoekende tandtechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. De individuele beroepsopleiding is dan ook een welgekomen aanwervingskanaal. Ander punt is dat het loon niet in verhouding staat tot de gevraagde vakbekwaamheid.</p>				
<b>Bankwerker</b>	95	1	2	
<p>Er is een permanent tekort aan bankwerkers. De geringe wervingskracht van het technisch onderwijs 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.</p> <p>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.</p>				
<b>Insteller-bediener van werktuigmachines</b>	926			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	64	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	107	1	2	
Insteller-bediener automatische of CNC gestuurde metaalwerktuigmachines	755	1	2	
<p>De metaalsector heeft een gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Het imagoprobleem - weinig jongeren die kiezen voor een technische opleiding - maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is. Het gevraagde studieniveau is tweede of derde graad secundair onderwijs of hoger beroepsopleiding derde graad richting mechanica. VDAB speelt in op deze tekorten via de opleiding van werkzoekenden.</p> <p>Insteller-bediener van werktuigmachines is ook een kwalitatief knelpunt. De snelle technologische evolutie maakt dat de kennis snel achterhaald is en zadelt de technische scholen op met verouderd materiaal. Voor het leren instellen en programmeren van een automatische machine (CNC/Teach-In) blijkt training op de werkplek een noodzakelijke tussenstap.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties</b>	173			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	102	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	71	1	2	
<p>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 A2 of hoger onderwijs.</p>				

<b>Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties</b>	2610	1		
<p>Onderhoudsmecaniciën zijn een jaarlijks terugkerend kwantitatief knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen in de voorbije decennia beperken de rekruteringsbasis.</p>				

<b>Onderhoudsmecaniciën van bouwplaats- en landbouwmachines</b>	78			
Onderhoudsmecaniciën van landbouwmachines	25	1		2
Onderhoudsmecaniciën van grondwerk- en bouwmachines	53	1		2
<p>Er zijn te weinig jongeren die een opleiding automechanica volgen. Bovendien moet de onderhoudsmecaniciën voor bouwplaats- en landbouwmachines kennis hebben van hydraulica en pneumatica. Beide vakken komen op school amper aan bod. Het zijn fysiek ook zware beroepen. De tijdsdruk is hoog want technische pannes moeten zo vlug mogelijk verholpen worden.</p>				

<b>Mecaniciën van (motor)voertuigen</b>	1190			
Automecaniciën	723		1	2
Mecaniciën-hersteller van motorrijwielen en bromfietsen	37		1	2
Onderhoudsmecaniciën van heftrucks, tractoren,...	91		1	2
Onderhoudsmecaniciën van vrachtwagens, autobussen,...	339		1	2
<p>Automecaniciën 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 evolutie in de automobielsector - LPG, ABS, motormanagement, elektronica – maken dat ze steeds meer bachelors rekruteren. Onderhoudsmecaniciën voor heftrucks, kranen, vrachtwagens en autobussen zijn evenmin te vinden. De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures: mecaniciën moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op willekeurige tijdstippen.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Mecanicien-hersteller van fietsen</b>	127		1	
Het succes van het fietstoerisme en ook van de elektrische fiets doet de kwalitatieve eisen stijgen. De afstelling en herstel van racefietsen, mountainbikes en elektrische fietsen vergt nu eenmaal meer gespecialiseerde vakkennis dan wanneer aan een gewone fiets wordt gesleuteld.				

<b>Plaatbewerker carrosserie</b>	320		1	2
Plaatbewerker carrosserie is een knelpunt om zowel kwalitatieve redenen als omwille van de werkomstandigheden.				
De plaatbewerker carrosserie bij vrachtwagens- en bussenbouwers leest werktekeningen, snijdt of knipt platen op maat, ponst gaten en last chassisonderdelen aan elkaar. De ISO-kwaliteitsnormen hebben de eisen verhoogd.				
De technieken die de plaatbewerker carrosserie in de autogarages moet beheersen zijn eveneens divers. Hij moet (de)monteren, lassen, richten van chassisonderdelen, plaatwerk verrichten, spuiten en kennis hebben van automechaniek. Deze veelzijdige vakkennis verklaart de kwalitatieve discrepantie.				
Ook het zware en vuile werk schrikt kandidaten af.				

<b>Installateur sanitair en centrale verwarming</b>	1495			
Sanitair installateur - loodgieter	455	1	2	
Monteur centrale verwarming	658	1	2	
Brandertechneiker	94	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	288	1	2	
Vacatures voor sanitaire installateurs, loodgieters, monteurs centrale verwarming en brandertechneikers zijn moeilijk in te vullen. Er zijn nu eenmaal weinig scholieren die voor deze technische richting kiezen.				
Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik: naast technisch inzicht wordt van de kandidaat verwacht dat hij kan plan lezen en computergestuurde systemen installeren. De schoolse opleidingen situeren zich op het beroepsniveau, terwijl de moeilijkheidsgraad van het werk hoger is.				

<b>Lasser</b>	997			
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	9	1		
Lasser met inerte gassen	95	1		
Half-automaatlasser	399	1		
Lasser – metaal	494	1		
Lassers die verschillende lasprocessen kennen en een geldig certificaat of diploma bezitten zijn al langer schaars.				
De VDAB verzorgt lasopleidingen. Valabele kandidaten vinden blijft een opgave.				

<b>Arbeider in de metaalconstructie</b>	207	2	1	
Arbeiders in de metaalconstructie moeten beschikken over zowel ervaring als een gedegen technische kennis inzake montage van metaalconstructies. Naast een kwalitatieve discrepantie is er ook een kwantitatieve: net zoals in de andere metaalberoepen is er een tekort aan kandidaten.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Buizenfitter</b>	206			
Buizenfitter	193	1		
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	13	1		
<p>Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. De fabriceur bereidt het werk voor via het optekenen en meten en isometisch schetsen van de buistracé's en inbouwmaten.</p> <p>Buizenfitter en fabriceur-vorbereider zijn kwantitatieve knelpuntberoepen. Werkzoekenden met kennis van meettechnieken, lassen, buizen fitten en mechanica zijn schaars en de uitstroom uit het technisch onderwijs is beperkt.</p>				

<b>Elektriciens</b>	2544			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektriciens)	685	1	2	
Auto-elektrotechnicus	32	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektriciens)	565	1	2	
Onderhoudselektriciens	920	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	99	1	2	
Monteerder van elektromechanische apparaten	192	1	2	
Wikkelaar	51	1	2	
<p>Naast een te kleine arbeidsreserve zijn kwalitatieve elementen bepalend. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in de woningbouw zijn domotica en beveiliging steeds meer aan de orde en boomt de installatie van zonnepanelen. In auto's zijn elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS prominent aanwezig. In het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Soms worden ook specifieke attesten gevraagd.</p>				

<b>Technicus-installateur van data- en telecommunicatie</b>	590			
Onderhoudstechnicus van telecommunicatienetten	39	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	68	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	74	1	2	
Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	44	1	2	
Installateur-plaatser van schotelantennes	1	1	2	
Installateur van telecommunicatie centrales	333	1	2	
Installateur van bedrijfscommunicatiesystemen	31	1	2	
Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	0	1	2	
<p>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.</p> <p>Installateur kent geen specifieke schoolse opleiding. Werkgevers zoeken technische profielen met een voorkennis elektriciteit. De specifieke opleidingen worden georganiseerd door de installateurs en door de VDAB. De individuele beroepsopleiding is daarbij een effectieve opleidings- en instroomspiste.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Schrijnwerker en meubelmaker</b>	2557			
Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	1011	1	2	
Standen- en decorbouwer	48	1	2	
Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	779	1	2	
Schrijnwerker - timmerman:daktimmer	135	1	2	
Trappenmaker	23	1	2	
Parketvloerlegger	47	1	2	
Schrijnwerker - aluminium	360	1	2	
Schrijnwerker - kunststoffen	93	1	2	
Meubelmaker - interieur	61	1	2	

Het tekort aan schrijnwerkers en meubelmakers is gekend. 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 zijn het ook kwalitatieve knelpunten. 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.

<b>Industrieel schilder</b>	238			
Industrieel schilder	128		2	1
Carrosserieschilder	110	2	1	

Het vak van industrieel schilder vergt vaak verre verplaatsingen, werken in gesloten ruimtes, op grote hoogte of in openlucht onder moeilijke weersomstandigheden. Bepaalde verfproducten zijn ook ongezond. De ongunstige arbeidsomstandigheden verklaren waarom de invulling van vacatures traag verloopt. De kwalitatieve eisen zoals materiaalkennis (ondergronden, beschermingslagen) en het kennen van diverse technieken zijn andere elementen die de invulling vertraagd.

De carrosserieschilder moet een reeks technieken zoals reinigen, plamuren, afschuren en het aanbrengen van grond- en eindlagen beheersen. Vooral kennis van spuittechnieken is cruciaal. Naast de kwalitatieve lacune is er ook een kwantitatief tekort doordat er te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding.

<b>Metselaar</b>	1563	1		
------------------	------	---	--	--

Metselaar is een structureel knelpuntberoep en de crisis en de daarop volgende dip in de bouwconjunctuur zorgde slechts tijdelijk voor een meer ontspannen arbeidsmarkt. Het snelle herstel van de economie en ook maatregelen zoals de tijdelijke BTW-verlaging en de aanmoediging van groene investeringen zwengelden de bouwactiviteit terug aan. In de komende jaren verwacht men daarin geen verandering gezien de instroom van jonge schoolverlaters met een bouwdiploma te klein is om de uitstroom van oudere bouwvakkers op te vangen.

In andere sectoren biedt een hogere productiviteit een oplossing. In de bouwsector lukt dat minder omdat bouwen in Vlaanderen een arbeidsintensief proces blijft, onder andere de voorkeur van Vlamingen voor traditionele en dus arbeidsintensieve bouwtechnieken beletten snelle productiviteitswinsten. Werknemers uit de nieuwe EU-landen milderen het knelpunt.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Dekvloerlegger - chapelegger</b>	70	1		
De dekvloerlegger-chapelegger voorziet dragende vloeren van een afwerklaag of dekvloer. De rekrutering loopt moeilijk want net zoals voor vele andere bouwberoepen zijn er te weinig kandidaten.				

<b>Vloerder</b>	271	1		
Vloerder is een kwantitatief knelpunt. Te weinig jongeren volgen een bouwopleiding. De extra-instroom via de VDAB-competentiecentra compenseert dit gedeeltelijk.				

<b>Stukadoor</b>	466			
Stukadoor - natte bepleistering	320	1		
Plaatser van gipskartonplaten -droge bepleistering	79	1		
Stukadoor - buitenbepleistering	67	1		
Stukadoor vormt een kwantitatief knelpunt. Stukadoor is geen aparte optie in het technisch onderwijs. Het beroep wordt vooral aangeleerd op de werkvloer en in VDAB-competentiecentra. VDAB leidt elk jaar een aantal kandidaten op, echter te weinig om het knelpunt op te lossen.				

<b>Glasplaatser</b>	93	1	2	3
De oorzaken van het knelpuntkarakter van glasplaatser zijn divers : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwantitatief, wat zich uit via zeer kleine aantallen werkzoekenden;</li> <li>- De kwalitatieve eisen zijn de voorbije jaren snel geëvolueerd door de grotere glaspartijen, de vermenigvuldiging van de soorten glas en de grotere aandacht voor dichting en ventilatie;</li> <li>- De moeilijke en soms gevaarlijke arbeidsomstandigheden zijn een andere oorzaak voor het knelpunt.</li> </ul>				

<b>Dakdekker</b>	788			
Dakdekker-zinkwerker schuine daken	568	1		2
Dakdekker-zinkwerker metalen daken	79	1		2
Dakdekker platte daken	141	1		2
Dakdekker is een kwantitatief knelpunt. Beroepskennis doet men op via de VDAB-competentiecentra of verwerft men op de werkplek zelf.				
Dakdekker is een fysiek zwaar beroep doordat men werkt in ongemakkelijke houdingen. Bovendien moet er gewerkt worden in alle weersomstandigheden en er zijn de verre werkverplaatsingen. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben. Deze aspecten bemoeilijken de rekrutering.				

<b>Gevelreiniger</b>	19			1
Gevelreiniger is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Deze job veronderstelt vaak werken op grote hoogte en in een stoffige of vochtige omgeving.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Stellingbouwer</b>	155			1
Stellingbouwer is een zwaar beroep waarbij in de hoogte wordt gewerkt. Bovendien wordt veel op verplaatsing gewerkt waarbij eventueel moet overnacht worden.				

<b>Bekister - ijzervlechter</b>	342	1		
Een bekister-ijzervlechter moet plannen en werktekeningen kunnen lezen, traditionele en gemoduleerde bekistingen plaatsen en ijzervlechters en betonneren. Dit is een kwantitatief knelpunt.				

<b>Wegenwerker</b>	550	1	3	2
Wegenwerker – kasseier	47	1	3	2
Wegenwerker	416	1	3	2
Wegenwerker – klinkers	87	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. Ten slotte is het aanleggen van sierbestrating lastig en sterk rugbelastend.				

<b>Drukker</b>	136	1	2	3
Er zijn te weinig drukkers. Door de vergrijzende leeftijdsstructuur is er een grote vervangingsvraag die niet gecompenseerd wordt door de instroom van jongeren. De lage wervingskracht bij jonge scholieren en werkzoekenden is te wijten aan de geringe bekendheid van het drukkersberoep en het negatieve imago. De kwalitatieve eisen zijn opwaarts bijgesteld doordat de drukactiviteit in hoog-technologische richting evolueert. De sector gaat dan ook nadrukkelijk op zoek naar gekwalificeerde mensen die meekunnen met deze technologische evolutie. Het niveau beroepsonderwijs dreigt dan ook te laag te worden: leerlingen die een zevende jaar volgen bezitten sterkere troeven dan de leerlingen die stoppen na het zesde jaar. Bij de kwalitatieve upgrading van werkzoekenden vervullen de VDAB-opleidingscentra, het stelsel van individuele beroepsopleiding en interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines, een belangrijke rol. Drukker is ook qua arbeidsomstandigheden lastig: hoog werkritme, contact met giftige stoffen, en eventueel ook tillen.				

<b>Zeefdrukker</b>	34	2	1	3
Zeefdrukker is een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. De zeefdrukkersopleiding wordt niet aangeboden op het TSO of BSO-niveau, enkel nog in het bijzonder onderwijs aan een beperkt aantal leerlingen. De leerlingen stromen er meestal door naar beschutte werkplaatsen. Werkgevers vullen de opleidingslacune in door zelf zeefdrukkers op te leiden of rekruteren werknemers in Noord-Frankrijk en Wallonië. Zeefdrukken stelt ook fysieke eisen.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<i>Drukafwerker</i>	141	3	2	1
<p>Het betreft hier een zwaar beroep met hoge kwaliteitseisen. De drukafwerkers vervullen complexe taken zoals het instellen van computergestuurde boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines.</p> <p>De bedrijven leiden zelf polyvalente operators op, al dan niet via een IBO. Het niveau van de kandidaten is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Ook de VDAB-competentiecentra worden geconfronteerd met cursisten die moeite hebben met de uitvoering van de hen opgegeven taken.</p> <p>Drukafwerker is ten slotte ook een kwantitatief knelpunt door het ontbreken van een schoolse opleiding en door het weinig wervend imago van het beroep.</p>				

<i>Productieoperator voeding</i>	233	1	2	
<p>Technische profielen zijn schaars. Dat ervaart de voedingssector waar de steeds verdere automatisatie de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren stimuleert. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Hun taak bestaat uit het instellen van de machine, het bewaken van het productieproces en instaan voor het eerstelijns onderhoud. Doordat de meeste processen sector- of bedrijfsspecifiek is een opleiding op de werkvloer noodzakelijk.</p> <p>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>				

<i>Bakker en banketbakker</i>	505	1		2
<p>Het beroep van bakker is een structureel knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de kleine instroom van jonge schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. De arbeidsomstandigheden zijn eveneens een obstakel: het bakkersberoep is zwaar met nacht- en weekendwerk. In de industriële bakkerijen zijn de arbeidstijden regelmatig dan bij de warme bakkers.</p>				

<i>Beenhouwer - slager</i>	739	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 is onvoldoende. Leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers biedt enig soelaas. Het imago en het verplichte zaterdagwerk bemoeilijken de rekrutering.</p>				

<i>Slachter</i>	29			
Slachterijarbeider	22	1		2
Slachter	7	1		2
<p>De slachters vullen 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 problematisch. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, doet de West-Vlaamse slachthuizen uitzien naar Franse en/of Oost-Europese werknemers.</p>				



BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Vleesbewerker</b>	171			
Uitsnijder in slachterijen	16	1		2
Uitbener	37	1		2
Vleesbewerker	118	1		2
<p>Slachthuizen vinden moeilijk uitsnijders, uitbeners en vleesbewerkers. 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 tekorten worden aangevuld door werknemers uit zowel Noord-Frankrijk als uit de nieuwe EU-landen. De sector biedt ook kansen aan allochtone werkzoekenden.</p> <p>Het knelpunt wordt versterkt door de zware fysieke eisen en het negatieve imago van de sector.</p>				

<b>Visbewerker</b>	50	1		2
<p>Visfileerder en visbewerker zijn knelpuntberoepen. Deze beide beroepen worden meestal op de werkvloer aangeleerd. Ook bij VDAB kan de opleiding visfileerder gevolgd worden. Het negatieve imago beperkt de rekrutering.</p> <p>Lawaai, koude en geur creëren ongunstige arbeidsomstandigheden.</p>				

<b>Procesoperator chemie</b>	259	1	2	
<p>Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs. Voor een aantal opleidingen zijn er bovendien te weinig scholen. Het tekort wordt de volgende jaren acuter door de vergrijzing. Om de tekorten te milderen, zet de sector in op zowel retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules, wervingsacties voor het chemie-onderwijs als het aantrekken van buitenlandse werknemers.</p> <p>Aan de basis van deze knelpunten liggen ook kwalitatieve oorzaken zoals een goede technische bagage en een oplossingsgedreven attitude.</p>				

<b>Machineoperator kunststofverwerking</b>	93	1	2	
<p>Operatoren bedienen één of meerdere machines voor spuitgieten, extrusie of thermovormgeving. De moeilijke invulling van vacatures gaat terug op de te geringe aantrekkingskracht van technische beroepen bij jongeren.</p> <p>De instelling van machines en het uitvoeren van kwaliteitscontrole van de afgewerkte producten stellen kwalitatieve vereisten.</p>				

<b>Kraanman (M/V)</b>	317			
Torenkraanbestuurder	61	1		
Bestuurder mobiele kraan	256	1		
<p>Er is een tekort aan technische profielen. Dat uit zich hier in 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 Departement onderwijs en de VDAB.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
<b>De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.</b>				
<b>Rigger-monteerder</b>	591	1		
<p>Een rigger-monteerder is verantwoordelijk voor het (de)monteren van allerlei soorten van kranen, voornamelijk snelopbouwkransen en torenkranen. Naast montage behoort het onderhoud en herstellen van mechanische - en elektrische defecten tot het takenpakket.</p> <p>Zoals zo vaak is het tekort aan technisch geschoolde mensen de oorzaak van het kwantitatieve knelpunt.</p>				
<b>Bouwplaats- en wegebouwmachinist</b>	265			
Bouwplaatsmachinist – grondverzet	216		1	
Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners – wegebouw	49		1	2
<p>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.</p>				
<b>Magazijnmedewerker</b>	2324		1	
<p>Magazijnmedewerker is een kwalitatief knelpunt. Magazijnarbeiders en –bedienden staan in voor de ontvangst, opslag, order-picking en de verzending van goederen. De administratieve verwerking via gespecialiseerde computerprogramma's is een ander onderdeel van hun takenpakket. Eventueel moet de kandidaat ook een heftruckattest bezitten. De verscheidenheid en complexiteit van taken vertaalt zich in hoge kwalitatieve eisen</p> <p>Veel magazijnen zijn technische magazijnen met onderdelen van auto's, machines e.d. De magazijnmedewerkers moeten er over een gespecialiseerde technische productkennis beschikken.</p>				
<b>Heftruckbestuurder</b>	610		1	
<p>Bestuurders van een heftruck moeten een opleidingsattest bezitten. Deze opleidingseis vormt een kwalitatieve rem bij de rekrutering van heftruckchauffeurs.</p>				
<b>Verhuizer</b>	153		2	1
<p>Lage verloning, onregelmatige arbeidsuren, het fysiek zware werk en het imago van de sector zorgen voor een beperkte instroom van kandidaten. Technische hulpmiddelen hebben de voorbije jaren de fysieke drempel verlaagd.</p> <p>Het beroep vraagt ook een specifieke kennis van de passende verhuistechnieken. Deze kunnen via een IBO op de werkplek aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Bewaker</b>	1587		1	2
<p>Het knelpunt is gebaseerd op de kwalitatieve eisen en de ongunstige arbeidsomstandigheden.</p> <p>Naar gelang de functie gelden verschillende vereisten. Voor bewakingsagent gelden een aantal wettelijke voorwaarden zoals een blanco bewijs van goed zedelijk gedrag, geen veroordelingen voor diefstal, valsheid in geschriften, misbruik van vrouwen, aantasting van de eerbaarheid, ... of eender welk feit dat een gevangenisstraf van 6 maanden (al dan niet met uitstel) heeft veroorzaakt, onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, psychotechnische testen met vrucht afleggen en een medisch getuigschrift bezitten waaruit geschiktheid blijkt. Kandidaat-bewakers die geslaagd zijn voor de test kunnen zich inschrijven voor een beroepsopleiding bij een erkende opleidingsinstelling als de VDAB of een zevende specialisatiejaar volgen in het technisch secundair onderwijs.</p> <p>Portiers en veiligheidspersoneel in de luchthavens moeten ook vaak tweetalig zijn.</p> <p>Bewakers moeten werken in wisselende uurroosters en dus zeer flexibel zijn. Deze flexibiliteit is moeilijk te combineren met een gezin. De arbeidsomstandigheden bepalen mee het knelpuntkarakter.</p>				

<b>Kok</b>	1911			
Keukenchef-gerant	190		1	2
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	514		1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	262		1	2
Chef de partie - hulpkok	945		1	2
<p>Kwalitatieve eisen bemoeilijken de invulling van vacatures: de sector wil medewerkers die het gewenste niveau halen.</p> <p>Een keukenchef-gerant moet het volledige horecabedrijf aansturen. De functie vertaalt zich in navenante competentie-eisen.</p> <p>Chef-kok is een kwalitatief knelpunt omwille van het brede takenpakket: hij moet prima kunnen koken, plannen en organiseren, leiding geven, aankopen regelen en het werkingsbudget beheren. Het is een doorgroefunctie. Sous-chefs en hulpkoks hebben minder verantwoordelijkheid op vlak van planning en organisatie maar qua bereiding van gerechten moeten ze op een hoog niveau staan zodat ze occasioneel de kok kunnen vervangen. Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt.</p> <p>Competentieversterking via doorgedreven schoolse en naschoolse vorming is een essentiële schakel om het niveau van zowel werknemers als werkzoekenden op te tillen. Een gunstig neveneffect van competentieversterking is de doorstroming naar hogere kwalificatieniveaus en de beperking van het personeelsverloop.</p> <p>Typisch voor de horeca-sector zijn de ongunstige arbeidsomstandigheden: onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk. Dit zijn ook redenen waarom personeelsleden afhaken en overstappen naar grootkeukens, cateringbedrijven of naar andere sectoren met een klassiek tijdsritme.</p>				

<b>Keukenpersoneel</b>	1886		1	2
<p>Keukenpersoneel in restaurants en grootkeuken werkt onder leiding van de kok. Als keukenmedewerker kan men doorgroeien tot keukenhulp. Deze moet autonoom kunnen werken aan een hoog tempo. De ongunstige arbeidstijden en de eventuele seizoenstewerkstelling schrikken kandidaten af.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
<b>De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.</b>				
<b>Kamerspersoneel</b>	482	2		1
<p>Er zijn weinig kandidaten voor deze banen. Het betreft soms deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt of voltijdse banen in zes dagen te presteren. Ook moet er zelfstandig en snel gewerkt worden: in een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon onaantrekkelijk en spelen er vooroordelen. Een effectieve aanbodverruimende piste is het inschakelen van werknemers van allochtone origine.</p>				
<b>Hotelmeester - maître d'hotel</b>	126		1	2
<p>Een maître d'hotel organiseert de werkzaamheden in de zaal en geeft leiding aan (hulp)kelners. Kelners met ervaring, organisatorisch talent en leidinggevende capaciteiten groeien door.</p> <p>De wisselende werkuren met prestaties op zon- en feestdagen en 's avonds bemoeilijken het vinden van geschikte kandidaten.</p>				
<b>Kelner</b>	3118		2	1
<p>De vraag naar kelners kent pieken en dalen. De pieken worden opgevangen door jobstudenten en door de extra's. Extra's kunnen maximaal twee per week werken. Dergelijke vacatures worden ingevuld door kelners in bijberoep en door vaste terugkomers.</p> <p>De kwalitatieve eisen verklaren mee het knelpunt. Kelners zijn immers het uithangbord van de zaak.</p> <p>Het beroep wordt aangeleerd in het beroepssecundair onderwijs, de VDAB-opleidingscentra en het volwassenenonderwijs. Een andere instroompiste is beroepservaring. Kelners bouwen door wisselende contracten snel ervaring en kennis op. Het hoge personeelsverloop noopt de sector tot een permanente zoektocht naar nieuwe werknemers.</p> <p>De arbeidsomstandigheden worden ongunstig gepercipieerd: kelners en barmannen hebben onvoorspelbare werkuren. Het beroep eist verder een goede lichamelijke geschiktheid, een prima voorkomen, sociale vaardigheden, vlotte communicatie en in toeristische centra meertaligheid.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

<b>Schoonmaker</b>	20526			
Klassieke (professionele) schoonmaker	6456		2	1
Particuliere schoonmaker	13572		2	1
Industrieel reiniger	498		2	1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren en er is nog steeds een grote 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 werkloosheidsval financieel onaantrekkelijk zijn. Een ander negatief punt zijn de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien bestaan over het beroep hardnekkige vooroordelen. De VDAB-opleiding professionele schoonmaaktechnieken leert werkzoekenden een voldoende rendement halen, een lastenboek volgen en het gebruik van aangepaste technieken. De talenkennis is een ander probleem: lang niet alle kandidaten beschikken over voldoende kennis van het Nederlands of het Frans om vlot te kunnen communiceren.

Door het succes van de dienstencheques is particuliere schoonmaker geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Poetsdiensten zijn op zoek naar schoonmakers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. De particuliere schoonmakers werken in tegenstelling tot de professionele schoonmakers dicht bij huis en tijdens de dag. Verrassend is dan dat er geen massale verschuiving plaats grijpt van professionele naar particuliere schoonmaak. Afstand en vervoer 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 kuispersoneel en klant. Men werkt immers in het huis van de klant op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Daarom trachten klanten soms zelf werknemers aan te brengen. Nationaliteit of herkomst is van minder belang als het vertrouwen er is.

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

<b>Kapper</b>	838		1	2
---------------	-----	--	---	---

Kapper is een kwalitatief knelpuntberoep. Een goede kapper moet niet alleen alle technische aspecten beheersen maar ook continu bijblijven met de steeds veranderende modetrends, artistieke en sociale vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en zeer hygiënisch zijn.

De arbeidsreserve is vaak niet inzetbaar. Bij oudere kandidaten vormen leeftijd en de beperkte en de gedateerde beroepskennis een obstakel. 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.

Het lage loon verklaart mee de onaantrekkelijkheid van het beroep. 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.

De werktijden - 's avonds en op zaterdag – drukken eveneens de wervingskracht. Bovendien is het een rechtstaand beroep.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
<b>De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.</b>				
<b>Strijkster (m/v)</b>	382			1
<p>De dienstencheque-regeling zwengelde de vraag naar strijktsters aan. Lang recht 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>				
<b>Redder</b>	299	1		
<p>Vacatures voor redder stuiten op een klein aantal gegadigden. Ook voor de tijdelijke opdrachten wordt het vinden van kandidaten moeilijker. De ongunstige arbeidstijden, inclusief avond- en weekendwerk, de eventuele seizoenstewerkstelling en de verloning zijn elementen die de wervingskracht drukken.</p>				

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

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





### 3.1 Globale vergelijking

*Dit hoofdstuk is beperkt tot de vaste circuits (vacatures beheerd door VDAB consulenten; zie hoofdstuk methodologie). Alleen voor deze vacatures zijn gegevens beschikbaar over de*

*invulling van de vacatures. De vaste circuits geven de belangrijkste tendensen weer van de karakteristieken van de beroepen.*

**Tabel 4: Afgehandelde vacatures 2010 - vaste circuits**

	aantal afgehandeld	% vervuld	% annulaties wegens geen geschikte kandidaat	mediaan vervullingstijd (dagen)	mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	50.209	80,9%	3,7%	49	56
Geen knelpuntberoep	35.017	87,0%	2,1%	34	41
Totaal	85.226	83,3%	3,0%	42	50

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 50.209 van de 85.226 afgehandelde jobs (58,9%). 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 de vorige jaren gestegen (57,9% in 2009, 54,6% in 2008) maar ligt lager dan in 2007 (59,1%). Het aantal ontvangen vacatures zit al sinds maart 2010 sterk in de lift en de werkloosheid is sinds september 2010 aan het dalen. Hierdoor stijgt opnieuw de krapte op de arbeidsmarkt en neemt ook het aantal knelpuntberoepen in 2010 weer toe. De gebruikte methodologie op zich laat echter niet toe conclusies te trekken over het al dan niet vergroten of verkleinen van de problemen op de arbeidsmarkt.

Wanneer men het totaal van de vacatures 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 knelpuntberoepen hoger zijn, en anderzijds dat het vervullingspercentage lager is. Dit is uiteraard een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode om de knelpuntberoepen te selecteren.

80,9% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 87,0%. In vergelijking met vorig jaar is het vervullingspercentage bij de knelpuntberoepen gestegen, en bij de overige beroepen gedaald. Beide percentages zijn dus dicht bij elkaar komen te liggen.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 49 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 34 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). De invulling van vacatures voor knelpuntberoepen is daarmee fors langer gaan duren dan vorig jaar het geval was (2009 : 44 dagen). De mediaan bij de overige beroepen is met één dag gestegen. Als we de mediaan van de looptijd bekijken zien we dat het 56 dagen duurt eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is, tegenover 41 dagen voor de overige beroepen).

Er zijn dus meer vacatures voor knelpuntberoepen ingevuld dan vorig jaar, maar het duurde wel langer.

### 3.2 Vergelijking van de karakteristieken

*Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In de grafieken wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (58,9%) voorgesteld door een horizontale lijn.*

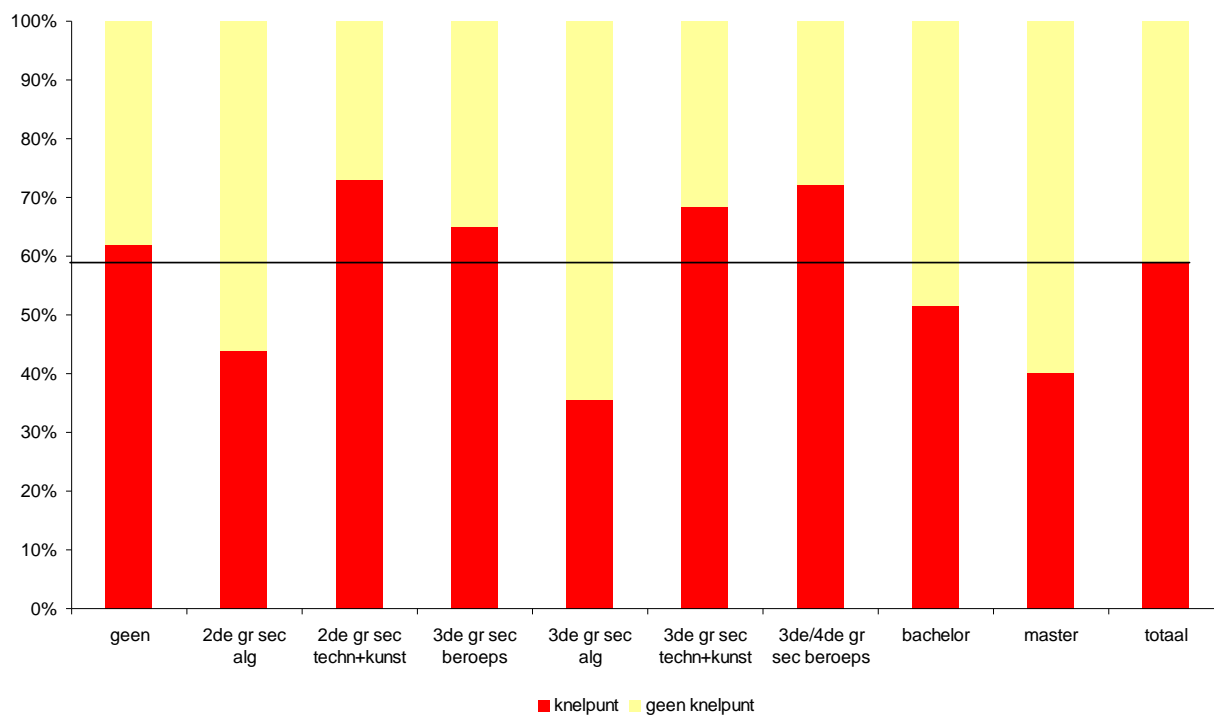
*Boven deze lijn zitten de waarden waar het procentuele aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld.*

### 3.2.1 Studieniveau

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

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vereist	64,4%	56,8%	61,3%
2 <sup>de</sup> graad secundair algemeen vormend	0,7%	1,3%	1,0%
2 <sup>de</sup> graad secundair technisch + kunst	0,9%	0,5%	0,7%
2 <sup>de</sup> graad secundair beroeps	1,2%	0,9%	1,1%
3 <sup>de</sup> graad secundair algemeen vormend	4,3%	11,1%	7,1%
3 <sup>de</sup> graad secundair technisch + kunst	7,8%	5,2%	6,8%
3 <sup>de</sup> en 4 <sup>de</sup> graad secundair beroeps + aanvullend	7,6%	4,2%	6,2%
Bachelor	10,3%	13,8%	11,7%
Master	2,9%	6,1%	4,2%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit 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 vormend onderwijs, zowel tweede als derde graad, zijn zwaar ondervetegenwoordigd bij de vacatures voor knelpuntberoepen. Ook vacatures voor bachelors en masters komen minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen. In grote lijnen komen deze resultaten overeen met die van de voorbije jaren.

Het aandeel van jobs zonder diplomaveeiste in de vacatures voor knelpuntberoepen is zeer hoog. Het is 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

64,4% 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):

2009: 60,4%  
 2008: 53,4%  
 2007: 53,1%  
 2006: 54,2%  
 2005: 50,4%  
 2004: 44,0%  
 2003: 37,9%  
 2002: 36,4%  
 2001: 33,3%

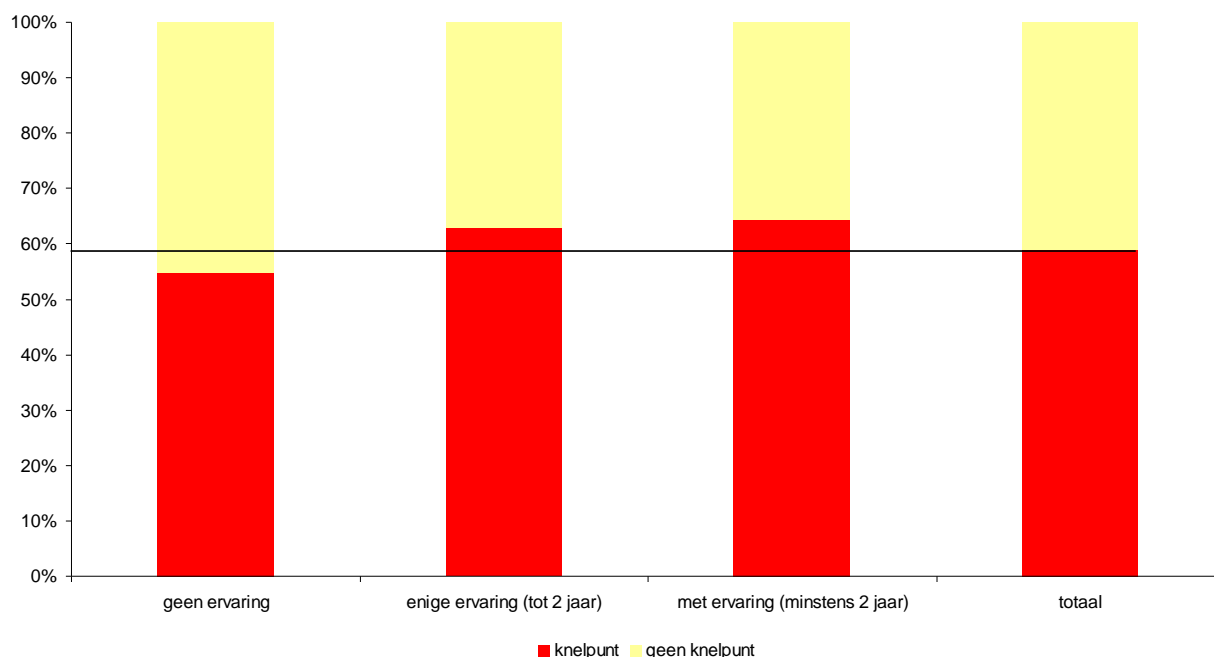
Een verklaring voor de stijging van de laatste jaren is de aanwezigheid in de knelpuntenlijst van enkele beroepen zonder diplomaveeisten die door het systeem van de dienstencheques een grote vraag kennen. Voorbeelden zijn schoonmaakster en strijkster.

### 3.2.2 Ervaring

**Tabel 6: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagde ervaring**

ERVARING	Knelpunt	Geen Knelpunt	Totaal
Geen ervaring	49,3%	58,2%	53,0%
Enige ervaring (tot 2 jaar)	30,7%	25,9%	28,8%
Met ervaring (minimaal 2 jaar)	19,9%	15,9%	18,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

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



Bij de vacatures voor knelpuntberoepen vinden we meer vraag naar mensen met ervaring dan bij de vacatures voor de overige beroepen. In de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen wordt minstens enige ervaring gevraagd. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die onmiddellijk ingezet kunnen worden en een hoog rendement halen. De vraag naar ervaring is groter dan vorig jaar, zowel bij de knelpuntberoepen als bij de andere beroepen.

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

### **3.2.3 Andere kenmerken**

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

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. Het aandeel van de vacatures waarvoor geen talenkennis gevraagd wordt, is zelfs groter geworden bij de knelpuntberoepen dan bij de andere beroepen. Dat komt door het groot aantal vacatures voor knelpuntberoepen als schoonmaakster en strijkster.

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). Vacatures waarin een rijbewijs A of A3 (motorrijwielen en bromfietsen) gevraagd wordt, blijken dit jaar ook vooral om knelpuntberoepen te gaan. Het gaat meestal om schoonmakers.

## **3.3 Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen**

*Omdat werkzoekenden via internet of via de WIS-terminals van de VDAB - WIS staat voor Werk Informatie Systeem - zelf een job kunnen zoeken en kunnen solliciteren zonder verdere tussenkomst van een consulent, zijn er voor een groot aantal ingevulde jobs geen gegevens voorhanden over de in dienst genomen*

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', de metaalsector, en de primaire sector zijn sectoren die bovengemiddeld veel knelpunten kennen. In de sector van de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques. Echte uitzendopdrachten zitten immers niet in deze analyse.

De dimensieklasse van het bedrijf is nauwelijks nog een verklarende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen. Zowel KMO's als grote bedrijven hebben te maken met knelpuntberoepen, maar grote bedrijven zijn wellicht beter in staat zelf voor oplossingen te zorgen omdat ze meer mogelijkheden voor interne opleidingen en bijscholingen hebben.

Het groot aantal vacatures in het circuit van de dienstencheques heeft er mede voor gezorgd dat de betreffende gevraagde beroepen knelpuntberoepen geworden zijn. Opvallend is het groot aantal knelpunten bij de vervanging bij brugpensioenen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de nood aan ervaring. Van nieuwe werknemers die een ervaren werknemer vervangen die op brugpensioenen gegaan is, wordt dikwijls verwacht dat ze onmiddellijk inzetbaar zijn. Bij startbanen treffen we weinig knelpunten aan, maar daar is dan weer geen ervaring vereist.

Bij volcontinu deeltijds en nacht deeltijds en onderbroken werk komt het knelpuntprobleem iets meer voor. Dergelijke vacatures komen weinig voor.

*werkzoekende. De werkzoekende hoeft bovendien niet ingeschreven te zijn bij de VDAB.*

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

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

VERVULD DOOR	Geen		Totaal aantal	Geen		Totaal %
	Knelpunt aantal	knelpunt aantal		Knelpunt %	knelpunt %	
Mannen	8.108	5.188	13.296	57,6%	51,0%	54,8%
Vrouwen	5.972	4.980	10.952	42,4%	49,0%	45,2%
Totaal	14.080	10.168	24.248	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 24.248 vacatures is het geslacht van de werkzoekende die in dienst genomen werd gekend. Dat is iets meer dan een derde van de via de VDAB ingevulde vacatures (66.934).

42,4 % van de vervulde vacatures voor knelpuntberoepen worden ingevuld door vrouwen, tegenover 49,0% bij de overige vacatures.

Het aandeel van de vrouwen in de knelpuntberoepen is de laatste jaren gestegen en was vorig jaar even hoog als het aandeel van de

vrouwen in de andere beroepen (ongeveer 48%), maar dit jaar is de kloof terug groter geworden. Globaal genomen blijven de knelpuntberoepen toch nog vooral een mannenzaak. Het succes van de dienstencheques heeft de vraag naar schoonmakers en strijksters de hoogte ingegaagd, vacatures waarin vooral vrouwen geplaatst worden. De ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de interessantere 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 (max. 3%)**

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Monteerders en afstellers van (nieuwe) machines	2,8%
Onderhoudsmecanici	2,5%
Lassers	2,1%
Niet elders vermelde houtbewerkers	2,0%
Andere bouwvakarbeiders	1,8%
Installateurs informatie- en communicatietechnologie	1,5%
Arbeiders in de metaalindustrie	1,5%
Stukadoors (plafonneerders)	1,3%
Plaatwerkers	1,3%
Meubelmakers	1,0%
Dakdekkers	0,9%
Timmermannen en schrijnwerkers	0,9%
Merselaars en vloerders	0,6%
Installateurs sanitair en centrale verwarming	0,0%
Industriële isolateurs	0,0%
Bouwplaatsmachinisten	0,0%
Natuursteenbewerkers	0,0%
Kraanmannen	0,0%
Glasplaaters - glaswerkers	0,0%
Dekmatrozen en andere bemanning (zee-, binnenvaart)	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 (minstens 85%)**

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Kamerpersoneel	100,0%
Huispersoneel	98,3%
Gekwalificeerd verzorgend personeel	94,8%
Kappers en schoonheidsspecialisten	94,6%
Secretaressen	91,7%
Wasserijarbeiders en strijksters	90,4%
Schoonmakers en soortgelijke werknemers	89,6%
Ander medisch en paramedisch personeel	89,1%
Stiksters	88,7%
Niet gekwalificeerd paramedisch personeel	85,9%
Bedienden van juridische diensten	85,7%
Verplegend personeel	85,4%

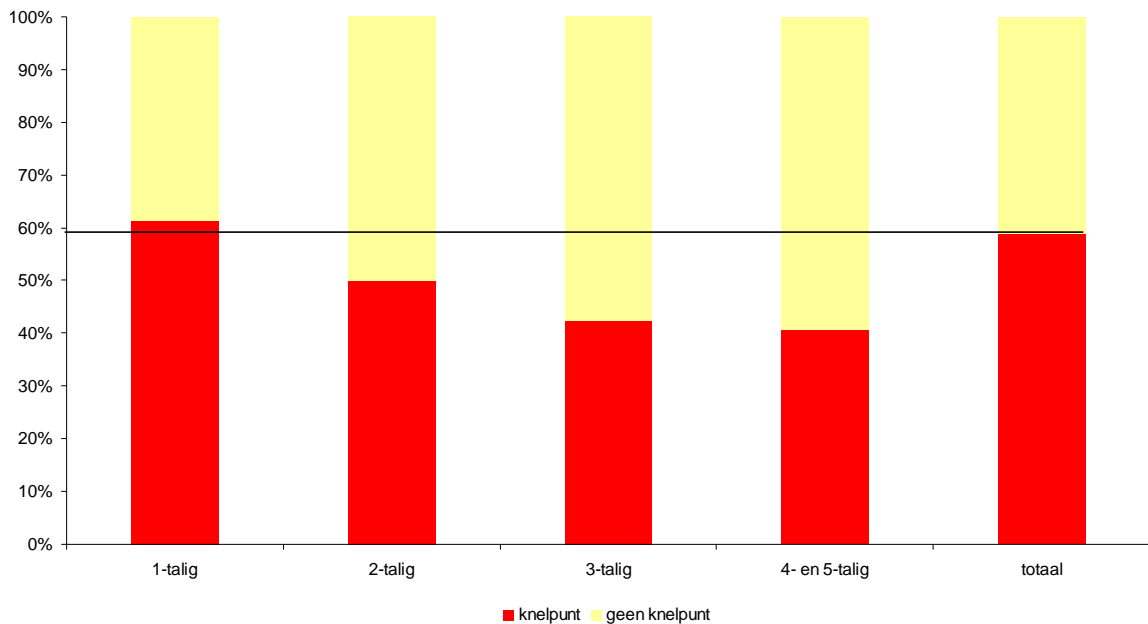
Door de groeiende vraag naar sommige eerder 'vrouwelijke' beroepen in dit lijstje, zoals strijkster en schoonmaakster, stijgt het vrouwelijk aandeel in de plaatsingen. Dit zijn omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen echter niet de meest interessante knelpuntberoepen.

### 3.4 Bijlagen

Tabel 10: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagde talenkennis

TALENKENNIS	knelpunt	geen knelpunt	totaal
1-talig	86,4%	77,9%	82,9%
2-talig	8,9%	12,9%	10,6%
3-talig	3,9%	7,6%	5,4%
4- en 5-talig	0,8%	1,6%	1,1%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

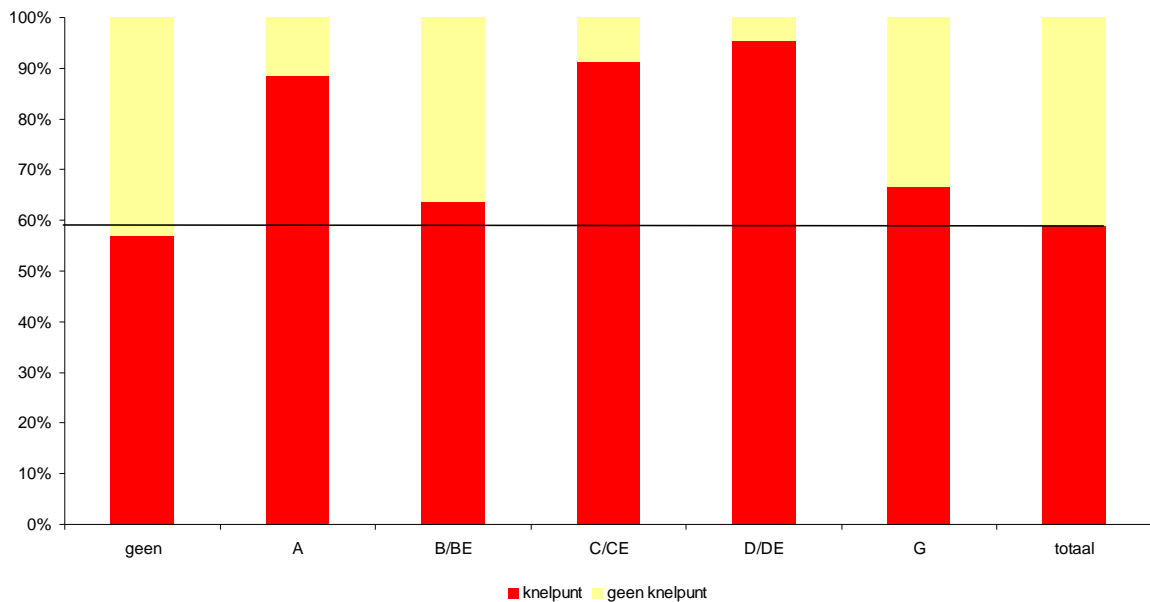
Grafiek 7: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens talenkennis



**Tabel 11: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens gevraagd rijbewijs**

RIJBEWIJS	knelpunt	geen knelpunt	totaal
geen	79,1%	85,3%	81,6%
A	0,2%	0,0%	0,1%
B/BE	17,3%	14,2%	16,0%
C/CE	3,1%	0,4%	2,0%
D/DE	0,4%	0,0%	0,2%
G	0,0%	0,0%	0,0%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Grafiek 8: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens gevraagd rijbewijs**

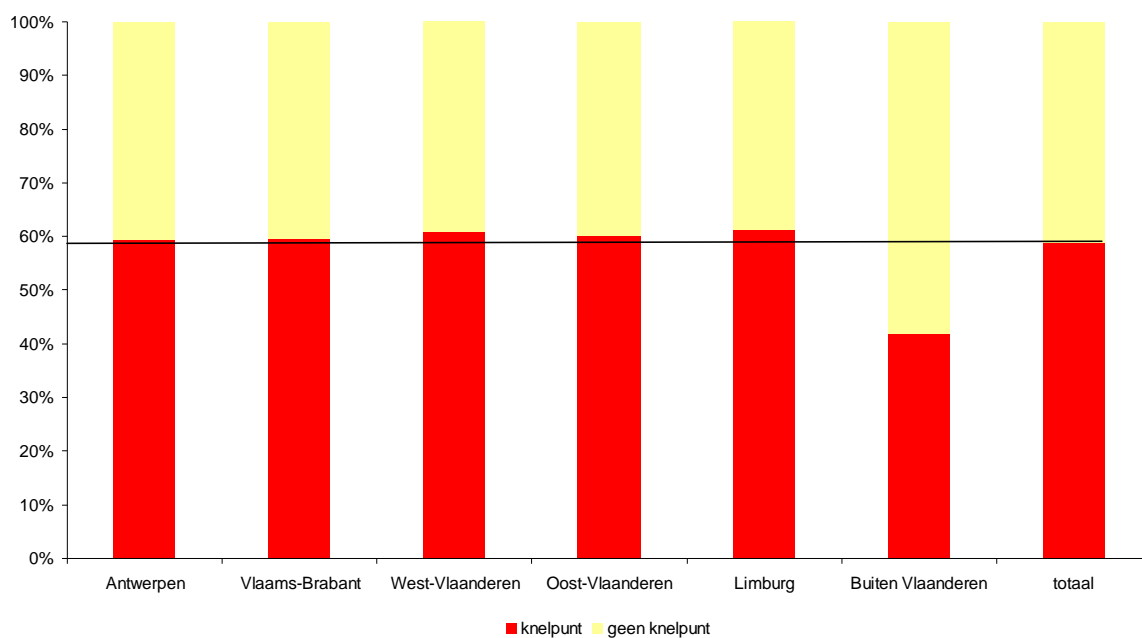


Er waren slechts tien vacatures waarbij rijbewijs G voor het besturen van landbouwvoertuigen gevraagd werd.

**Tabel 12: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens provincie van bedrijfsvestiging**

PROVINCIE VESTIGING BEDRIJF	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Antwerpen	27,1%	26,5%	26,9%
Vlaams-Brabant	14,8%	14,4%	14,6%
West-Vlaanderen	19,1%	17,6%	18,5%
Oost-Vlaanderen	21,8%	20,7%	21,3%
Limburg	12,4%	11,3%	12,0%
buiten Vlaanderen	4,8%	9,5%	6,7%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Grafiek 9: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens provincie**

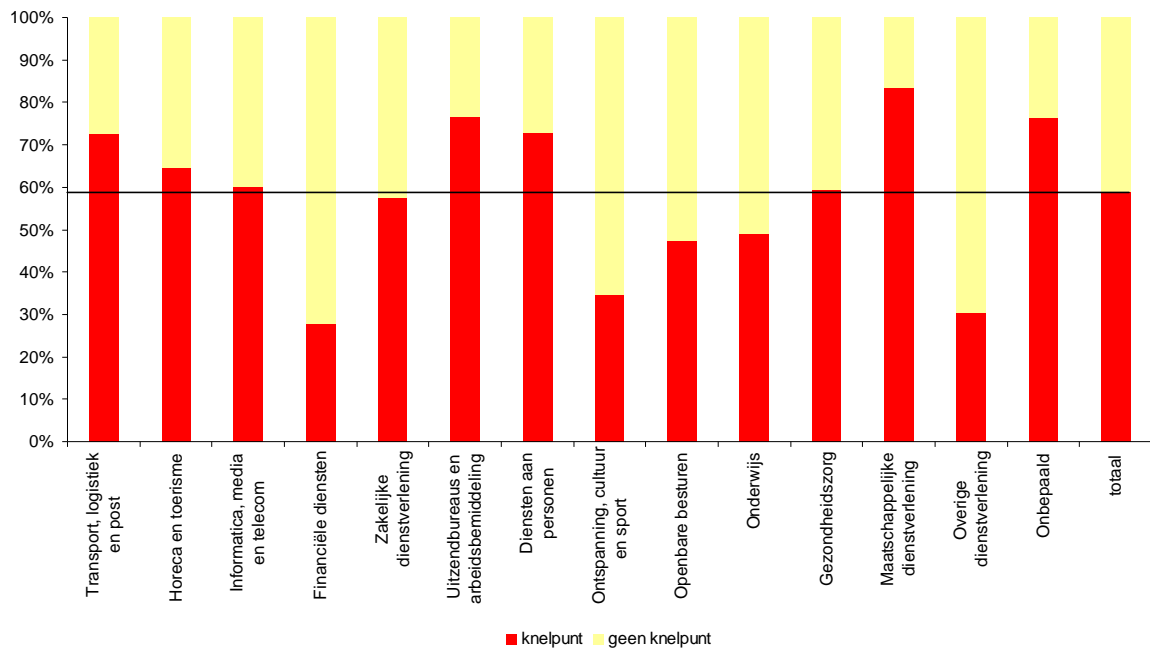
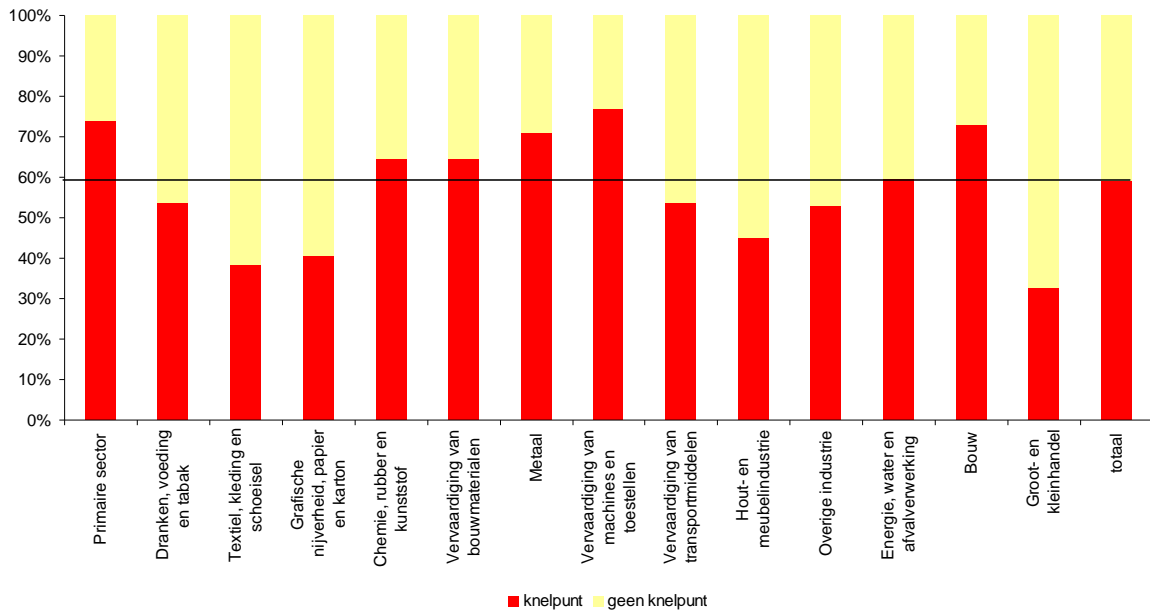




**Tabel 13: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens nijverheidstak van het bedrijf**

NIJVERHEIDSTAK	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Primaire sector	1,5%	0,7%	1,2%
Dranken, voeding en tabak	1,7%	2,1%	1,9%
Textiel, kleding en schoeisel	0,3%	0,7%	0,5%
Grafische nijverheid, papier en karton	0,4%	0,9%	0,6%
Chemie, rubber en kunststof	1,0%	0,8%	0,9%
Vervaardiging van bouwmaterialen	0,4%	0,3%	0,4%
Metaal	2,1%	1,2%	1,7%
Vervaardiging van machines en toestellen	1,8%	0,8%	1,4%
Vervaardiging van transportmiddelen	0,9%	1,2%	1,0%
Hout- en meubelindustrie	0,6%	1,1%	0,8%
Overige industrie	0,4%	0,6%	0,5%
Energie, water en afvalverwerking	0,5%	0,4%	0,5%
Bouw	14,1%	7,6%	11,4%
Groot- en kleinhandel	11,1%	33,2%	20,2%
Transport, logistiek en post	4,6%	2,5%	3,7%
Horeca en toerisme	6,9%	5,5%	6,3%
Informatica, media en telecom	3,0%	2,9%	3,0%
Financiële diensten	0,6%	2,2%	1,2%
Zakelijke dienstverlening	10,0%	10,7%	10,3%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	6,7%	2,9%	5,1%
Diensten aan personen	5,7%	3,1%	4,6%
Ontspanning, cultuur en sport	0,5%	1,3%	0,8%
Openbare besturen	3,4%	5,5%	4,3%
Onderwijs	1,8%	2,7%	2,2%
Gezondheidszorg	3,1%	3,1%	3,1%
Maatschappelijke dienstverlening	16,2%	4,6%	11,4%
Overige dienstverlening	0,4%	1,4%	0,8%
Onbepaald	0,1%	0,0%	0,1%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

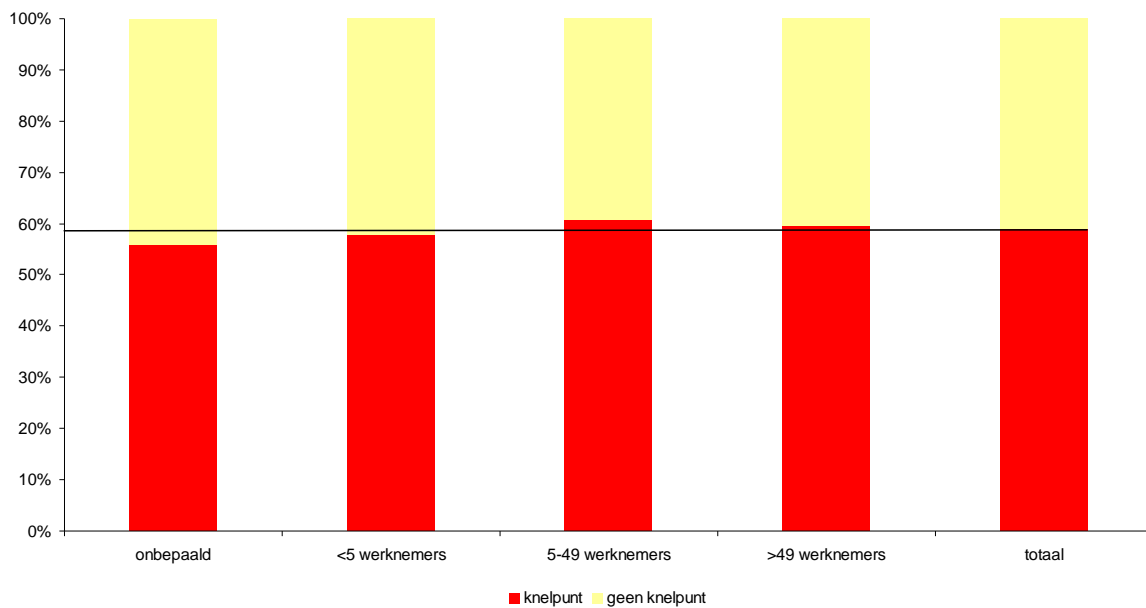
Grafiek 10: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens nijverheidstak



**Tabel 14: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens bedrijfsgrootte**

DIMENSIEKLASSE	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Onbepaald	14,6%	16,6%	15,4%
<5 werknemers	20,2%	21,2%	20,6%
5-49 werknemers	28,9%	26,9%	28,1%
>49 werknemers	36,2%	35,3%	35,9%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

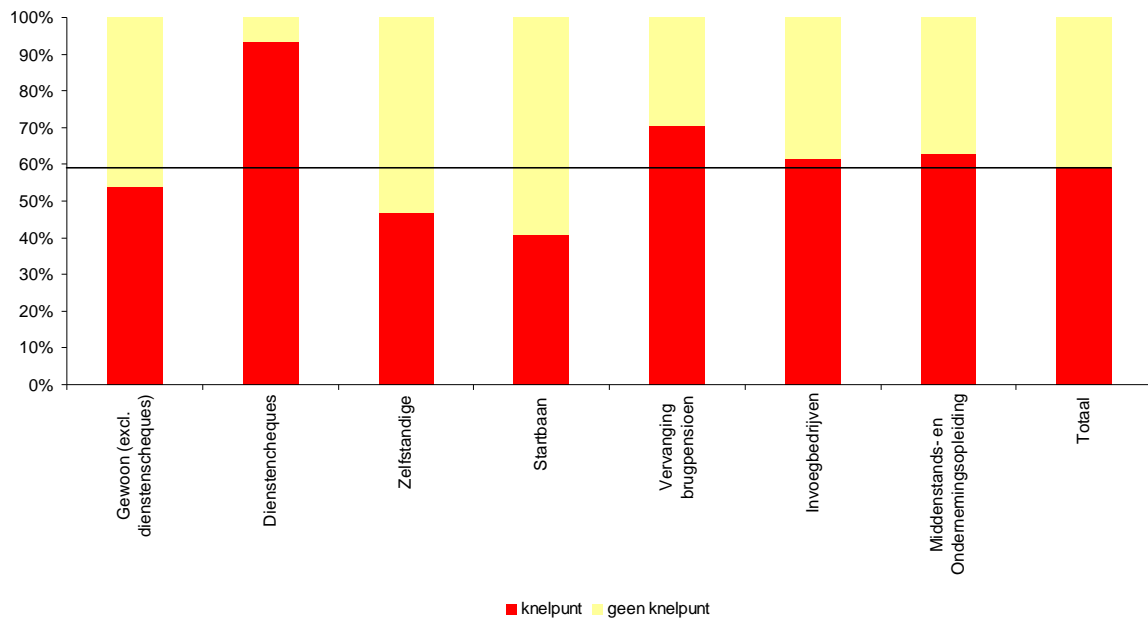
**Grafiek 11: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens bedrijfsgrootte**



**Tabel 15: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens arbeidscircuit**

ARBEIDSCIRCUIT	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Gewoon (excl. dienstenscheques)	74,1%	91,2%	81,1%
Dienstenscheques	21,6%	2,2%	13,6%
Zelfstandige	2,9%	4,7%	3,6%
Startbaan	0,6%	1,3%	0,9%
Vervanging brugpensioen	0,5%	0,3%	0,4%
Invoegbedrijven	0,2%	0,2%	0,2%
Middenstands- en Ondernemingsopleiding	0,1%	0,1%	0,1%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

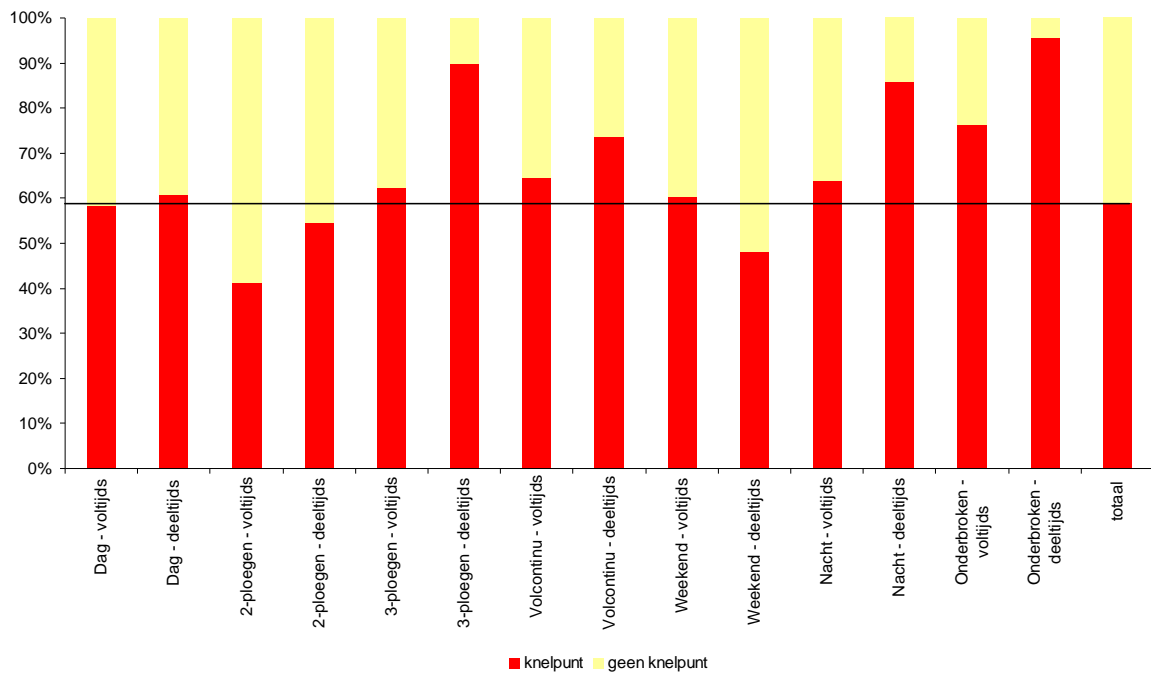
**Grafiek 12: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens arbeidscircuit**



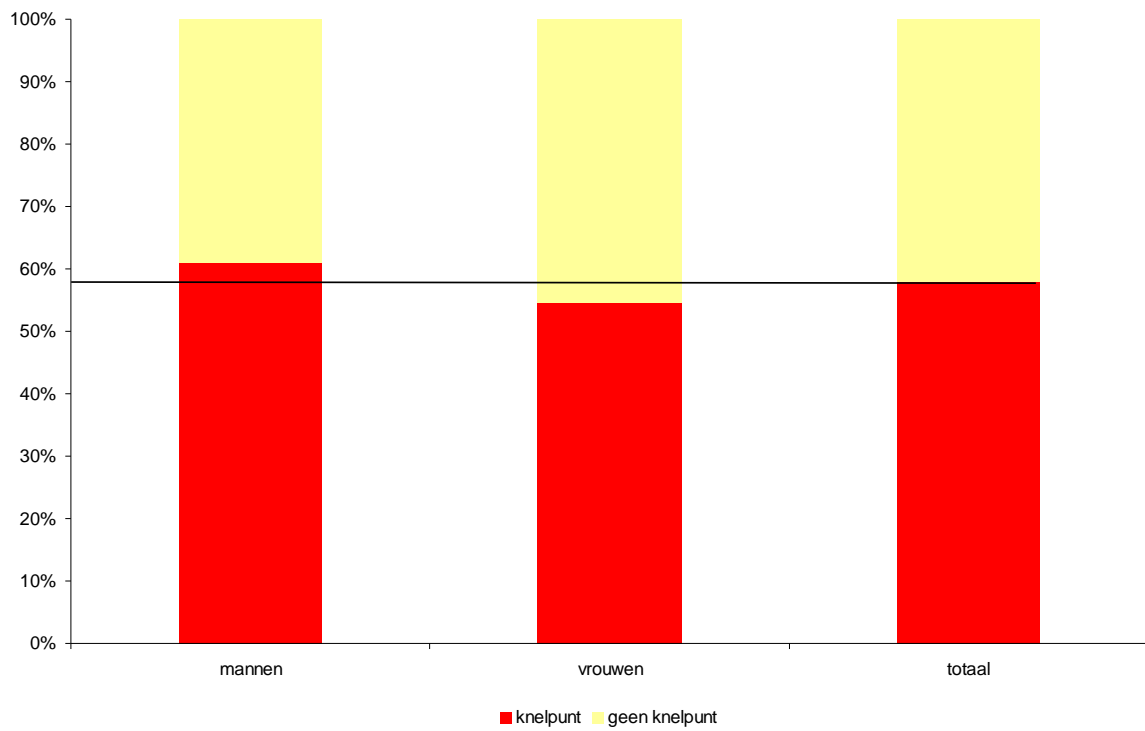
**Tabel 16: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen volgens tijdsregeling**

TIJDSREGELING	knelpunt	geen knelpunt	totaal
Dag - voltijds	70,5%	72,0%	71,1%
Dag - deeltijds	27,0%	24,9%	26,1%
2-ploegen - voltijds	0,9%	1,8%	1,3%
2-ploegen - deeltijds	0,0%	0,0%	0,0%
3-ploegen - voltijds	0,3%	0,2%	0,3%
3-ploegen - deeltijds	0,0%	0,0%	0,0%
Volcontinu - voltijds	0,4%	0,3%	0,4%
Volcontinu - deeltijds	0,0%	0,0%	0,0%
Weekend - voltijds	0,1%	0,1%	0,1%
Weekend - deeltijds	0,2%	0,2%	0,2%
Nacht - voltijds	0,2%	0,2%	0,2%
Nacht - deeltijds	0,1%	0,0%	0,1%
Onderbroken - voltijds	0,1%	0,1%	0,1%
Onderbroken - deeltijds	0,1%	0,0%	0,1%
<b>totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Grafiek 13: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens tijdsregeling**



**Grafiek 14: 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. Doorgroeifuncties**
- 4.5. Actieplan Geïntegreerd Knelpuntenbeleid**





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 naar

voornaamste oorzaak (kwantitatief, kwalitatief, arbeidsomstandigheden) vormt de basis. Omdat het vereiste studieniveau bij de kwantitatieve knelpuntberoepen sterk bepalend is voor de te hanteren remediëingsstrategie, 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 specifieke 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 tekenaars.

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 kansengroepen 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 diplomaveren 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.

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 vacatures uit. Meer **interregionale mobiliteit** zal de knelpunten echter ook niet doen verdwijnen. Wat hogeschoolden betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten.

België versoepelde vanaf 30 april 2006 ook de procedure voor het aanwerven van werknemers afkomstig uit de **nieuwe EU-lidstaten** voor een beperkte lijst van knelpuntberoepen. Dit heeft niet gezorgd voor een toevloed aan Oost-Europese hogeschoolde specialisten. 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 – middengeschoold

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan schoolverlaters uit technische en beroepsgerichte opleidingen in het middelbaar onderwijs. Technisch teknaars en patroonteknaars 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 diplomavereisten doet zich in mindere mate ook voor bij technisch personeel. De andere beroepen binnen deze groep (elektriciens, instellerbediener, monteur, loodgieter, lasser, schrijnwerker, drukker en bakker) richten zich nog voornamelijk op middengeschoolden.

Of men zich richt op hogeschoolden of middengeschoolden, 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.

---

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

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

Door het **opleiden** van werkzoekenden kunnen de VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig technisch tekenaar, technicus, elektricien of 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. Vrachtwagenbestuurder, heftruckbestuurder, autobusbestuurder en kraanman 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 heftruckbestuurder 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: natuursteenbewerker, 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

## 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

## 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

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.

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

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 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, televerkopers, 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

## 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. Chef-kok, accountant en productieverantwoordelijke zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroefuncties.

of willen werken, zoals alleenstaande ouders, hebben echter geen recht op een inkomensgarantie-uitkering. De doorgevoerde BTW-verlaging voor de horeca geeft deze sector ook iets meer ademruimte en zou kunnen leiden tot een betere verloning van het personeel.

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

Buitenlanders, zoals werknemers uit de nieuwe **EU-lidstaten**, willen wel in deze beroepen aan de slag gaan. 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.

## 4.5 VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid

### 4.5.1. Situering

Vlaanderen evolueert richting knelpunteconomie en zelfs de crisis kon daar weinig aan veranderen. De meest recente, economisch moeilijke jaren hebben de krapte op de arbeidsmarkt gemilderd maar niet volledig doen verdwijnen. Heel West-Europa kent een tekort aan technisch geschoold personeel, een tekort dat de komende jaren waarschijnlijk niet zal verminderen onder andere vanwege de vergrijzing. Daarnaast vraagt ook de transformatie naar de kennis- en diensteneconomie van morgen andere competenties.

De knelpuntproblematiek is echter een bijzonder complex fenomeen. Een suboptimale afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is zeker niet de enige oorzaak voor het ontstaan van knelpunten. Ook andere

factoren, zoals arbeidsomstandigheden, verloningsbeleid, werkloosheidsreglementering en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, spelen een bepalende rol. Op deze factoren heeft VDAB geen rechtstreekse impact. Maar inzake oriëntatie van werkzoekenden naar knelpuntberoepen, organisatie van meer praktisch georiënteerd onderzoek naar de problematiek en het verbeteren van de knelpuntopleidingen, heeft VDAB in samenwerking met zijn partners een leidende rol te spelen.

Weinig problemen zijn, wat de werking van de arbeidsmarkt betreft, zo alomvattend als de knelpuntenproblematiek. Het "VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid" (december 2010) is hierop een antwoord.

### 4.5.2. Algemene doelstellingen

Het nieuwe actieplan bevat een viertal doelstellingen die moeten gerealiseerd worden door intensieve samenwerking, zowel intern in VDAB als in de externe partnerschappen. De knelpuntenproblematiek is zo complex dat geen enkele arbeidsmarktspeler deze alleen aan kan. Elke speler moet bereid zijn bepaalde gewoontes aan te passen en rekening te houden met de beperkingen van de andere spelers.

#### ❖ Centers of Excellence

Met de uitbouw van "centers of excellence" wordt een geconcentreerde samenwerking georganiseerd tussen sectoren, bedrijven en onderwijs- en opleidingsactoren zodat performante arbeidsmarktgerichte opleidingen knelpuntberoepen kunnen voorkomen en bestrijden. Doelpubliek zijn zowel leerlingen, werkzoekenden als werkenden want deze laatste zijn de beste ambassadeurs om de anderen te winnen voor een opleiding in een knelpuntberoep. Deze open competentiecentra zorgen ook voor het certificeren van verworven competenties. Het aanbod is tevens een voorbeeld van blended leren, namelijk een combinatie van "klassieke" opleidingen met webleermodules en leren-op-afstand zodat de globale capaciteit kan toenemen.

#### ❖ Sluitende aanpak cursisten

De sluitende aanpak van cursisten moet garant staan dat alle cursisten die een (knelpunt)opleiding hebben gevolgd, effectief aan het werk gaan en zo de uitstroom

vergroten. Zo zullen succesrijke bemiddelings- en jobmatchingsinitiatieven nu ook overgeplaatst worden naar de competentiecentra. Bovendien wordt deze sluitende aanpak van cursisten ook "ingewerkt" in de sluitende aanpak van werkgevers, zodat ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt sterker betrokken wordt. Dit ter aanvulling van de "sluitend maatpak"-aanpak van de werkzoekende.

#### ❖ Wendbare dienstverlening

De uitbouw van een wendbare dienstverlening voor werkzoekenden en bedrijven moet er voor zorgen dat men beter gewapend is ten overstaan van de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt.

Ten eerste vereist dit dat de (her)oriëntering van werkzoekenden een meer manifeste plaats krijgt in de trajectbegeleiding. Zeker voor schoolverlaters en jonge werkzoekenden is een snel optreden met betrekking tot het verruimen van het jobdoelwit wenselijk wanneer ze niet hoog staan op de "hitparade" van de arbeidsmarkt.

Ten tweede moeten de opleidingstrajecten flexibel en arbeidsmarktgericht zijn. De vrij nieuwe onderwijsvormen SenSe en HBO spelen in op de vraag van het bedrijfsleven. Ze zijn kwalificerend en maken gebruik van werkplekleren en verworven competenties. Gemengde opleidingstrajecten worden gegeven in zowel de VDAB-opleidingscentra als bij bedrijven "in house" zodat de opleiding

perfect beantwoordt aan bedrijfsspecifieke knelpuntprofielen. Mobiele opleidingen zijn transporteerbare opleidingslocaties die enkel worden ingericht wanneer er voldoende vraag en aanbod is in de betrokken regio. Ten slotte zijn webleermodules ideaal om tijdens de wachttijd van een opleiding reeds noodzakelijke inzichten te verwerven.

Ten derde hebben werkzoekenden niet enkel nood aan een technische opleiding maar vaak ook aan algemene arbeidsmarktcompetenties (coaching inzake werkgedrag, stiptheid, voorkomen, basisvaardigheden ICT, teamwerking,... ). Daarom wordt dit in de ganse trajectwerking geïntegreerd. Alle werkzoekenden zullen verplicht worden een cv op te stellen, zodat ze stilstaan bij hun eigen sterktes, zwaktes en aspiraties maar dit kan ook als knipperlicht fungeren om moeilijkheden aan het licht te brengen.

#### ❖ Verruiming van de arbeidsreserve

De verruiming van de arbeidsreserve is nodig om de knelpuntproblematiek te bestrijden. Vlaanderen scoort zeer laag wat betreft werkzaamheid van 50-plussers. Oudere werknemers en werkzoekenden moeten langer geactiveerd worden. Het recente SERV-akkoord voorziet in een eerste fase dat werkzoekenden tot 55 jaar systematisch begeleid zullen worden met respect voor het beroepsverleden en verworven competenties. Maar ook de integratie van de andere kansengroepen blijft prioritair zoals voorzien in het recente Werk- en Investeringsplan. Binnen deze optiek past ook de professionele integratie van personen die in andere uitkeringsstelsels of in de sociale bijstand zitten, dit in samenwerking met OCMW's, RIZIV en de mutualiteiten.



## 5. Knelpuntvacatures

- 5.1. Definities**
- 5.2. Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat**
- 5.3. Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat: knelpuntberoepen versus geen knelpuntberoepen**
- 5.4. Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens oorzaak**
- 5.5. Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens beroepen en sectoren**
- 5.6. Besluit**



## 5.1 Definities

### Knelpuntvacature versus knelpuntberoep

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn even moeilijk in te vullen. Omgekeerd zijn er ook bij de niet-knelpuntberoepen vacatures terug te vinden die moeilijk invulbaar zijn, omdat het gevraagde beroep niet het enige element is dat een vacature moeilijk invulbaar kan maken (bijv. nachtwerk).

Er dient dan ook een onderscheid gemaakt te worden tussen **knelpuntberoepen** en **knelpuntvacatures**.

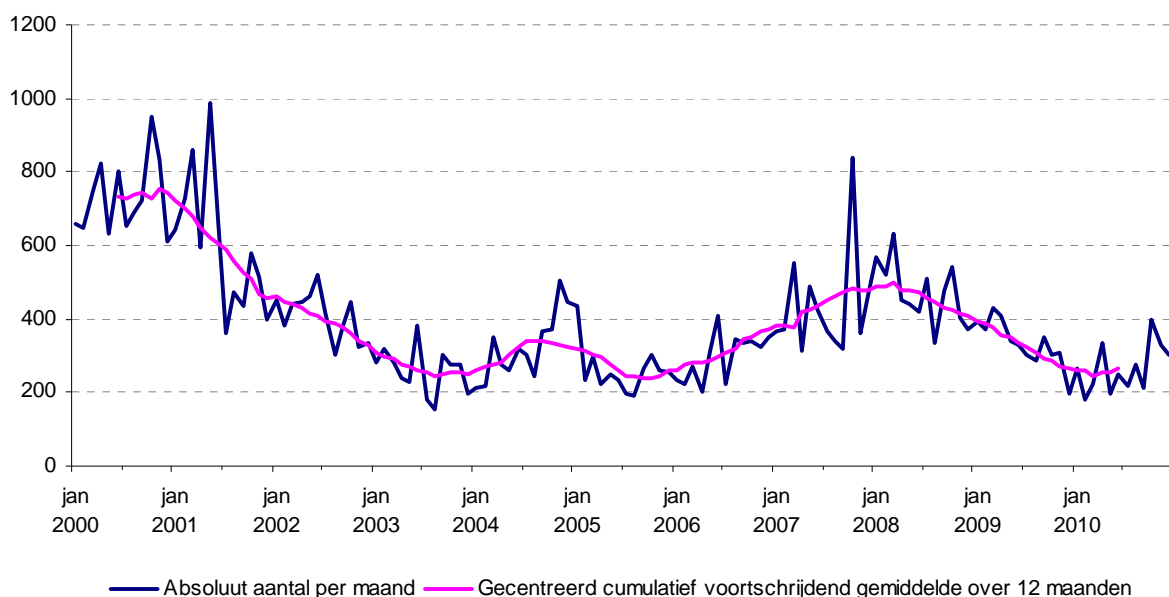
Het detecteren van knelpuntvacatures is geen eenvoudige zaak. Er kunnen immers verschillende criteria worden vastgelegd voor het bepalen van wat een knelpuntvacature nu eigenlijk is. Wij definiëren in dit hoofdstuk knelpuntvacatures als vacatures die worden geannuleerd omdat er geen geschikte

kandidaat kan gevonden worden. Voor afgehandelde vacatures beheerd door een VDAB-consulent kunnen werkgevers onder andere aangeven dat ze de vacature wensen te annuleren omdat ze geen geschikte kandidaat kunnen vinden. Indien dit gebeurt, kunnen we aannemen dat er effectief jobs verloren zijn gegaan. Dit wil echter niet zeggen dat er daarnaast geen 'moeilijke' vacatures bestaan.

Voor het afbakenen van de knelpuntvacatures baseren we ons dus enkel op de afgehandelde vacatures (NECzU) beheerd door VDAB die geannuleerd werden wegens gebrek aan geschikte kandidaten, ongeacht of het hier vacatures voor een knelpuntberoep betreft of niet. Deze oefening hebben we gemaakt voor alle afgehandelde vacatures in de periode 2000-2010. Zo worden we in staat gesteld de evolutie van het aantal knelpuntvacatures sinds 2000 te bestuderen.

## 5.2 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat

Grafiek 15: Evolutie van het aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat



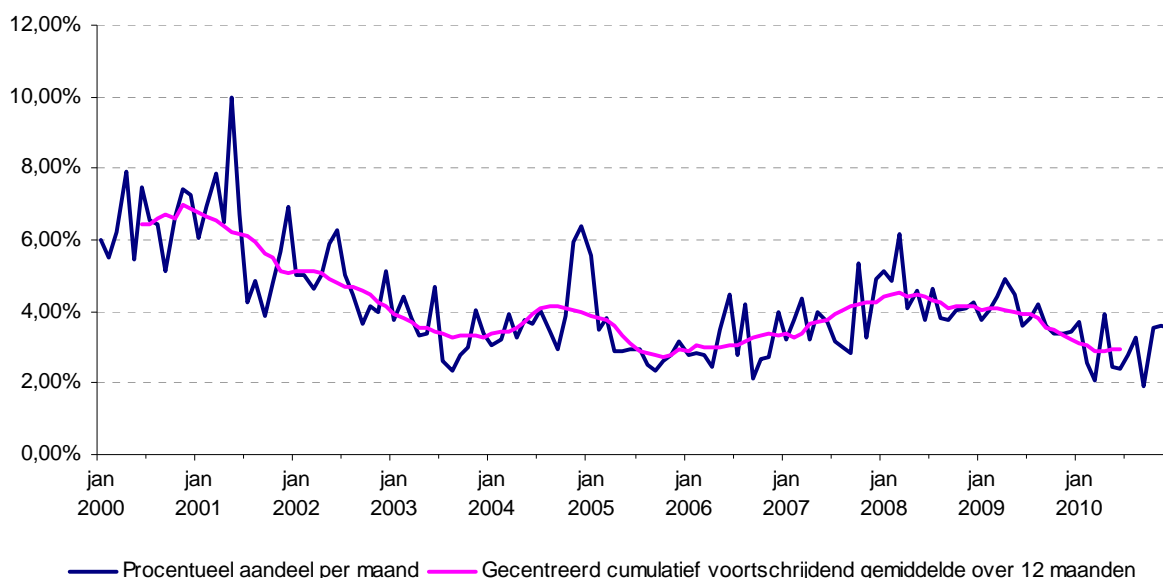
Bovenstaande grafiek toont de evolutie van het absolute aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat tussen januari 2000 en december 2010. Om seizoensschommelingen uit te vlakken werkt deze grafiek met het gecentreerd cumulatief voortschrijdend gemiddelde over de laatste twaalf maanden. Uit deze grafiek blijkt duidelijk dat het aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat sterk afgenomen is sinds 2000.

Grafiek 16 toont de evolutie van het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ten opzichte van het totaal aantal afgehandelde vacatures, en dit voor de periode 2000-2010. Ook hier werd weer gebruik gemaakt van het gecentreerd cumulatief voortschrijdend gemiddelde over de laatste 12 maanden om seizoensschommelingen uit te vlakken.

Eind 2000 werd maandelijks nog 7% van de afgehandelde vacatures geannuleerd wegens geen geschikte kandidaat. In augustus 2003 is dit cijfer teruggelopen tot 3,3%, om daarna weer te stijgen tot een aandeel van 4,5% in de beginmaanden van 2008. In 2010 ligt dit cijfer nog net onder 3%. Hoewel het aandeel van vacatures voor knelpuntberoepen is toegenomen in vergelijking met 2000, daalt het aandeel knelpuntvacatures dus. De schommelingen in het aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat en in het aandeel geannuleerde vacatures

wegens geen geschikte kandidaat t.o.v. het totaal aantal afgehandelde vacatures zijn willekeurig. Na statistische vergelijking van het procentueel aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat met de conjunctuurindicatoren werd geen correlatie gevonden. Dit is eerder verrassend in vergelijking met Nederlands onderzoek. De methodologie van beide onderzoeken is echter moeilijk te vergelijken. Onze analyse is gebaseerd op statistische gegevens terwijl het Nederlandse onderzoek vertrekt van steekproefenquêtes.

**Grafiek 16: Evolutie van het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ten opzichte van het totaal aantal afgehandelde vacatures**

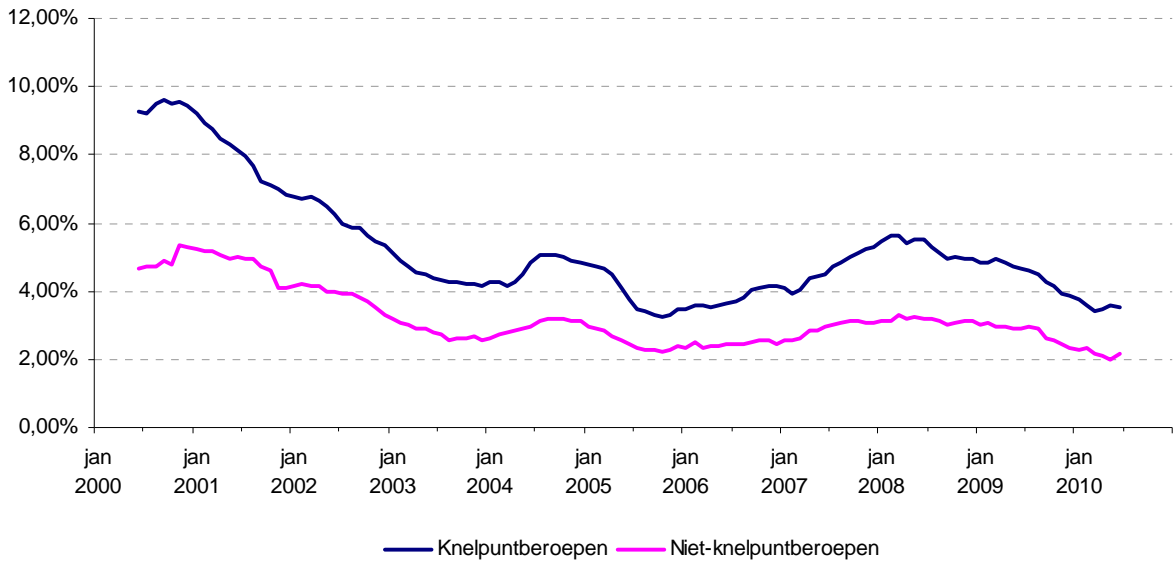


### 5.3 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat: knelpuntberoepen versus geen knelpuntberoepen

In grafiek 17 worden de knelpuntvacatures binnen de knelpuntberoepen vergeleken met deze binnen de overige beroepen. Bij

knelpuntberoepen vinden we een veel groter aandeel van knelpuntvacatures, wat overigens te verwachten was.

**Grafiek 17: Evolutie van het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ten opzichte van het totaal aantal afgehandelde vacatures**

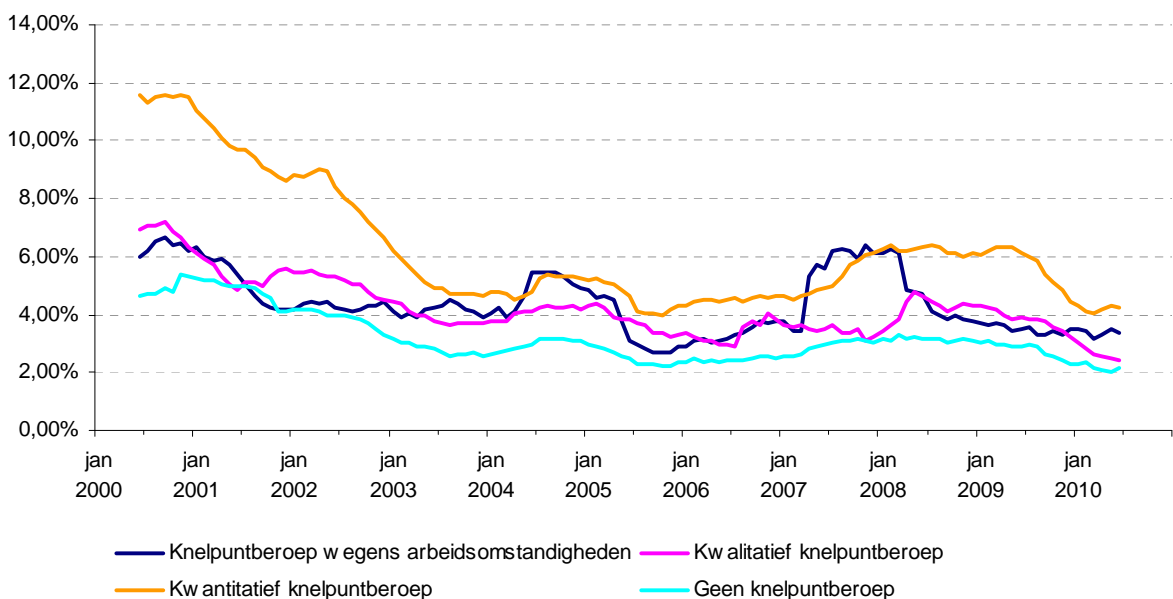


## 5.4 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens oorzaak

Grafiek 18 toont per knelpuntoorzaak de evolutie van het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ten opzichte van het aantal afgehandelde vacatures. Ook hier werd gebruik gemaakt van het gecentreerd cumulatief voortschrijdend gemiddelde over 12 maanden om seizoensschommelingen uit te vlakken.

Opvallend in deze grafiek is het grote aandeel knelpuntvacatures binnen de kwantitatieve knelpuntberoepen. De algemene trend volgend, is ook dit aandeel wel sterk afgenomen in vergelijking met 2000. Toch worden er nog steeds meer vacatures geannuleerd binnen de kwantitatieve knelpuntberoepen dan bij de andere.

**Grafiek 18: Evolutie van het aandeel geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ten opzichte van het aantal afgehandelde vacatures per knelpuntoorzaak**



## 5.5 Annuleringen wegens geen geschikte kandidaat volgens beroepen en sectoren

Om het hoofdstuk knelpuntvacatures af te ronden, kijken we ten slotte nog naar de 20 beroepen en sectoren met het grootste aantal knelpuntvacatures.

In tabel 17 worden de 20 beroepen met het grootste aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat weergegeven, en dit over de periode 2000-2010. In deze top 20 vinden we een verscheidenheid aan beroepen terug, gaande van verkoper over metselaar tot schoonmaker(ster). Opvallend is de aanwezigheid van meerdere beroepen uit de zorgsector. Ook onderwijsfuncties komen meermaals aan bod. Tussen deze 20 beroepen vinden we slechts drie beroepen terug die in 2010 niet als knelpuntberoep geïdentificeerd werden, onder andere de beroepen 'Administratieve bediende' en 'Demonstrateur'.

In tabel 18 zien we de 20 sectoren met het grootste aantal geannuleerde vacatures wegens

geen geschikte kandidaat, en dit voor de periode 2000-2010. De top 3 bestaat uit de sectoren 'Bouw', 'Groot- en kleinhandel' en 'Onderwijs'. Ondanks het feit dat er drie zorgberoepen terug te vinden zijn in de tabel met de 20 beroepen met het grootste aantal knelpuntvacatures, vindt men in onderstaande tabel de sector 'Gezondheidszorg' pas terug op een 13e plaats. Dit is te verklaren doordat de knelpuntvacatures hier geconcentreerd zitten in enkele beroepen. De omgekeerde redenering (totaal aantal knelpuntvacatures verdeeld over meerdere beroepen) verklaart dan ook meteen waarom de sector 'Openbare besturen' een vierde plaats behaalt in de lijst met sectoren met het grootste aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat, terwijl er in tabel 1 geen specifieke beroepen uit deze sector terug te vinden zijn.

**Tabel 17: Beroepen met het grootste aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat tijdens de periode 2000-2010**

- 1 Particuliere schoonmaker
- 2 Leerkracht basisonderwijs
- 3 Verkoper
- 4 Vertegenwoordiger
- 5 Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde
- 6 Fruitplukker hardfruit
- 7 Metselaar
- 8 Administratieve bediende
- 9 Leraar 2de graad secundair onderwijs - aso-kso-tso
- 10 Klassieke (professionele) schoonmaker
- 11 Technicus elektromechanica
- 12 Demonstrateur
- 13 Leraar 3de graad secundair onderwijs - aso-kso-tso
- 14 Technicus bouw - werfleider
- 15 Gekwalificeerd verzorgende
- 16 Onderhoudsmecanici en hersteller machines en industriële installaties
- 17 Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde
- 18 Schoonmaker(ster)
- 19 Leraar 1ste graad secundair onderwijs
- 20 Bestuurder van trekker met oplegger

**Tabel 18: Sectoren met het grootst aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat tijdens de periode 2000-2010**

- 1 Bouw
- 2 Groot- en kleinhandel
- 3 Onderwijs
- 4 Zakelijke dienstverlening
- 5 Openbare besturen
- 6 Maatschappelijke dienstverlening
- 7 Horeca en toerisme
- 8 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
- 9 Primaire sector
- 10 Diensten aan personen
- 11 Metaal
- 12 Transport, logistiek en post
- 13 Gezondheidszorg
- 14 Informatica, media en telecom
- 15 Vervaardiging van machines en toestellen
- 16 Dranken, voeding en tabak
- 17 Financiële diensten
- 18 Hout- en meubelindustrie
- 19 Chemie, rubber en kunststof
- 20 Textiel, kleding en schoeisel

## 5.6 Besluit

Er dient dus een onderscheid gemaakt te worden tussen knelpuntvacatures en knelpuntberoepen. Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn immers moeilijk in te vullen. En ook bij de niet-knelpuntberoepen stellen er zich soms problemen om een vacature ingevuld te krijgen. Van vacatures die geannuleerd werden wegens een gebrek aan geschikte kandidaten kunnen we aannemen dat er effectief jobs verloren gegaan zijn. Dit criterium hanteren we dan ook om knelpuntvacatures te identificeren.

Tijdens de periode 2000-2010 is het absolute aantal geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat, alsook het relatieve aandeel ten opzichte van het totaal aantal afgehandelde vacatures, sterk afgenomen. Zoals te verwachten worden er bij de knelpuntberoepen, en dan vooral bij de

kwantitatieve knelpuntberoepen, meer vacatures geannuleerd wegens geen geschikte kandidaat dan bij de andere.

Opvallend is wel dat het aandeel knelpuntvacatures gedaald is sinds 2000, terwijl het aandeel knelpuntberoepen gestegen is. Werkgevers annuleren dus steeds minder hun vacatures wegens gebrek aan geschikte kandidaten en stellen zich tevreden met kandidaten wiens profiel minder goed overeenstemt met het gewenste profiel. Daarnaast zijn er ook werkgevers die verkiesen hun vacatures open te laten staan tot ze een geschikte kandidaat gevonden hebben, wat soms lange looptijden tot gevolg heeft. We kunnen dus niet stellen dat er buiten de groep 'geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat' geen 'moeilijke' vacatures te vinden zijn.





## 6. Conclusies



## ALGEMENE TRENDS IN 2010

- ✓ Na de crisis in 2009 herstelde de economie zich in 2010 sneller dan verwacht. Dit zorgde ervoor dat het aantal door de VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) sterk toenam ten opzichte van het jaar voordien. In 2010 werden 262.280 vacatures ontvangen. Dit is 21% meer dan in 2009.
- ✓ 53% (135.220) van de ontvangen jobs (NECzU) betreft knelpuntberoepen. Bij de afgehandelde jobs voor het vast circuit (85.226) omvatten de knelpuntberoepen 59% (50.209). **In 2010 raakte 81% van deze vacatures voor knelpuntberoepen ingevuld.** Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage met 87% een stuk hoger. Deze vervullingspercentages liggen hoger dan vorig jaar. Dit lijkt onlogisch maar in 2010 was er nog een grotere reserve aan beschikbare werkzoekenden zodat jobs vlotter ingevuld werden. Ook het activeringsbeleid (sluitend maatpak) heeft hiertoe bijgedragen.
- ✓ Voor 3,7% van de vacatures voor knelpuntberoepen (vast circuit) konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 2,1%. Dit lage cijfer is nog een daling ten opzichte van vorig jaar.
- ✓ Belangrijkste beroepsgroepen met knelpunten in 2010:
  - Ingenieurs
  - Verplegend en verzorgend personeel
  - Kinesisten en ergotherapeuten
  - Begeleiders kinderopvang en begeleiders 'Persoonlijk AssistentieBudget'
  - Opvoeders
  - Tekenaars en technici
  - Boekhouders en gespecialiseerde bedienden
  - Informatici
  - Leerkrachten secundair- en basisonderwijs
  - Vertegenwoordigers
  - Callcenter medewerkers
  - Filiaalhouders en –assistenten
  - Land- en tuinbouwarbeiders
  - Chauffeursberoepen
  - Onderhoudsmecanici en gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw
  - Elektriciens
  - Schrijnwerkers
  - Heftruckchauffeurs en magazijnmedewerkers
  - 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 kleiner dan bij de overige beroepen : de knelpuntberoepen blijven 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.

Na de wereldwijde economische crisis van 2009 herstelde de economie in 2010 sneller dan verwacht. Dit herstel heeft uiteraard ook gevolgen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het aantal ontvangen vacatures zit al sinds maart 2010 sterk in de lift en de werkloosheid is sinds september aan het dalen. Hierdoor stijgt opnieuw de krapte op de arbeidsmarkt en neemt ook het aantal knelpuntberoepen in 2010 weer toe.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 81% van de vacatures (vast circuit) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een forse toename ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (74%). Dit lijkt onlogisch maar in 2010 was er nog een grotere reserve aan beschikbare werkzoekenden zodat jobs vlotter ingevuld werden. Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten (2,9%) is dan ook nog gedaald ten opzichte van 2009 (3,9%).

Bij de grote en de structurele knelpunten stelt het probleem zich opnieuw scherper.

Het belangrijkste probleem blijft 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 ingenieurs, diverse technici en technisch tekenaars. Sinds vorig jaar kwam daar ook een tekort aan landmeters bij : ook hiervoor zoekt men ingenieurs of andere hooggeschoolde technische experts. Dit jaar werd ook stedenbouwkundige toegevoegd.

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

Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten 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. Dit jaar zijn vanuit de social profit een aantal

nieuwe knelpuntberoepen gesignaleerd. De vergrijzing van de bevolking doet de vraag naar kinesisten en ergotherapeuten groeien. De combinatie van een kwalitatief probleem en arbeidsomstandigheden doet zich voor bij de begeleider PAB: naast de gefragmenteerde uren is dit een veeleisend beroep waarbij het moet 'klikken' tussen begeleider en patiënt. Bij chauffeur ambulancier is het knelpunt dat de ambulanciers een speciaal attest van Dringende Geneeskundige Hulp moeten hebben.

Ziekenuisapotheker is een kwantitatief knelpunt: er wordt een grote uitstroom verwacht omwille van de vergrijzing en de hervorming (verlenging) van de opleiding zal de krapte nog aanscherpen.

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen uit sectoren waar vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden van het probleem vormen zoals begeleiders buitenschoolse kinderopvang, callcentermedewerkers, vertegenwoordigers, taxichauffeurs, industrieel schilders, 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 knelpunten. 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. Door de heropleving is de vraag naar consultant uitzendarbeid toegenomen. De uitzendsector zoekt medewerkers met een commerciële

uitstraling die administratief sterk zijn en die kunnen omgaan met veeleisende klanten.

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. Als nieuw knelpunt werd treinbestuurder toegevoegd: door de liberalisering van de markt zijn er meer privéspelers die nog te beperkt in capaciteit zijn om zelf opleiding te kunnen geven. Deze toenemende behoefte in combinatie met de (vervangings)vraag bij de NMBS zal ervoor zorgen dat de vraag naar treinbestuurders blijft stijgen.

De sector transport en logistiek had het zwaar te verduren in 2009 en ook nog in 2010. Vorig jaar verdwenen er een aantal expeditiebedienden van de lijst, en de heftruckchauffeur en de matroos binnenvaart werden geschrapt. Door de heropleving van de conjunctuur werden deze beroepen begin 2011 weer toegevoegd als knelpunt.

Ook machineoperator kunststofverwerking, plaatwerker carrosserie, arbeider in de metaalconstructie en industrieel schilder zijn beroepen die maar één jaar verdwenen van de knelpuntenlijst.

Magazijnmedewerker is een beroep dat in vele sectoren voorkomt maar niet in elke sector met dezelfde problematiek. Magazijnmedewerker is vooral een kwalitatief knelpunt in de distributie, expeditiesector, automobielsector en binnen de voedingssector.

Verkopers blijven op de lijst van knelpuntberoepen. 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).

Sinds vorig jaar werd bewaker (bewakingsagent) toegevoegd als knelpuntberoep. Omwille van de regionale concentratie van de jobs (o.a. Zaventem) en de vele eisen die gesteld worden (zowel qua professionaliteit als qua kennis) is het niet gemakkelijk om mensen te vinden met het juiste profiel.

Redder blijft vooral een kwantitatief probleem: er zijn te weinig mensen die voor dit beroep kiezen onder andere omwille van de lage loonbarema's.

Glasplaatser is een nieuw knelpuntberoep: het gebrek aan opleiding en de (gevaarlijke) arbeidsomstandigheden maken dit tot een knelpunt.

Mecanicien-hersteller van fietsen is ook een nieuw, kwalitatief probleem. De fietsverkoop neemt toe en de technische eisen bij de herstelling van onder andere elektrische fietsen liggen hoger.

Zeefdrukker is een beroep dat zich beperkt tot een nichemarkt maar door de gebrekkige instroom vanuit het onderwijs zijn bedrijven genoodzaakt om zich te wenden tot onder andere de Franse arbeidsmarkt.

Visbewerker is een kwantitatief knelpuntberoep: diverse vooroordelen zorgen ervoor dat dit beroep weinig gekozen wordt.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn moeilijk in te vullen. Anderzijds geraken vacatures voor niet-knelpuntberoepen soms ook moeilijk ingevuld. Het onderzoek van 'vacatures die geannuleerd werden wegens een gebrek aan geschikte kandidaten' (onze definitie van knelpuntvacature) toont aan dat er bij knelpuntberoepen meer vacatures geannuleerd worden dan bij niet-knelpuntberoepen. Opvallend is wel dat het aandeel knelpuntvacatures gedaald is sinds 2000, terwijl het aandeel knelpuntberoepen gestegen is. Werkgevers annuleren steeds minder hun vacatures wegens gebrek aan geschikte kandidaten en stellen zich tevreden met kandidaten wiens profiel minder goed overeenstemt met het gewenste profiel. Daarnaast zijn er ook werkgevers die verkiezen hun vacatures open te laten staan tot ze een geschikte kandidaat gevonden hebben, wat soms lange looptijden tot gevolg heeft.

De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst. Bij de remediëring moet rekening gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. De VDAB probeert om via verscheidene initiatieven een remediërende oplossing te bieden maar de rol die de VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. Gezien de toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt zal de VDAB via een nieuw 'actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' de aanpak van de knelpuntproblematiek verder intensifiëren.

De cijfers van de eerste maanden van 2011 bevestigen het economisch herstel. De maand mei 2011 was een absolute recordmaand wat betreft het aantal ontvangen jobs. In combinatie met de afname van het aantal werkzoekenden zal dit de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar doen toenemen. Werkgevers zullen al hun creativiteit moeten aanwenden om geschikt personeel te vinden.



## 7. Methodologie





## Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld worden dan andere, vandaar de idee om de karakteristieken van de moeilijk vervulbare vacatures te bestuderen.

Een éénduidige definitie van de notie 'moeilijk vervulbare vacature' bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om deze probleemvacatures te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die door de VDAB werden gebruikt sinds 1989 verwijzen wij graag naar onze studies uit voorgaande jaren<sup>1</sup>.

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

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

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits.

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

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- ✓ Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen (84,3% in 2010).
- ✓ De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat. (40 dagen in 2010).
- ✓ 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. (47 dagen in 2010).

Deze statistische verwerking levert in 2010 een voorlopige lijst op met 143 beroepen (op 848 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 286 AMI-beroepencodes (de 3 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 224 individuele beroepen over, onderverdeeld in 98 beroepsgroepen. Door de heropleving van de conjunctuur is het logisch dat het aantal knelpuntberoepen is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. De lijst van 2010 bevat 43 AMI-beroepencodes meer. Dat het aantal AMI-codes zo hoog is heeft ook 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

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

beroepencodes bestaan omdat voor vacatures beheerd door de werkgever niet altijd duidelijk is welke specialisatie vereist is, als men al een specifieke specialisatie verwacht. De laatste jaren werden deze beroepen niet meegeteld omdat ze geen bijkomende informatie geven. De clustering heeft toegelaten deze beroepencodes wel mee te tellen.

Met het oog op een zo nauwkeurig mogelijke matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bevat de VDAB beroepenstructuur ook een massa zeer specifieke beroepencodes waar de sectoren soms slechts één enkel beroep erkennen. Zo werden dit jaar niet minder dan veertien beroepen, elk met een zeer beperkt aantal ontvangen vacatures, samengeteld en als 'Productieoperator Voeding' op de knelpuntenlijst gezet. In mindere mate geldt dit ook voor de kelners, de drukkers, enz.

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

### **Indeling van de arbeidscircuits**

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

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

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

Behoren niet tot het Normaal Economisch Circuit:

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

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

---

<sup>2</sup> Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 92.

uit de voorgaande jaren nagenoeg onmogelijk maakt.

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

Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbeltellingen. In 2006 blijkt dat de NECzU-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Eén op vier (25,8%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2010 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzU zonder Intermediairen weergegeven.

### **Mastervac**

In december 2009 werd 'Mastervac' in gebruik genomen. Dit is de nieuwe

vacaturetoepassing die gebruikt wordt om alle vacatures te registreren. Voor het beheer

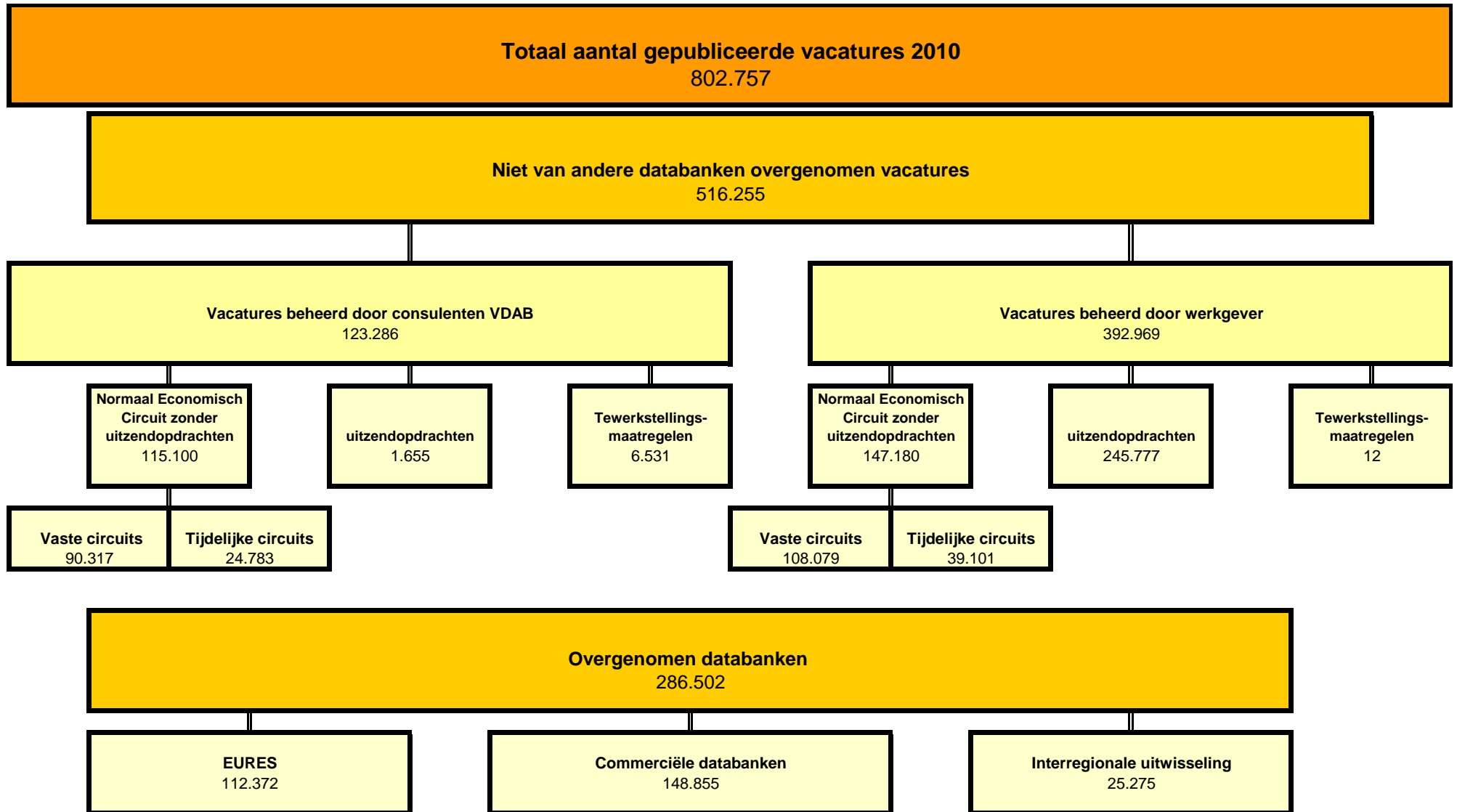
wordt een onderscheid gemaakt tussen 'beheerd door werkgever' waarbij geen resultaten gekend zijn en 'beheerd door consulenten' waarbij het resultaat wordt opgevolgd. Hierbij kan een looptijd en een vervullingspercentage berekend worden.

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

Het afgelopen jaar werden door de VDAB 802.757 vacatures gepubliceerd, 262.280 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). Binnen het Normaal Economisch Circuit hebben de vaste circuits met 75,6% het grootste aandeel.

Zoals uit de tabel op volgende bladzijde blijkt bedraagt het aandeel van de uitzendopdrachten 48% van de niet van andere databanken overgenomen vacatures. Dit is een flinke afname ten opzichte van vorig jaar en twee jaar geleden: toen bedroeg het aandeel van de uitzendopdrachten nog 51% (2009) en 63,9% (2008).

Tabel 19: Ontvangen vacatures in 2010





v.u.: F. Leroy, Keizerslaan 11, 1000 Brussel — analyse vacatures

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)  
0800 30 700  
(elke werkdag van 8 tot 20u)



**VDAB**  
samen sterk voor werk