



Analyse Vacatures 2011

KNELPUNTVACATURES
KNELPUNTVACATURES

www.vdab.be
0800 30 700
(elke werkdag van 8 tot 20u)

VDAB
samen sterk voor werk

Analyse Vacatures 2011

KNELPUNTVACATURES

KNELPUNTVACATURES

VDAB Studiedienst

Keizerslaan 11, 1000 Brussel

Tel. 02 506 15 70

www.vdab.be

Het overnemen van gegevens uit deze studie mag mits bronvermelding.



samen sterk voor werk

Inhoud

1. Knelpuntberoepen versus knelpuntvacatures.....	7
1.1. Definitie van een knelpuntvacature.....	9
1.2. Evolutie van het aandeel knelpuntvacatures in Vlaanderen.....	10
2. Kenmerken van de knelpuntvacatures.....	13
2.1. Aandeel knelpuntvacatures per beroepencluster.....	15
2.2. Aandeel knelpuntvacatures naar knelpuntoorzaak.....	16
2.3. Aandeel knelpuntvacatures per sector.....	18
2.4. Aandeel knelpuntvacatures naar circuit.....	21
2.5. Aandeel knelpuntvacatures naar bedrijfsgrootte.....	22
2.6. Aandeel knelpuntvacatures per provincie.....	24
2.7. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist studieniveau.....	26
2.8. Aandeel knelpuntvacatures naar vereiste ervaring.....	27
2.9. Aandeel knelpuntvacatures naar arbeidsregime.....	28
2.10. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist rijbewijs.....	29
3. Conclusie.....	31

1. Knelpuntberoepen versus knelpuntvacatures

- 1.1. Definitie van een knelpuntvacature
- 1.2. Evolutie van het aandeel knelpuntvacatures in Vlaanderen

1. Knelpuntberoepen versus knelpuntvacatures

Jaarlijks publiceert de VDAB cijfers over de knelpuntberoepen¹. In 2011 werden 223 beroepen, gegroepeerd in 97 beroepenclusters, geïdentificeerd als knelpuntberoep.

In de Ontcijfert 'Knelpuntvacatures overschat?'² werd reeds aangetoond dat niet alle vacatures voor knelpuntberoepen moeilijk in te vullen zijn. Voor een deel van deze vacatures geldt dit ongetwijfeld wel, en dit verklaart dan ook waarom een bepaald beroep als knelpuntberoep wordt beschouwd. Niettemin zijn er heel wat vacatures voor knelpuntberoepen die wel vlot ingevuld raken. Of een vacature al dan niet snel ingevuld wordt, hangt immers niet af alleen van het gevraagde beroep maar ook van andere factoren zoals de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden binnen het bedrijf, het imago van het bedrijf, de sector, de regionale beschikbaarheid van werkzoekenden, ... Ook de conjunctuur speelt hierbij een belangrijke rol. **Een vacature voor een knelpuntberoep is dan ook niet hetzelfde als een knelpuntvacature.**

1.1. Definitie van een knelpuntvacature

In samenwerking met het Steunpunt WSE³ heeft de VDAB een getrapte definitie⁴ ontwikkeld om het reële knelpuntkarakter van de Vlaamse arbeidsmarkt⁵ te monitoren:

- Op de eerste trap staan de zogenaamde 'knelpuntvacatures': vacatures voor knelpuntberoepen waarvan de looptijd langer dan 90 dagen is of die geannuleerd werden omdat er geen geschikte kandidaat was. In 2011 behoorde 22,9% van de door de VDAB beheerde vacatures tot deze categorie.
- Indien we het selectiecriteria van de looptijd verstrengen komen we een trap hoger en vinden we de 'kritieke knelpuntvacatures': vacatures voor knelpuntberoepen waarvan de looptijd langer is dan 180 dagen. Ook de vacatures voor knelpuntberoepen die geannuleerd werden wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat behoren altijd tot deze categorie. Het aandeel kritieke knelpuntvacatures kwam in 2011 uit op 10,8%.
- Op de hoogste trap vinden we de 'geannuleerde knelpuntvacatures'. Dit zijn enkel die vacatures voor knelpuntberoepen die geannuleerd werden wegens geen geschikte kandidaat. Voor deze vacatures kunnen we aannemen dat er mogelijk jobs verloren zijn gegaan. Dergelijke annulaties vormen een gevaar voor de Vlaamse arbeidsmarkt omdat ze een rem op de economische ontwikkeling kunnen zetten. In 2011 bedroeg het aandeel geannuleerde knelpuntvacatures 1,8%.

¹ Zie VDAB-publicatie 'Analyse vacatures 2011 Knelpuntberoepen', hoofdstuk 5 'Methodologie'.

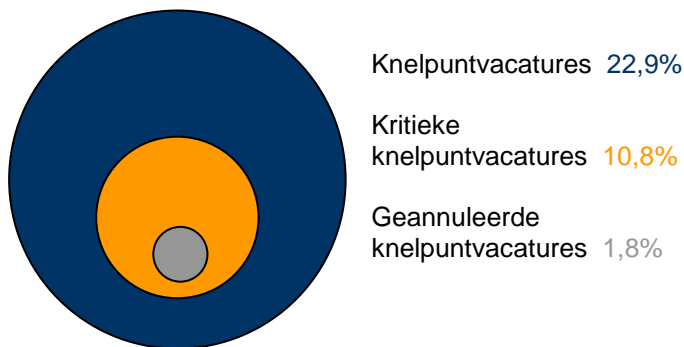
² Zie VDAB-publicatie 'Ontcijfert nr. 27: Knelpuntvacatures overschat?'.

³ Zie ook WSE-publicatie 'Tendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2011'.

⁴ Deze definitie wordt toegepast op cohorte-bestanden waarin vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) beheerd door de VDAB gedurende de eerste zes maanden na ontvangst opgevolgd worden.

⁵ Aangezien we hiervoor enkel gebruik kunnen maken van de gegevens i.v.m. de vacatures die door de VDAB ontvangen en beheerd worden, gaat het hierbij niet om de volledige Vlaamse arbeidsmarkt.

Schematisch kunnen we dit als volgt voorstellen:



Het aandeel knelpuntvacatures binnen een bepaalde groep wordt altijd berekend ten opzichte van het totaal aantal vacatures in die groep. Afhankelijk van het bestudeerde kenmerk kan dit totaal bestaan uit:

- enkel vacatures voor knelpuntberoepen
- zowel vacatures voor knelpuntberoepen als vacatures voor niet-knelpuntberoepen.

1.2. Evolutie van het aandeel knelpuntvacatures in Vlaanderen

Grafiek 1 geeft de evolutie van het aandeel van de verschillende categorieën van (knelpunt)vacatures in de totale vacaturemarkt⁶ tussen 2000 en 2011 weer. Deze evolutie is niet enkel onderhevig aan de conjunctuur, maar wordt ook bepaald door welke beroepen er in een bepaald jaar als knelpunt geclassificeerd zijn.

Wat betreft de globale evolutie komen we tot de volgende vaststellingen:

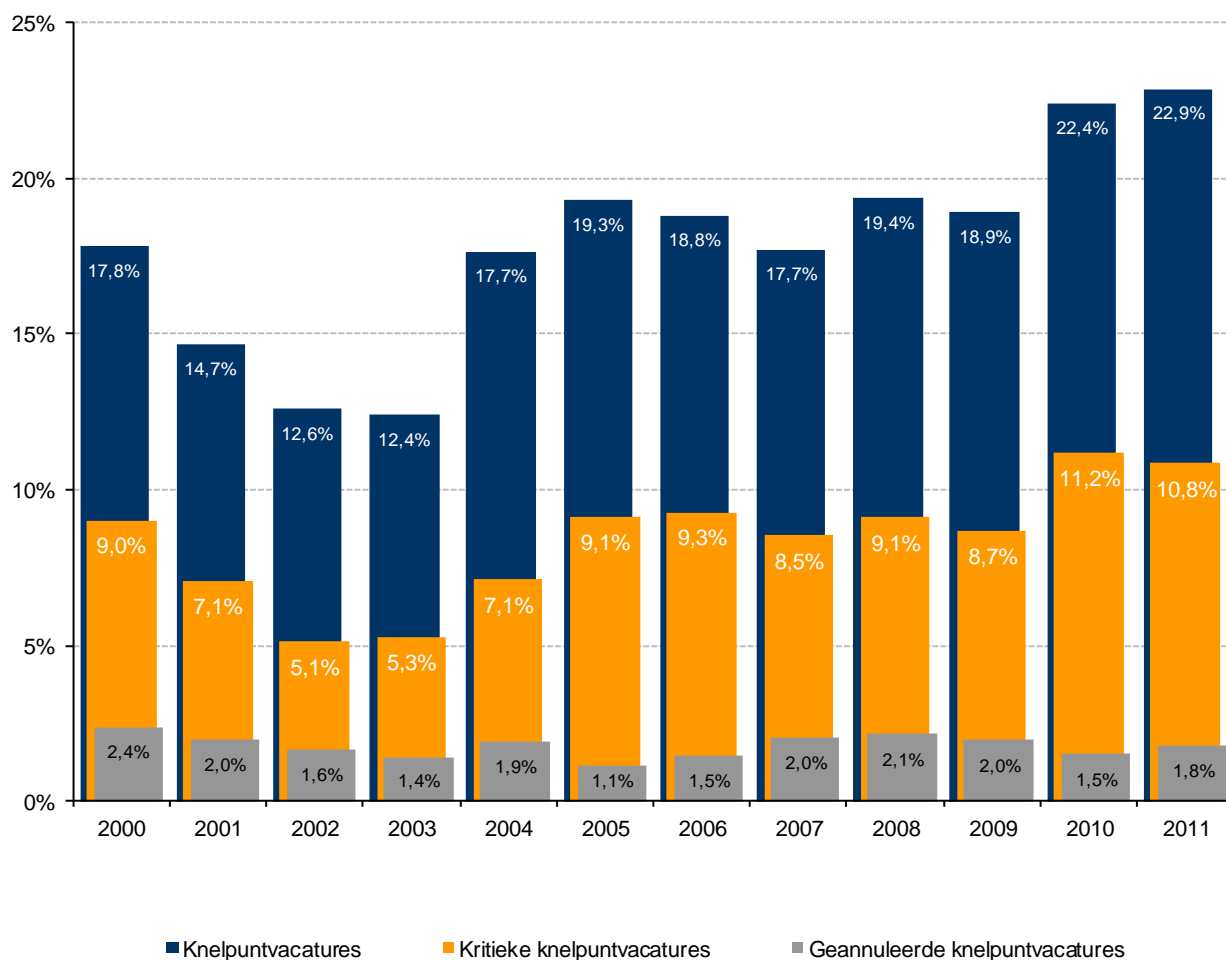
- Het **aandeel knelpuntvacatures** schommelde in de periode 2000-2011 voornamelijk tussen 17% en 20%. Enkel in de jaren 2001 tot 2003 lag dit aandeel aanzienlijk lager. Indien we focussen op de meer recente evolutie, zien we dat de lichte daling door de economische crisis in 2009⁷ snel werd omgezet in een nieuwe stijging. In 2010 werd voor de eerste keer de kaap van 20% overschreden.
- Dezelfde evolutie zien we bij het **aandeel kritieke knelpuntvacatures**. Doorgaans lag dit aandeel net onder 10%, met een sterke daling in de jaren 2002 en 2003. In 2010 kwam dit aandeel voor het eerst boven 10% te liggen.
- Het **aandeel geannuleerde knelpuntvacatures** schommelde gedurende de periode 2000-2011 tussen 1,1% en 2,4%.

⁶ NECzU, beheerd door de VDAB.

⁷ In crisisperiodes daalt de vraag naar werknemers terwijl het aanbod toeneemt (meer werkzoekenden door ontslagen, jongeren in beroepsinschakelingstijd, ...). Werkgevers kunnen dus uit een grotere arbeidsreserve rekruteren waardoor de krapte op de arbeidsmarkt enigszins afneemt en vacatures makkelijker ingevuld raken.

In het aandeel knelpuntvacatures en kritieke knelpuntvacatures tekent zich dus, weliswaar surfend op de conjunctuurgolven, een stijgende trend af voor de periode 2000-2011.

Grafiek 1. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB



2. Kenmerken van de knelpuntvacatures

- 2.1. Aandeel knelpuntvacatures per beroepencluster
- 2.2. Aandeel knelpuntvacatures naar knelpuntoorzaak
- 2.3. Aandeel knelpuntvacatures per sector
- 2.4. Aandeel knelpuntvacatures naar circuit
- 2.5. Aandeel knelpuntvacatures naar bedrijfsgrootte
- 2.6. Aandeel knelpuntvacatures per provincie
- 2.7. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist studieniveau
- 2.8. Aandeel knelpuntvacatures naar vereiste ervaring
- 2.9. Aandeel knelpuntvacatures naar arbeidsregime
- 2.10. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist rijbewijs

2. Kenmerken van de knelpuntvacatures

In dit deel van de knelpuntanalyse wordt voor de verschillende vacaturekenmerken (beroep, sector, studieniveau, ...) het aandeel knelpuntvacatures in 2011 berekend. Tevens wordt getracht de meest in het oog springende resultaten te duiden. Aangezien het meer of minder voorkomen van knelpuntvacatures binnen een bepaald kenmerk vaak het resultaat is van een wisselwerking tussen verschillende elementen, zijn de verklaringen die in deze analyse aangereikt worden uiteraard niet altijd eenduidig.

In de grafieken worden per kenmerk de aandelen van de verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen weergegeven. Het aandeel knelpuntvacatures in de totale vacaturemarkt (22,9%) wordt telkens voorgesteld door een rode verticale of horizontale lijn. Rechts van of boven deze lijn zitten de waarden waar het aandeel van de knelpuntvacatures hoger dan gemiddeld is.

De tabellen (excl. tabel 1) tonen de spreiding van de knelpuntvacatures, de niet-knelpuntvacatures en het totaal van de vacatures over de specifieke kenmerken. Door de spreiding van de knelpuntvacatures te vergelijken met de spreiding van het totaal van de vacatures kan men zien of vacatures met een bepaald kenmerk over- of ondervertegenwoordigd zijn binnen de knelpuntvacatures.

2.1. Aandeel knelpuntvacatures per beroepencluster

Een sterke stijging in het aandeel knelpuntvacatures kan vaak toegeschreven worden aan een welbepaald(e) beroep(encluster). Tabel 1 geeft het aandeel knelpuntvacatures in 2011 weer voor de beroepenclusters⁸ die dat jaar het hoogste aandeel knelpuntvacatures behaalden en waarvoor minstens 500 vacatures ontvangen werden. In de bijlage vindt men de volledige knelpuntenlijst met vermelding van het aandeel knelpuntvacatures terug.

In de top-10 zijn heel wat technische beroepen vertegenwoordigd (bv. ingenieur, technicus, mecaniciens van (motor)voertuigen en elektriciens). Daarnaast zien we ook enkele zware knelpuntberoepen zoals verpleegkundige, ingenieur en vertegenwoordiger.

Ingenieur was in 2011 de beroepencluster met het grootste aandeel 'moeilijke' vacatures: bijna drie op vijf vacatures konden niet ingevuld worden binnen de 90 dagen na ontvangst. Voor drie op tien vacatures was er zelfs na 180 dagen nog steeds geen geschikte kandidaat gevonden.

⁸ Omwille van de uitgebreidheid van de VDAB-beroepennomenclatuur worden in de knelpuntanalyse verwante beroepen samengenomen in beroepenclusters.

Tabel 1. Aandeel knelpuntvacatures t.o.v. het totaal aantal ontvangen vacatures, per knelpuntcluster

Beroepencluster	% knelpuntvacatures	% kritieke knelpuntvacatures	% geannuleerde knelpuntvacatures (gk)
Ingenieur	56,9%	30,9%	4,6%
Technisch tekenaar	55,9%	34,1%	4,5%
Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties	52,7%	34,8%	3,5%
Verpleegkundige	52,0%	27,7%	4,3%
Technicus	51,9%	26,3%	3,0%
Bewaker	50,9%	27,5%	6,5%
Insteller-bediener van werktuigmachines	50,9%	24,4%	3,2%
Elektricien	47,3%	27,0%	2,6%
Vertegenwoordiger	47,1%	16,4%	1,9%
Mecaniciën van (motor)voertuigen	44,9%	24,6%	3,2%

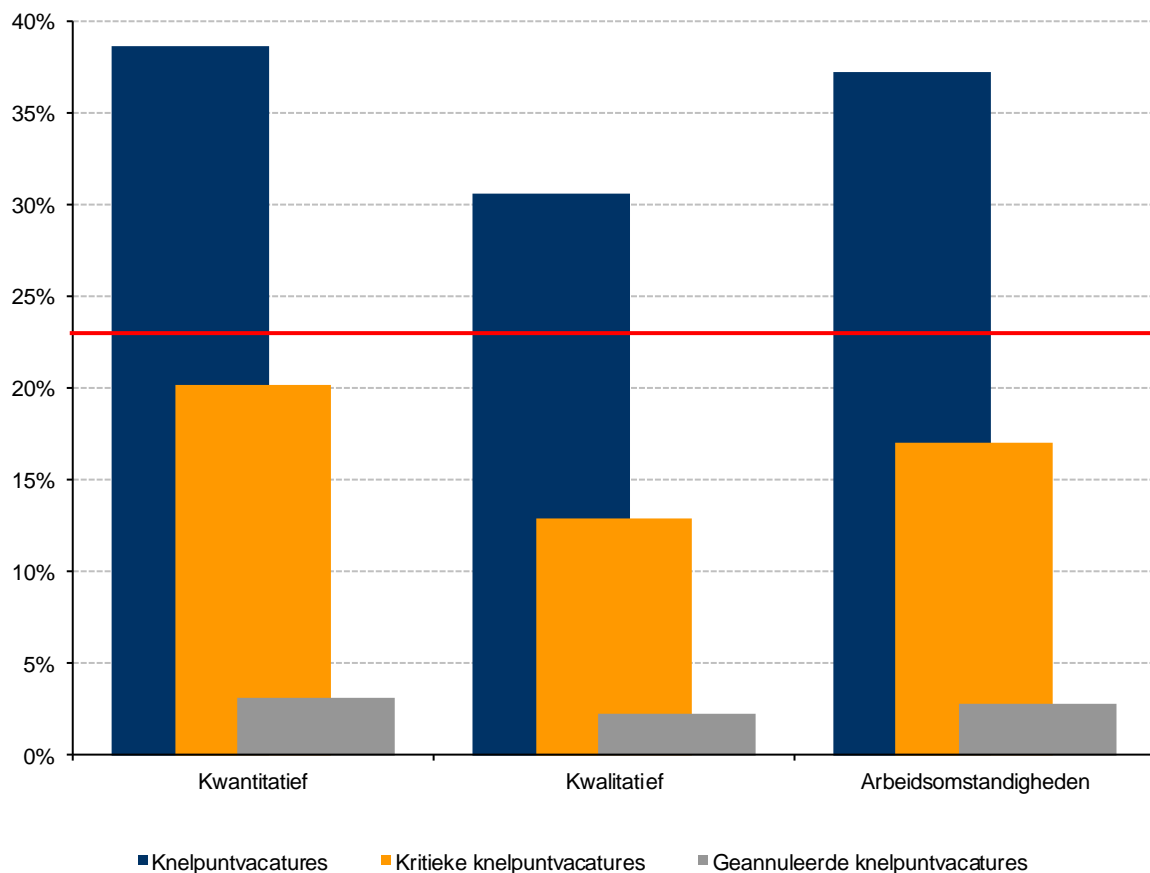
Een sterke nieuwkomer in de top-10 van 2011 is bewaker. Het aandeel knelpuntvacatures voor dit beroep is toegenomen van 39,8% in 2010 tot 50,9% in 2011. De verklaring hiervoor kan gevonden worden in de sterke stijging van het aantal ontvangen vacatures. Doordat er echter onvoldoende kandidaten zijn die beschikken over de nodige competenties om dit beroep uit te oefenen raken deze vacatures moeilijk ingevuld. Bovendien kunnen potentiële kandidaten zich laten afschrikken door de arbeidsomstandigheden (o.a. flexibele uurroosters).

2.2. Aandeel knelpuntvacatures naar knelpuntoorzaak

Grafiek 2 geeft per knelpuntoorzaak het aandeel van de verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen weer. Bij het bekijken van deze grafiek valt meteen op dat zowel de kwantitatieve knelpuntberoepen, de kwalitatieve knelpuntberoepen als de knelpuntberoepen naar arbeidsomstandigheden een bovengemiddeld aandeel knelpuntvacatures hebben. Dit is een logisch gevolg van de gehanteerde definitie.⁹

⁹ De groep vacatures t.o.v. waarvan het aandeel knelpuntvacatures berekend wordt, bestaat hier enkel uit vacatures voor knelpuntberoepen.

Grafiek 2. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens knelpuntoorzaak



Zeven van de tien beroepenclusters uit tabel 1 (o.a. ingenieur, technisch tekenaar, verpleegkundige en elektricien) omvatten enkel beroepen waarvan de voornaamste knelpuntoorzaak kwantitatief is. Er kan dus verwacht worden dat de kwantitatieve knelpuntberoepen een hoog aandeel knelpuntvacatures hebben.

Dit wordt bevestigd door grafiek 2. Hieruit blijkt dat in 2011 38,7% van de vacatures voor een kwantitatief knelpuntberoep langer dan 90 dagen open stond of geannuleerd werd wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat. Ook de knelpuntberoepen wegens arbeidsomstandigheden hebben een groot aandeel knelpuntvacatures: 37,3%. Het aandeel knelpuntvacatures binnen de kwalitatieve knelpuntberoepen daarentegen ligt heel wat lager. Voor 30,6% van de vacatures voor deze beroepen slaagde men er niet in deze binnen de 90 dagen na ontvangst in te vullen. Binnen de knelpuntvacatures zijn de kwantitatieve knelpuntberoepen en deze omwille van arbeidsomstandigheden dan ook oververtegenwoordigd, terwijl de kwalitatieve knelpuntberoepen ondervertegenwoordigd zijn (zie tabel 2).

Werkgevers ondervinden vaak moeilijkheden om vacatures voor kwantitatieve knelpuntberoepen of voor knelpuntberoepen wegens arbeidsomstandigheden snel in te vullen omdat er onvoldoende kandidaten beschikbaar zijn. In het geval van vacatures voor kwalitatieve knelpuntberoepen zijn er wel degelijk genoeg kandidaten beschikbaar, maar voldoen deze vaak niet. Toch opteren sommige werkgevers om deze kandidaten aan te werven en hen op de werkvloer verder op te leiden (bv. via IBO¹⁰). Dit verklaart dan ook waarom het aandeel knelpuntvacatures binnen deze groep knelpuntberoepen lager ligt.

¹⁰ Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

Tabel 2. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens knelpuntoorzaak

Knelpuntoorzaak	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Kwantitatief	38,9%	34,5%	36,1%
Kwalitatief	24,5%	31,0%	28,7%
Arbeidsomstandigheden	36,6%	34,5%	35,2%
Totaal	100%	100%	100%

2.3. Aandeel knelpuntvacatures per sector

In grafiek 3 wordt het aandeel van de verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen per sector getoond. Een aantal sectoren hebben een bovengemiddeld aandeel knelpuntvacatures. Uitspringers hierbij zijn de sectoren 'Metaal', 'Vervaardiging van bouwmaterialen', 'Bouw' en 'Maatschappelijke dienstverlening'. Heel wat knelpuntberoepen komen voornamelijk in deze sectoren voor.

Bijna twee op vijf vacatures uit de metaalsector zijn vacatures voor knelpuntberoepen die niet binnen de 90 dagen na ontvangst ingevuld konden worden. Veelgevraagde beroepen in deze sector zijn onder andere technicus, insteller-bediener van werktuigmachines en lasser. Het gebrek aan technisch geschoolde kandidaten is een belangrijke oorzaak van het hoge aandeel knelpuntvacatures binnen deze sector.

Hoewel de metaalsector een zeer hoog aandeel knelpuntvacatures heeft, ontvangt de VDAB relatief minder vacatures vanuit deze sector. In 2011 was slechts 1,5% van alle door de VDAB beheerde vacatures een vacature vanuit de metaalsector.

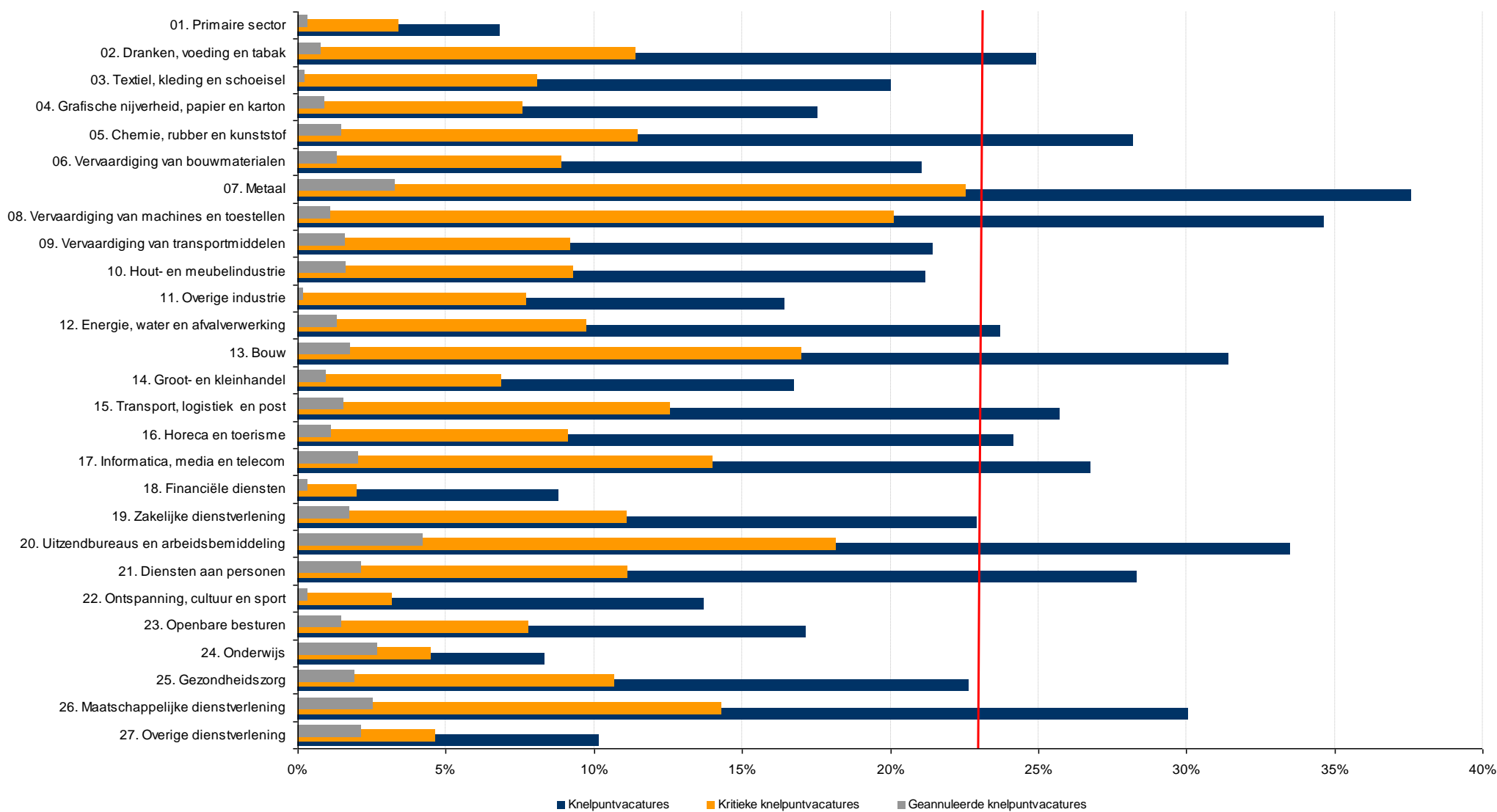
Een sector waarvoor de VDAB wel relatief veel vacatures ontvangt (zie tabel 3) is de sector van de maatschappelijke dienstverlening. 12,2% van alle door de VDAB beheerde vacatures is een vacature uit deze sector. Wanneer we enkel binnen de knelpuntvacatures kijken, ligt het aandeel van deze sector nog iets hoger: 16,1% van alle knelpuntvacatures behoort tot de sector van de maatschappelijke dienstverlening. Verhoudingsgewijs is deze sector dus oververtegenwoordigd binnen de knelpuntvacatures.

Ook uit grafiek 3 blijkt dat vacatures uit de sector van de maatschappelijke dienstverlening vaak moeilijk in te vullen zijn: 30% van deze vacatures kan geclassificeerd worden als een knelpuntvacature. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat vanuit deze sector veel vacatures voor schoonmaker ontvangen worden, een beroep dat sinds de invoering van de dienstencheques uitgegroeid is tot een zwaar knelpuntberoep.

Een andere sector van waaruit de VDAB relatief veel vacatures ontvangt is de sector 'Groot- en kleinhandel'. Het aandeel van deze sector binnen het totaal van de door de VDAB beheerde vacatures bedraagt 18,3%. Dit is echter heel wat hoger dan het aandeel van deze sector binnen de knelpuntvacatures (13,4%).

Grafiek 3 toont bovendien aan dat het aandeel knelpuntvacatures in deze sector lager ligt dan het gemiddelde: 16,8% ten opzichte van 22,9%. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze sector ook veel vacatures heeft voor beroepen die niet als knelpuntberoep beschouwd worden. Voorbeelden hiervan zijn 'Administratief bediende', 'Kassier' en 'Klantendienstmedewerker'. Het is een logisch gevolg van de definitie van de knelpuntvacatures dat dit aandeel dan lager ligt.

Grafiek 3. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens sector



Tabel 3. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens sector

Sector	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
01. Primaire sector	0,6%	2,3%	1,9%
02. Dranken, voeding en tabak	1,7%	1,6%	1,6%
03. Textiel, kleding en schoeisel	0,3%	0,4%	0,3%
04. Grafische nijverheid, papier en karton	0,4%	0,6%	0,6%
05. Chemie, rubber en kunststof	1,0%	0,7%	0,8%
06. Vervaardiging van bouwmaterialen	0,4%	0,4%	0,4%
07. Metaal	2,5%	1,2%	1,5%
08. Vervaardiging van machines en toestellen	2,7%	1,5%	1,8%
09. Vervaardiging van transportmiddelen	1,1%	1,2%	1,2%
10. Hout- en meubelindustrie	0,6%	0,6%	0,6%
11. Overige industrie	0,3%	0,5%	0,5%
12. Energie, water en afvalverwerking	0,5%	0,4%	0,4%
13. Bouw	12,8%	8,3%	9,3%
14. Groot- en kleinhandel	13,4%	19,8%	18,3%
15. Transport, logistiek en post	3,9%	3,4%	3,5%
16. Horeca en toerisme	6,8%	6,3%	6,4%
17. Informatica, media en telecom	3,3%	2,7%	2,8%
18. Financiële diensten	0,4%	1,2%	1,0%
19. Zakelijke dienstverlening	10,0%	10,0%	10,0%
20. Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	6,9%	4,0%	4,7%
21. Diensten aan personen	4,6%	3,4%	3,7%
22. Ontspanning, cultuur en sport	0,6%	1,1%	1,0%
23. Openbare besturen	3,2%	4,6%	4,3%
24. Onderwijs	2,6%	8,6%	7,2%
25. Gezondheidszorg	3,0%	3,0%	3,0%
26. Maatschappelijke dienstverlening	16,1%	11,1%	12,2%
27. Overige dienstverlening	0,4%	1,1%	1,0%
Totaal	100%	100%	100%

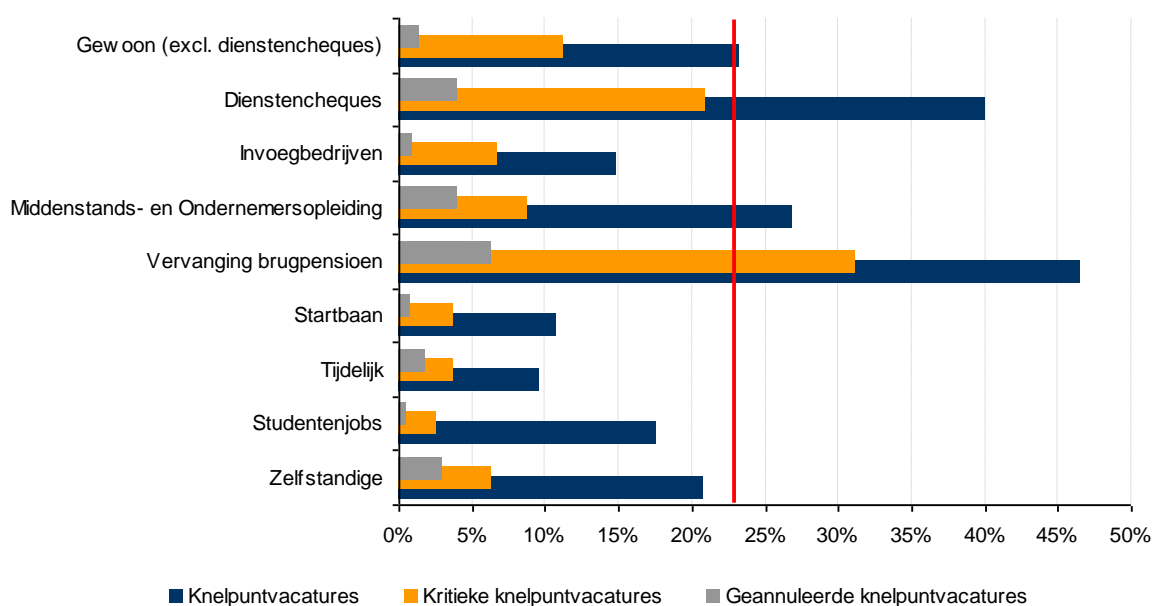
Andere voorbeelden van sectoren die een kleiner dan gemiddeld aandeel knelpuntvacatures hebben zijn 'Onderwijs', 'Financiële diensten' en 'Primaire sector'.

De sector 'Onderwijs' is duidelijk ondervertegenwoordigd binnen de knelpuntvacatures (zie tabel 3). Uit grafiek 3 blijkt bovendien dat slechts 8,4% van de vacatures uit de onderwijssector tot de categorie 'knelpuntvacatures' behoort. Een groot deel van de vacatures binnen deze sector zijn logischerwijze voor de beroepen 'Leerkracht kleuter en lager onderwijs' en 'Leerkracht secundair onderwijs', twee knelpuntberoepen met een relatief laag aandeel knelpuntvacatures. Bovendien raken ook vacatures voor zwaardere knelpuntberoepen zoals schoonmaker, begeleider kinderopvang en informaticus makkelijker ingevuld binnen deze sector. De verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat het overgrote deel van de vacatures uit deze sector tijdelijke opdrachten zijn die dringend ingevuld dienen te worden (cfr. 2.4. Aandeel knelpuntvacatures naar circuit).

2.4. Aandeel knelpuntvacatures naar circuit

De meerderheid van de door de VDAB beheerde vacatures valt onder het gewoon circuit. Ook binnen de knelpuntvacatures vormen deze vacatures de grootste groep. Het aandeel knelpuntvacatures binnen dit circuit ligt met 23,3% in dezelfde orde grootte als het Vlaams gemiddelde. In grafiek 4 en tabel 4 is echter duidelijk zichtbaar dat andere circuits hier sterk van afwijken. Twee circuits die een opvallend groot aandeel knelpuntvacatures tellen zijn het circuit van de dienstencheques en dat van de vervanging bij brugpensioen.

Grafiek 4. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens arbeidscircuit



40,1% van de vacatures voor het circuit van de dienstencheques zijn vacatures voor knelpuntberoepen die 90 dagen na ontvangst nog steeds openstonden of eerder geannuleerd werden wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat. Dit hoge aandeel knelpuntvacatures is bijna volledig op het conto van het beroep 'Particuliere schoonmaker' te schrijven.

Bij de vacatures voor vervanging van brugpensioen bedraagt het aandeel knelpuntvacatures zelfs 46,5%. Meer dan 30% van de vacatures in dit circuit zijn vacatures voor knelpuntberoepen die zelfs binnen de 180 dagen na ontvangst niet ingevuld raakten. Dit wordt vooral veroorzaakt door de nood aan ervaring. Werkgevers moeten hun ervaren werknemers die op brugpensioen gaan vervangen en zoeken hiervoor nieuwe werknemers die ook over de nodige ervaring beschikken. Dit is echter niet eenvoudig, wat duidelijk blijkt uit de knelpuntcijfers.

Tabel 4. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens arbeidscircuit

Arbeidscircuit	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Gewoon (excl. dienstencheques)	67,0%	65,6%	65,9%
Dienstencheques	20,2%	9,0%	11,5%
Invoegbedrijven	0,1%	0,2%	0,2%
Middenstands- en Ondernemersopleiding	0,1%	0,1%	0,1%
Vervanging brugpensioen	0,7%	0,2%	0,4%
Startbaan	0,3%	0,7%	0,6%
Tijdelijk	6,2%	17,5%	14,9%
Studentenjobs	2,8%	3,9%	3,6%
Zelfstandige	2,5%	2,8%	2,7%
Totaal	100%	100%	100%

Daarnaast zijn er ook circuits waarvan het aandeel knelpuntvacatures heel wat lager ligt dan het Vlaams gemiddelde. Het tijdelijke circuit en het circuit van de startbanen zijn hier twee voorbeelden van.

Slechts 9,5% van de vacatures voor het tijdelijke circuit kon in 2011 geclassificeerd worden als een knelpuntvacature. Bij vacatures voor dit circuit gaat het om kortdurige opdrachten waarvan de invulling vaak dringend is (bv. vervangingen in het onderwijs). Werkgevers zullen zich dan doorgaans ook minder veeleisend opstellen waardoor vacatures sneller ingevuld raken.

Ook vacatures voor het circuit van de startbanen raken sneller ingevuld aangezien hierbij geen ervaringseisen gesteld worden. Dit blijkt ook uit de cijfers: in 2011 bedroeg het aandeel knelpuntvacatures voor dit circuit 10,7%.

2.5. Aandeel knelpuntvacatures naar bedrijfsgrootte

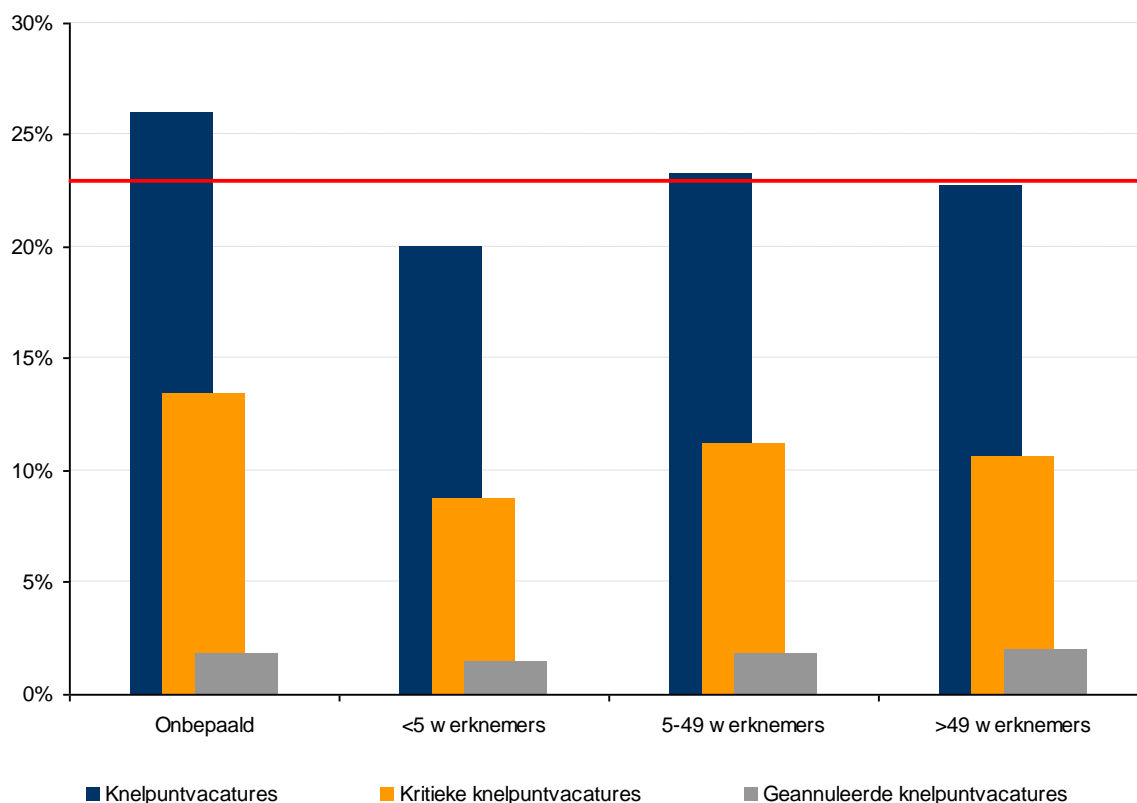
Uit tabel 5 blijkt dat 41,4% van de door de VDAB beheerde vacatures afkomstig is van bedrijven met meer dan 49 werknemers. Ook binnen de knelpuntvacatures hebben deze bedrijven het grootste aandeel. Dit aandeel ligt bovendien ongeveer op hetzelfde niveau als binnen het totaal aantal vacatures, wat wil zeggen dat er geen sprake is van echte onder- of oververtegenwoordiging van deze bedrijven binnen de knelpuntvacatures. Dit geldt trouwens ook voor de bedrijven met 5 tot 49 werknemers. Bedrijven met minder dan vijf werknemers zijn daarentegen wel ondervertegenwoordigd binnen de knelpuntvacatures.

Tabel 5. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens bedrijfsgrootte

Grootte bedrijf	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Onbepaald	16,9%	14,2%	14,8%
<5 werknemers	16,0%	18,9%	18,3%
5-49 werknemers	26,0%	25,4%	25,6%
>49 werknemers	41,2%	41,4%	41,4%
Totaal	100%	100%	100%

Dit wordt ook bevestigd door grafiek 5. Hierin is duidelijk te zien dat het aandeel knelpuntvacatures in de bedrijven met 5 tot 49 werknemers en met meer dan 49 werknemers ongeveer op hetzelfde niveau ligt als het Vlaams gemiddelde. Het aandeel knelpuntvacatures voor bedrijven met minder dan vijf werknemers ligt hier met 20% een beetje onder, terwijl de bedrijven waarvan de grootte niet bekend is een aandeel hebben dat iets boven het Vlaams gemiddelde uitkomt (26%). Aangezien binnen deze laatste groep zowel kleine als grote bedrijven vertegenwoordigd kunnen zijn, is het niet mogelijk hierover verdere uitspraken te doen.

Grafiek 5. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens bedrijfs grootte



Opvallend is dus dat kleine bedrijven relatief meer vacatures voor knelpuntberoepen weten in te vullen binnen de 90 dagen na ontvangst dan middelgrote of grote bedrijven. Uit tabel 6 blijkt bovendien dat dit voornamelijk het geval is bij vacatures voor arbeidersberoepen. Als we immers binnen de arbeidersberoepen kijken naar de verdeling tussen de verschillende bedrijfsgroottes, zien we dat bedrijven met minder dan vijf werknemers een kleiner aandeel knelpuntvacatures hebben dan grotere ondernemingen. Binnen de bediendeberoepen is dit net omgekeerd. Dit neemt echter niet weg dat arbeidersberoepen algemeen meer knelpuntvacatures kennen dan bediendeberoepen.

Een mogelijke verklaring voor het lager aandeel knelpuntvacatures binnen de kleine bedrijven kan zijn dat kleine bedrijven het zich vaak niet kunnen veroorloven om een vacature lang open te laten staan, en dit in tegenstelling tot grote(re) bedrijven die het extra werk over meer collega's kunnen spreiden. Een andere verklaring kan gevonden worden bij de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO). Bijna twee op vijf IBO's zijn op naam van bedrijven met minder dan vijf werknemers. Zo is bijvoorbeeld de bouwsector, een sector die voornamelijk bestaat uit kleine bedrijven en veel arbeidersberoepen bevat, oververtegenwoordigd binnen de IBO's. Bij vacatures die ingevuld worden met behulp van een IBO wordt er vrij snel een werkzoekende gevonden die reeds over de nodige basiscompetenties beschikt en verder opgeleid kan worden tot het gevraagde beroep.

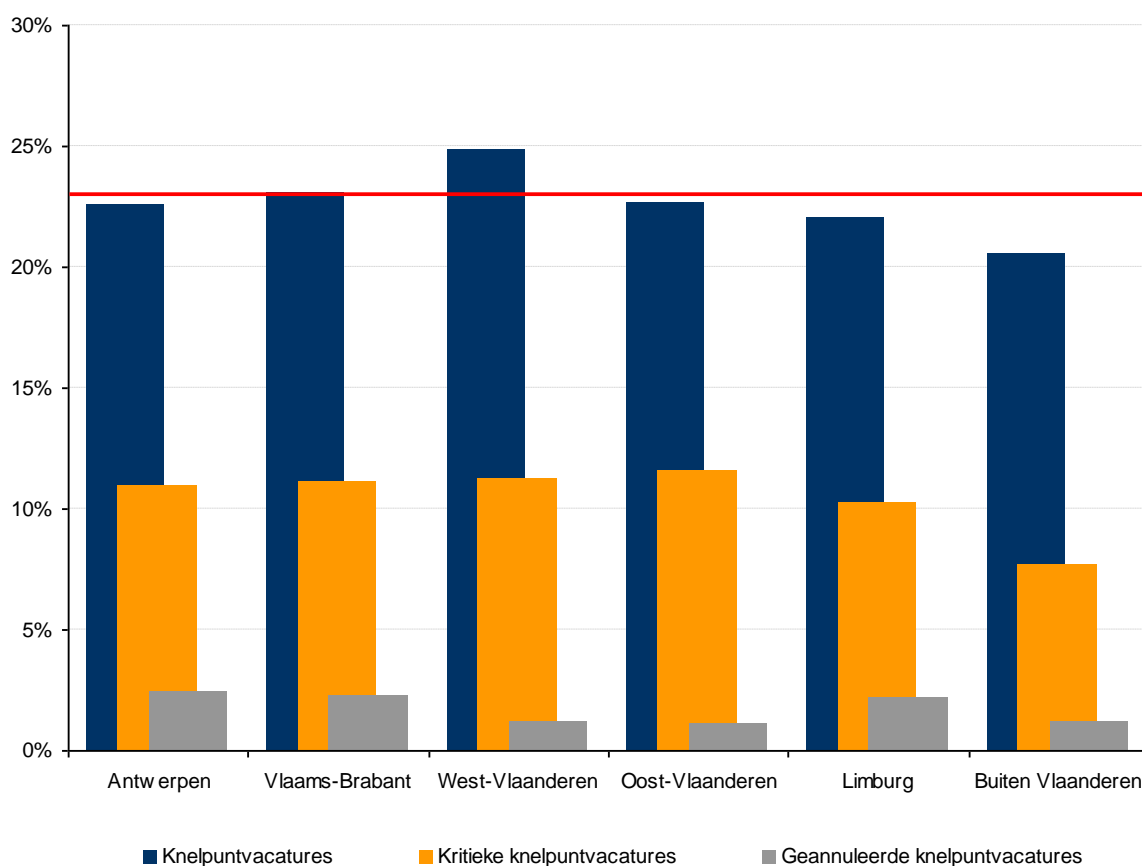
Tabel 6. Vergelijking tussen arbeiders- en bediendeberoepen van aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens dimensie

Grootte bedrijf	Bedienden			Arbeiders		
	% knelpuntvacatures	% kritieke knelpuntvacatures	% geannuleerde knelpuntvacatures	% knelpuntvacatures	% kritieke knelpuntvacatures	% geannuleerde knelpuntvacatures
Onbepaald	17,6%	6,2%	1,3%	29,7%	16,5%	2,0%
<5 werknemers	13,2%	4,5%	0,8%	22,6%	10,3%	1,7%
5-49 werknemers	14,2%	5,1%	0,6%	26,5%	13,4%	2,2%
>49 werknemers	11,4%	3,9%	0,8%	26,6%	12,9%	2,3%

2.6. Aandeel knelpuntvacatures per provincie

In grafiek 6 worden de aandelen van de verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen voorgesteld per provincie. Wanneer we naar het aandeel knelpuntvacatures kijken, zien we dat dit in de meeste provincies rond het gemiddelde schommelt. Twee gebieden wijken hier echter van af: West-Vlaanderen en Buiten Vlaanderen¹¹.

Grafiek 6. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens provincie



¹¹ Vacatures voor bedrijven die niet in één van de vijf Vlaamse provincies gevestigd zijn (bv. Brussel, Wallonië, buitenland), worden beschouwd als een vacature 'Buiten Vlaanderen'.

In West-Vlaanderen ligt het aandeel knelpuntvacatures met 24,9% iets boven het Vlaams gemiddelde. In deze provincie staan dus relatief meer vacatures voor knelpuntberoepen langer dan 90 dagen open en/of worden er relatief meer vacatures voor knelpuntberoepen geannuleerd wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat dan in de andere provincies. Een mogelijke verklaring hiervoor is de lage werkloosheidsgraad in deze provincie. Zoals in tabel 7 te zien is, kwam deze in 2011 uit op 5,3%. Aangezien in West-Vlaanderen in verhouding dus minder werkzoekenden beschikbaar zijn dan in de rest van Vlaanderen duurt het hier ook langer om vacatures voor knelpuntberoepen in te vullen, wat leidt tot meer knelpuntvacatures.

Tabel 7. Werkloosheidsgraad per provincie

Provincie	Werkloosheidsgraad
Antwerpen	8,29%
Vlaams-Brabant	5,43%
West-Vlaanderen	5,31%
Oost-Vlaanderen	6,39%
Limburg	7,09%
Vlaanderen	6,65%

Ook het aandeel knelpuntvacatures in het gebied 'Buiten Vlaanderen' wijkt af van het Vlaams gemiddelde. In 2011 werd 20,5% van de vacatures voor knelpuntberoepen niet ingevuld binnen 90 dagen na ontvangst. Dit aandeel ligt lager dan in de vijf Vlaamse provincies, wat betekent dat vacatures voor knelpuntberoepen in 'Buiten Vlaanderen' doorgaans iets makkelijker ingevuld raken. Vaak zijn het de hoofdzetels van bedrijven die in het gebied 'Buiten Vlaanderen' gevestigd zijn. Aangezien deze meer vacatures voor hooggeschoolde profielen en bediendefuncties hebben – functies met een lager aandeel knelpuntvacatures (cfr. 2.7. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist studieniveau) - ligt het aandeel knelpuntvacatures in dit gebied iets lager dan in de andere provincies.

Tabel 8. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens provincie

Provincie (vestiging bedrijf)	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Antwerpen	25,4%	25,9%	25,8%
Vlaams-Brabant	15,2%	15,0%	15,1%
West-Vlaanderen	20,7%	18,5%	19,0%
Oost-Vlaanderen	20,7%	21,0%	21,0%
Limburg	11,5%	12,1%	12,0%
Buiten Vlaanderen	6,5%	7,4%	7,2%
Totaal	100%	100%	100%

2.7. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist studieniveau

Bij het bekijken van tabel 9 valt één ding onmiddellijk op: bij meer dan de helft van de door de VDAB beheerde vacatures (52,5%) is geen diploma vermeld.¹² Binnen de knelpuntvacatures zijn deze vacatures waarbij geen studieniveau vermeld wordt daarenboven licht oververtegenwoordigd. Het aandeel knelpuntvacatures ligt met 24,1% dan ook iets boven het Vlaams gemiddelde.

Tabel 9. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens studieniveau

Gevraagd studieniveau	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Geen diploma vermeld	55,4%	51,6%	52,5%
Laaggeschoold	4,8%	4,4%	4,5%
Middengeschoold	21,3%	20,1%	20,4%
Hooggeschoold	18,5%	23,9%	22,7%
Totaal	100%	100%	100%

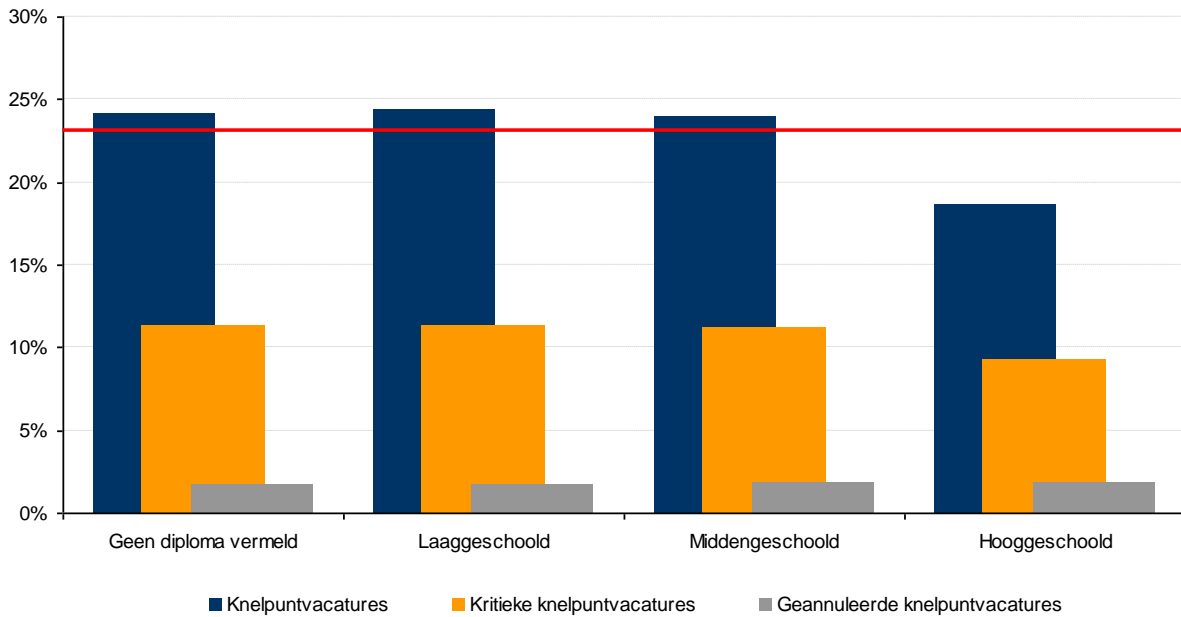
Uit onderstaande grafiek blijkt verder dat ook de vacatures voor laag- en middengeschoolden een bovengemiddeld aandeel knelpuntvacatures hebben. In 2011 waren 24,4% van de vacatures voor laaggeschoolden en 23,9% van de vacatures voor middengeschoolden vacatures voor knelpuntberoepen die niet ingevuld konden worden binnen de 90 dagen na ontvangst. Werkgevers die hooggeschoolden zoeken, hebben doorgaans iets minder problemen om hun vacatures in te vullen. Zo bedroeg het aandeel knelpuntvacatures binnen deze vacatures in 2011 18,7%.

De verklaring hiervoor is te vinden in het onderscheid tussen de arbeiders- en bediendeberoepen. Binnen de arbeidersberoepen, beroepen waarvoor doorgaans meer laag- en middengeschoolde profielen gezocht worden, zijn er immers veel meer beroepen als knelpunt gedetecteerd. Aangezien er enkel binnen de vacatures voor knelpuntberoepen knelpuntvacatures kunnen voorkomen, is het hoger aandeel knelpuntvacatures voor laag- en middengeschoolden dan ook een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode.

Bij heel wat arbeidersberoepen die als knelpuntberoep aangeduid worden vormen de arbeidsomstandigheden bovendien een (bijkomend) obstakel. De al dan niet terecht vooroordelen over het lagere loon, het soms zware en vuile werk, de onregelmatige uren, ... zorgen er in deze gevallen voor dat het moeilijk is om deze vacatures snel in te vullen, en dit ondanks een grote arbeidsreserve binnen de groep laag- en middengeschoolden.

¹² Het feit dat er geen diploma vermeld wordt, wil niet noodzakelijk zeggen dat er geen diploma vereist is. Uit de aard van het beroep kan men meestal wel afleiden welke diplomavereisten er zijn en of een laaggeschoolde in aanmerking zou komen voor de vacature.

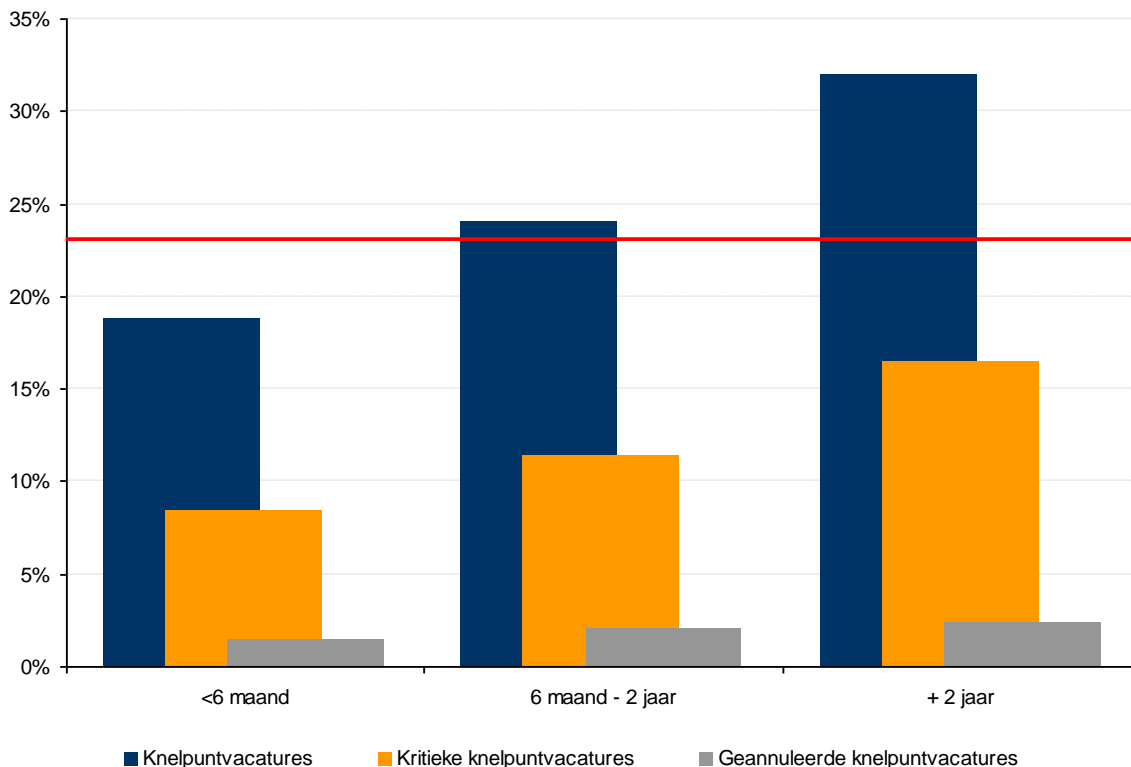
Grafiek 7. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens studieniveau



2.8. Aandeel knelpuntvacatures naar vereiste ervaring

Logischerwijze is het eenvoudiger om een vacature snel in te vullen indien er minder ervaring gevraagd wordt. Dit wordt ook gestaafd door grafiek 8. Hieruit blijkt dat het aandeel knelpuntvacatures binnen vacatures waarbij minder dan een half jaar ervaring gevraagd wordt duidelijk lager ligt dan het gemiddelde. 18,8% van deze vacatures was een vacature voor een knelpuntberoep waarvoor men er in 2011 niet in slaagde om deze in te vullen binnen de 90 dagen na ontvangst.

Grafiek 8. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens ervaring



Terwijl het aandeel knelpuntvacatures binnen de vacatures waarbij men kandidaten zoekt met een ervaring tussen de zes maanden en twee jaar nog rond het Vlaams gemiddelde schommelt, ligt dit aandeel binnen de vacatures waarbij meer dan twee jaar ervaring gevraagd wordt dan weer beduidend hoger. 32% van deze vacatures waren vacatures voor knelpuntberoepen die na 90 dagen (nog steeds) niet ingevuld waren.

Tabel 10. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens ervaring

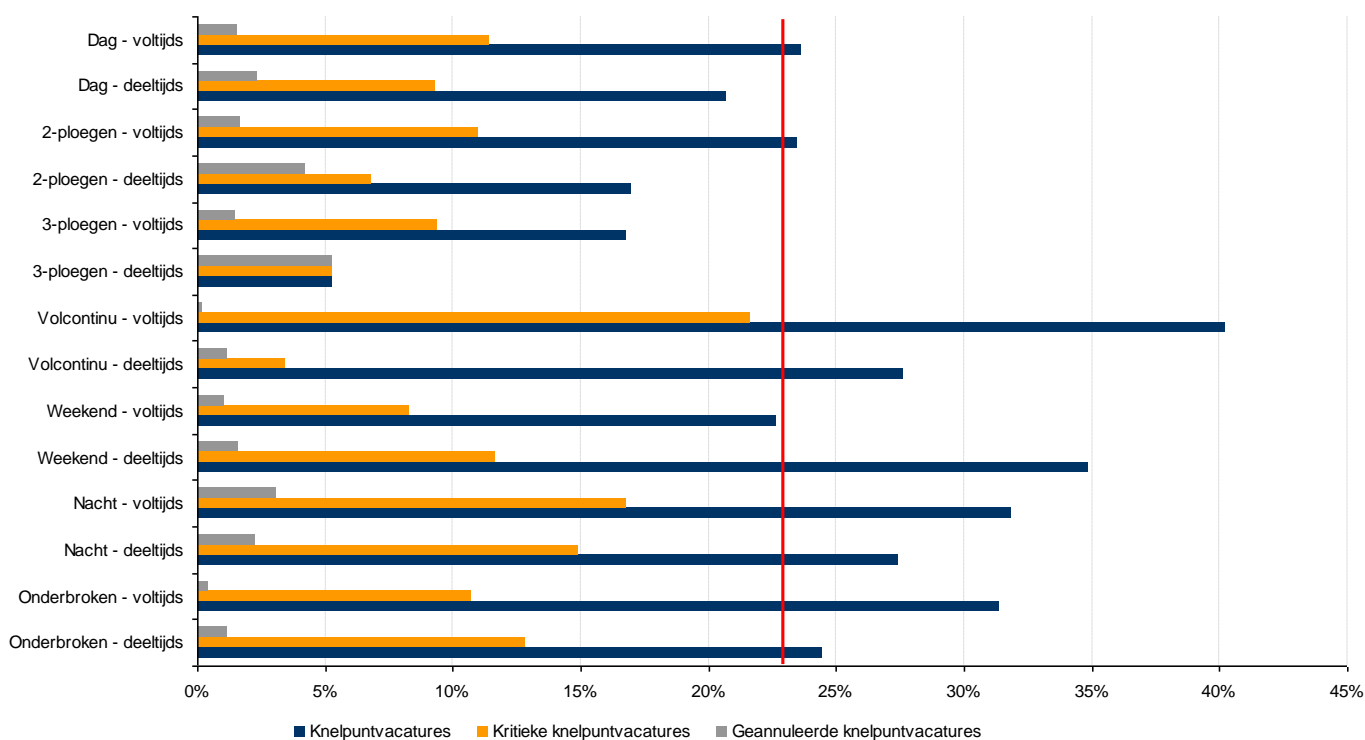
Gevraagde ervaring	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
<6 maand	46,5%	56,1%	50,0%
6 maand – 2 jaar	33,3%	28,3%	31,5%
+ 2 jaar	20,2%	15,6%	18,5%
Totaal	100%	100%	100%

2.9. Aandeel knelpuntvacatures naar arbeidsregime

De grote meerderheid (68,1%) van de door de VDAB beheerde vacatures zijn vacatures voor voltijds dagwerk. In 2011 was 23,6% van deze vacatures een vacature voor een knelpuntberoep die 90 dagen na ontvangst nog openstond of eerder geannuleerd werd wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat.

De tweede grote groep vacatures wordt gevormd door de vacatures voor deeltijds dagwerk. Binnen de knelpuntvacatures is deze groep licht ondervertegenwoordigd en met een aandeel knelpuntvacatures van 20,7% scoren ze beter dan gemiddeld.

Grafiek 9. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens tijdsregeling



De vacatures met een erg hoog aandeel knelpuntvacatures zijn deze waarin een speciale tijdsregeling geboden wordt. Binnen de aanbiedingen voor volcontinu voltijds werk worden de meeste moeilijkheden gesignaleerd: meer dan 40% van deze vacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen die niet binnen de 90 dagen na ontvangst ingevuld raakten. Ook de vacatures voor deeltijds weekendwerk kennen met 34,9% een bijzonder hoog aandeel knelpuntvacatures. Zoals in tabel 11 te zien is, komen dergelijke vacatures met speciale tijdsregeling echter weinig voor.

Tabel 11. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens tijdsregeling

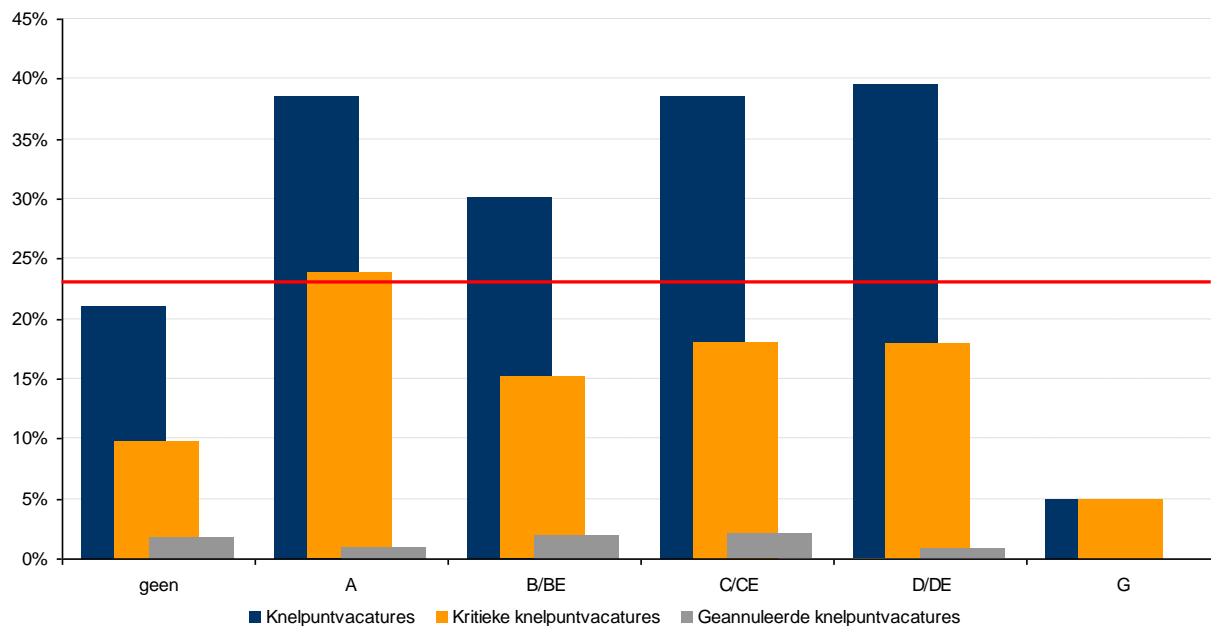
Tijdsregeling	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
Dag – voltijds	70,3%	67,4%	68,1%
Dag – deeltijds	25,8%	29,3%	28,5%
2-ploegen - voltijds	1,2%	1,2%	1,2%
2-ploegen - deeltijds	0,1%	0,1%	0,1%
3-ploegen - voltijds	0,4%	0,5%	0,5%
3-ploegen - deeltijds	0,0%	0,0%	0,0%
Volcontinu - voltijds	0,7%	0,3%	0,4%
Volcontinu - deeltijds	0,1%	0,1%	0,1%
Weekend - voltijds	0,1%	0,1%	0,1%
Weekend - deeltijds	0,6%	0,3%	0,4%
Nacht – voltijds	0,3%	0,2%	0,2%
Nacht - deeltijds	0,2%	0,1%	0,1%
Onderbroken - voltijds	0,3%	0,2%	0,2%
Onderbroken - deeltijds	0,1%	0,1%	0,1%
Totaal	100%	100%	100%

De atypische uren en de moeilijke combinatie hiervan met het gezinsleven hebben tot gevolg dat de vacatures met een speciale tijdsregeling moeilijker ingevuld raken. Daarnaast kan het hoger aandeel knelpuntvacatures binnen deze vacatures ook verklaard worden vanuit het gegeven dat een aantal specifieke knelpuntberoepen gepaard gaan met een dergelijke speciale tijdsregeling. Voorbeelden hiervan zijn verpleegkundige, opvoeder, bewaker, bakker en technicus – productieoperator.

2.10. Aandeel knelpuntvacatures naar vereist rijbewijs

In het merendeel van de vacatures (81,8%) worden geen vereisten inzake rijbewijs gesteld (zie tabel 12). Hierbij zitten ook heel wat vacatures voor beroepen waarbij een rijbewijs echter wel noodzakelijk is. Voor schoonmaker en chauffeur koerierdiensten bijvoorbeeld is doorgaans een rijbewijs A of B nodig. Ook thuisverpleegkundigen, verzorgenden, PAB-begeleiders, vertegenwoordigers, ambulanciers en werfleiders dienen vaak over een rijbewijs B te beschikken. Voor beroepen als vrachtwagenchauffeur en autobus- en autocarchauffeur is een rijbewijs C of D dan weer een vereiste. Hoewel de eis dus niet altijd expliciet gesteld wordt, kunnen we ervan uitgaan dat het beschikken over een rijbewijs toch vaak een noodzakelijk iets is.

Grafiek 10. Aandeel verschillende types vacatures voor knelpuntberoepen in totaal ontvangen vacatures door de VDAB, volgens rijbewijs



Bij heel wat vacatures waarbij wel uitdrukkelijke rijbewijsvereisten gesteld worden, gaat het om knelpuntberoepen. Dit verklaart dan ook het bovengemiddeld aandeel knelpuntvacatures binnen deze vacatures.

Tabel 12. Vergelijking knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures volgens rijbewijs

Gevraagd rijbewijs	Knelpuntvacature	Geen knelpuntvacature	Totaal
geen	75,1%	83,8%	81,8%
A	0,3%	0,1%	0,2%
B/BE	20,5%	14,1%	15,6%
C/CE	3,8%	1,8%	2,3%
D/DE	0,4%	0,2%	0,2%
G	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%

3. Conclusie

3. Conclusie

Het aantal knelpuntberoepen en het aantal vacatures voor deze beroepen zijn het afgelopen decennium sterk gestegen. Bij deze stijging kunnen echter enkele kanttekeningen gemaakt worden.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn immers moeilijk in te vullen. Zo was in 2011 22,9% van de door de VDAB beheerde vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten een knelpuntvacature: een vacature voor een knelpuntberoep die 90 dagen na ontvangst nog steeds openstond of eerder geannuleerd werd wegens het ontbreken van een geschikte kandidaat.

Bovendien is ook de stijging in het aandeel knelpuntvacatures geleidelijker en minder sterk dan men zou verwachten. Desondanks mag deze toename niet genegeerd worden. Gezien de demografische onderstroom van vergrijzing en ontgroening zal deze trend immers verder negatief evolueren. Ook andere factoren (bv. studiekeuze) kunnen hier een negatieve impact op hebben.

De VDAB en partners zullen dan ook samen met de sociale partners de zeilen dienen bij te zetten om de 'war for talent' nog sterker aan te pakken. Om de juiste klemtonen te kunnen leggen, is het echter nuttig om voor de verschillende kenmerken van een vacature zicht te hebben op het aandeel knelpuntvacatures.

Uit deze analyse blijkt immers dat bepaalde vacatures meer kans hebben om een knelpuntvacature te zijn dan anderen:

- Vooral de technische beroepen scoren wat dit betreft slecht, maar ook heel wat vacatures voor 'klassieke' knelpuntberoepen als verpleegkundige en vertegenwoordiger blijken nog steeds moeilijk vervulbaar te zijn.
- In bepaalde sectoren zoals 'Metaal' en 'Maatschappelijke dienstverlening' ligt het aandeel knelpuntvacatures beduidend hoger dan in andere sectoren zoals 'Financiële dienstverlening' en 'Onderwijs'.
- Het circuit 'Vervanging brugpensioen' heeft een hoger aandeel knelpuntvacatures dan het tijdelijke circuit.
- Hoe meer ervaring een werkgever vraagt, hoe meer kans dat het om een knelpuntvacature zal gaan.
- ...

Er is bovendien sprake van een samenhang tussen de verschillende kenmerken. Daarnaast spelen er ook elementen mee waarop de VDAB geen zicht heeft zoals het geboden loon, de extralegale arbeidsvoorwaarden, de reputatie van het bedrijf, ...



www.vdab.be
0800 30 700
(elke werkdag van 8 tot 20u)

VDAB
samen sterk voor werk