

Vacatures zonder aanwervingen, aanwervingen zonder vacatures

LINK TUSSEN VACATURES EN
AANWERVINGEN OP BEDRIJFSNIVEAU
PAPER IN HET KADER VAN DE VIONA-
LEERSTOEL DYNAMIEK VAN DE
ARBEIDSMARKT

Karen Huysmans, Tim Goesaert,
Ludo Struyven & Thomas Boogaerts



KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING



VACATURES ZONDER AANWERVINGEN, AANWERVINGEN ZONDER VACATURES

Link tussen vacatures en aanwervingen op
bedrijfsniveau

Paper in het kader van de VIONA-leerstoel
dynamiek van de arbeidsmarkt

Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven & Thomas Boogaerts

Projectleiding: Ludo Struyven & Tim Goesaert

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het
departement Werk en Sociale Economie, in het kader van het VIONA-
onderzoeksprogramma

COMMENTAAR IS WELKOM karen.huysmans@kuleuven.be; tim.goesaert@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2023/4718/029 – ISBN 9789055507689

© 2023 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Woord vooraf | 3 |
| 1 Inleiding | 4 |
| 2 Overzicht data | 6 |
| 2.1 Vacatures op basis van de VDAB-data | 6 |
| 2.2 Aanwervingen op basis van Dynam-data | 7 |
| 2.3 Koppeling VDAB-Dynam | 8 |
| 3 Eerste analyse van aanwervingen en vacatures | 9 |
| 3.1 Evolutie tussen 2016 en 2020 | 9 |
| 3.2 Verschillen op basis van sector en bedrijfsgrootte | 10 |
| 4 Analyse van het vacaturerendement | 12 |
| 4.1 Koppeling rechtstreeks geplaatste vacatures | 12 |
| 4.2 Analyse vacaturerendement | 14 |
| 4.3 Evolutie van het vacaturerendement | 15 |
| 4.4 Verschillen in vacaturerendement op basis van sector en bedrijfsgrootte | 16 |
| 4.5 Wat bepaalt het vacaturerendement? | 18 |
| 5 Conclusie | 23 |
| bijlage 1 Extra figuren hoofdstuk 3 | 27 |
| bijlage 2 Profielkenmerken van bedrijven die rechtstreeks vacatures plaatsen | 30 |
| bijlage 3 Extra tabellen en figuren bij hoofdstuk 4 | 36 |
| Referenties | 39 |

Woord vooraf

De centrale vraag in deze paper is hoe de vacatures en de aanwervingen in Vlaanderen zich tot elkaar verhouden, hoe deze evolueren en welke factoren er een invloed op hebben. Om deze vraag te beantwoorden wordt voor het eerst gebruik gemaakt van grootschalige administratieve gegevens over bij VDAB gemelde vacatures enerzijds en gecorrigeerde Dynam-data over aanwervingen anderzijds. In dit onderzoek wordt een eerste poging ondernomen om de beschikbare vacaturedata in Vlaanderen zo accuraat mogelijk te koppelen aan de effectief gerealiseerde aanwervingen. De focus ligt op de periode tussen 2016 (het vroegste jaar dat voldoende vacaturedata beschikbaar zijn) en 2020 (het jaar met de meest recent beschikbare data). De paper maakt een onderscheid tussen de melding door bedrijven van vacatures aan VDAB en vervolgens het rendement van deze vacatures gemeld bij VDAB. Per vacature die we op deze manier registreren worden er 1,6 personen aangeworven. Het aandeel bedrijven die er niet in slagen al hun vacatures in te vullen, bedraagt 40%. Deze resultaten gelden voor deze vacatures die rechtstreeks bij VDAB gemeld worden. 53% van de aanwervingen -bij 73% van de ondernemingen- konden nog niet aan een vacature gekoppeld worden. Toekomstig onderzoek dient dan ook meer inzicht te verschaffen in het wervingsgedrag van ondernemingen: in welke mate kunnen deze vacatures worden teruggevonden bij andere kanalen of platformen (zoals selectie-en wervingskantoren) en worden deze onrechtstreeks door VDAB gecapteerd. Deze paper kwam tot stand in het kader van de VIONA Leerstoel Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Wij danken de leden van de VIONA Stuurgroep, de collega's van VDAB, in het bijzonder Joris Ghysels en Bieke Vandervoort, en van het Departement WSE voor hun waardevolle feedback op eerdere versies van voorliggende paper.

1 | Inleiding

In klassieke economische modellen van de arbeidsmarkt wordt verondersteld dat ondernemingen vacatures plaatsen om werknemers aan te trekken (Pissarides, 1985; Mortensen & Pissarides, 1994). Als gevolg wordt het aantal vacatures, conditioneel op het aantal werkzoekenden, gezien als een goede voorspeller van het aantal aanwervingen op de arbeidsmarkt. Toch was er tot voor kort weinig bekend over het vacaturegedrag van ondernemingen en hoe dit zich vertaalt in effectieve aanwervingen op de arbeidsmarkt. Recent onderzoek van Davis et al. (2013) toont aan dat vacatures maar een deel van de puzzel verklaren. Zo lieten ze zien dat in de VS de link tussen vacatures en aanwervingen in de nasleep van de financiële crisis van 2008 niet meer stand hield. Zij verklaren dit door de bevinding dat naast het verminderen van het aantal vacatures bedrijven ook de intensiteit waarmee ze de vacatures invullen verlaagden (zie ook Forsythe & Weinstein, 2021; Carrillo-Tudela et al., 2023). Bedrijven gingen dus minder moeite doen om vacatures in te vullen. Dit kan onder meer door het aanbieden van slechtere loonvoorwaarden, vacatures via minder kanalen verspreiden of selectiever zijn in de profielen die ze aanwerven. Als gevolg was het aantal gerealiseerde aanwervingen lager dan wat voorspeld werd door de economische modellen. Een goede monitoring van de arbeidsmarkt op basis van vacatures vereist dus een goed begrip van de link tussen vacatures en aanwervingen.

In Vlaanderen is er tot op heden nog geen onderzoek gebeurd naar deze link. Hoewel er een sterke monitoring is van enerzijds het aantal vacatures en de bijbehorende karakteristieken -door in hoofdzaak de VDAB- en anderzijds werknemerstransities -in onder meer het Dynam-Reg project- is er nog nooit geprobeerd een koppeling tussen beide grootheden te realiseren. In dit onderzoek wordt een eerste poging ondernomen om de vacatures die bijgehouden worden door de VDAB op bedrijfsniveau te koppelen aan de aanwervingen die geobserveerd worden binnen Dynam-Reg voor de periode 2016-2020.

Een eerste stap in dit proces is het afbakenen van de vacatures die gebruikt kunnen worden voor de koppeling. Hoewel de VDAB een breed aanbod aan vacatures verzamelt en ter beschikking stelt aan zijn klanten, zijn de toebehorende gegevens in hun interne databanken niet op eenzelfde manier inzetbaar. Omwille van ontbrekende bedrijfsgegevens, zoals sectorinformatie en het KBO-nummer, kan een koppeling met aanwervingen enkel op een betrouwbare manier gebeuren voor de vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit Zonder Uitzend (NECZU) die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB. Het risico op dubbeltellingen bij het gebruik van de onrechtstreeks verzamelde vacatures is anders te groot. Deze afbakening beperkt onze studie met andere woorden tot het onderzoeken van de link tussen vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB en aanwervingen. Tegelijk biedt dit ons de mogelijkheid om een beter beeld te vormen van het gebruik van VDAB door ondernemingen als rechtstreeks aanwervingskanaal.

Alvorens we de koppeling op bedrijfsniveau analyseren, vergelijken we op geaggregeerd niveau het aantal vacatures en aanwervingen. De verhouding van vacatures ten opzichte van aanwervingen toont voor welk percentage van de aanwervingen we maximaal - aangezien sommige vacatures eventueel niet ingevuld geraken - een rechtstreekse vacature terugvinden bij VDAB. We geven de evolutie van deze verhouding weer en tonen hoe deze verhouding verschilt voor de verschillende sectoren en voor bedrijven met verschillende groottes. De analyse toont dat er voor maximaal 49% van de aanwervingen een vacature rechtstreeks gemeld wordt aan de VDAB: de andere aanwervingen zouden dan via andere -formele of informele- kanalen gebeuren (wervings- en selectiekantoren, aanwerving na

uitzendperiode, online platformen, ...). Dit percentage varieert sterk per sector en is het hoogst voor bedrijven met tussen de 100 en 500 werknemers.

Op basis van de koppeling van de vacatures met de aanwervingen op ondernemingsniveau – dit via het KBO-nummer - krijgen we zicht op (de kenmerken van) deze bedrijven die de vacatures rechtstreeks aan VDAB hebben gemeld. Ongeveer de helft van de aanwervingen (53%) kon niet aan een rechtstreeks geplaatste vacature gekoppeld worden. Het betreft hier 73% van de aanwervende bedrijven. Deze zijn veelal klein van omvang en sterker geconcentreerd in enkele sectoren.

We werken in deze studie dan ook met een niet representatieve selectie van de aanwervende bedrijven. We kunnen echter enkel van deze vacatures gebruik maken om een beeld te vormen van het rendement van een vacature en het aanwervingsgedrag van bedrijven. Dit doen we aan de hand van het vacaturerendement of *vacancy yield* (Davis et al., 2013), gedefinieerd als het aantal aanwervingen per vacature op bedrijfsniveau. In deze setting weerspiegelt deze verhouding het rendement van een vacature die rechtstreeks gemeld werd bij de VDAB.

Op basis van onze koppeling vinden we een gemiddeld vacaturerendement van 1,6 aanwervingen per vacature: gemiddeld genomen zien we binnen ondernemingen meer aanwervingen dan er vacatures zijn. Hier dienen we wel op te merken dat we niet zeker zijn of we alle vacatures daadwerkelijk in beeld hebben. Verder zien we wel dat 40% van de bedrijven een vacaturerendement van minder dan 1 heeft. Met andere woorden, 40% van de bedrijven krijgt niet al zijn vacatures ingevuld. Deze conclusie blijft overeind indien we rekening houden met de niet-geobserveerde of gekoppelde vacatures. We koppelden tot slot het vacaturerendement aan de profiel van de onderneming en de vacatures. Het rendement van een vacature stijgt met de grootte van de onderneming. Ook bedrijven die veel aanwerven hebben een hoger rendement. Vacatures waarvoor een master diploma en 6 maanden tot 2 jaar ervaring vereist is, hebben het laagste vacaturerendement. We zien ook dat bedrijven met relatief veel knelpuntvacatures een lager vacaturerendement hebben. Dit is ook het geval voor bedrijven die veel werknemers zien uitstromen naar een andere job. Als we de evolutie van het vacaturerendement overheen de tijd analyseren dan zien we een duidelijke toename in de krapte op de arbeidsmarkt van 2016 tot 2019. Daarenboven onderscheiden we ook zeer grote verschillen in het rendement op basis van de sector waarin het bedrijf actief is.

Het vervolg van deze studie is als volgt opgebouwd. Eerst bespreken we de databronnen die voor dit onderzoek gebruikt worden. Dan vergelijken we de geaggregeerde stroom van vacatures en aanwervingen. Ten slotte verkennen we de kenmerken van de rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures, gevolgd door een analyse van het rendement van deze vacatures.

2 | Overzicht data

Voor dit onderzoek maken we gebruik van twee databronnen, namelijk de vacatures die bijgehouden worden door de VDAB en de aanwervingen op basis van het Dynam-Reg project. Om de vooropgestelde vragen van dit onderzoek te beantwoorden is een koppeling tussen beide datasets nodig. In dit hoofdstuk beschrijven we beide bronnen en geven we toelichting bij de koppeling.

2.1 Vacatures op basis van de VDAB-data

De VDAB beschikt over een groot aanbod aan vacatures die ze via hun website aanbieden aan werkzoekenden. Deze vacatures zijn opgesplitst in verschillende circuits. Voor de doeleinden van dit onderzoek focussen we op reguliere vormen van arbeid binnen het Normaal Economisch Circuit (NEC). We maken dus geen gebruik van de circuits ‘Uitzendopdrachten’ en ‘Studentenjobs’.¹ Er zijn drie circuits waar vacatures voor reguliere arbeidsvormen in opgenomen worden ‘Normaal economisch circuit zonder uitzend (NECZU) rechtstreeks gemeld aan VDAB’, ‘NECZU via werving- en selectiekantoren’ en ‘Vacatures uit overgenomen databanken’. Het eerste circuit is het meest betrouwbare en gedetailleerde; en omvat vacatures die rechtstreeks door bedrijven aan VDAB gemeld zijn. In dit circuit zouden geen dubbele observaties mogen zitten. De vacatures in de andere NEC-circuits zijn -voor de jaren die we hier beschouwen- echter minder betrouwbaar. Zo kunnen we nog onvoldoende corrigeren voor dubbelstellingen: vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan VDAB en vervolgens een tweede keer (of meer) opduiken in de overgenomen vacatures of via de wervings- en selectiekantoren. De reden hiervoor is onder meer het ontbreken van een identificatienummer (KBO-nummer) van het aanwervende bedrijf. Het feit dat er niet consequent wordt bijgehouden wie de opdrachtgever is, maakt het voor de vacatures in deze circuits niet mogelijk om weer te geven bij welke sector de vacature hoort, of in welke mate er aanwervingen volgden op de vacature. Sinds 2019 is er wel een inhaalbeweging aan de gang en worden de opdrachtgevers beter bijgehouden. Zo is er in 2019 voor 43% van de vacatures een KBO-nummer opgegeven en in 2020 voor 71%. *Aangezien er momenteel geen sluitende oplossing is om met de dubbele vacatures en de ontbrekende KBO-nummers om te gaan, zullen we in dit onderzoek enkel gebruik maken van de vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB. De identificatie van de opdrachtgever in latere jaren, na 2019, wordt echter een belangrijk element van toekomstig onderzoek naar vacatures en aanwervingen.* We brengen met andere woorden slechts een deel van de arbeidsmarkt met deze studie in kaart. Wel laten de gegevens toe om de verschillen tussen ondernemingen die rechtstreeks hun vacatures aan VDAB melden en deze die andere kanalen gebruiken verder te duiden.

Het circuit NECZU rechtstreeks gemeld aan VDAB is het meest betrouwbare en volledige circuit, toch zullen we niet alle vacatures binnen dit circuit kunnen gebruiken. De koppeling tussen de vacatures en Dynam verloopt via het KBO-nummer en kan voor het overgrote deel van de ondernemingen correct gebeuren. Toch is kwaliteitscontrole nodig aangezien we gebruik maken van verschillende bronnen en niveaus van rapporteren. Zo observeren we dat er tussen 2016 en 2020 voor 3,32% van de vacatures geen KBO-nummer ingevoerd is. Deze vacatures kunnen wij dus niet meenemen in onze analyse. Daarnaast vinden we niet elk KBO-nummer terug in de Dynam-data. Dit

¹ Wat de aanwervingen betreft -binnen de Dynam-Reg omgeving- worden studentenjobs niet als aanwervingen geregistreerd. Uitzendjobs wel, maar enkel op het niveau van het uitzendkantoor. Deze kunnen dus eenvoudig gefilterd worden. Wel is het van belang op te merken dat opdrachten in de uitzendsector finaal kunnen leiden tot aanwervingen, en zo dus een eigen instroomkanaal vormen.

wil zeggen dat er voor dit KBO-nummer geen werknemers geregistreerd staan in de Dynam-data. Dit is het geval voor 4,95% van de vacatures. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden. Zo kan het zijn dat het gaat om startende bedrijven die er niet in slagen om hun eerste aanwerving te doen. Een alternatieve verklaring is een foutief ingevuld KBO-nummer bij VDAB. Om meer duidelijkheid te krijgen over deze KBO-nummers hebben we ze gelinkt aan de BELFIRST databank voor bedrijfsgegevens. Hieruit blijkt dat 37% van deze bedrijven inactief zijn of in een juridische overgang zitten. Als we kijken naar de sectoren waarin deze bedrijven voorkomen dan zien we een relatief vergelijkbare verdeling over de verschillende sectoren. Hoewel we deze bedrijven niet kunnen gebruiken voor de koppeling met Dynam, kunnen we deze wel gebruiken voor de geaggregeerde analyse op sectorniveau. Van deze bedrijven beschikken we wel over de sector en we gaan ervan uit dat deze overeenkomt met de sector van het effectieve KBO-nummer dat van toepassing zou moeten zijn voor deze vacatures.

Verder is het belangrijk op te merken dat vacatures voor leerkrachten op basis van de VDAB-data geregistreerd worden op het KBO-nummer van de specifieke school. In de Dynam-data worden bijna alle leerkrachten geregistreerd op het niveau van de administraties. Voor de geaggregeerde analyse is dit geen probleem, aangezien we hiermee nog steeds de sector capteren. Dit vormt echter wel een probleem voor de resultaten m.b.t. onderwijs op bedrijfsniveau. Deze zijn veel minder betrouwbaar aangezien de aanwervingen niet geregistreerd staan op hetzelfde KBO-nummer als de vacatures.

In totaal kunnen we voor de geaggregeerde analyse gebruik maken van 1,261,746 vacatures die opengesteld zijn tussen 2016 en 2020 door 65,790 unieke ondernemingen. Het gaat hier over vacatures die uitgeschreven zijn in Vlaanderen en Brussel. Van deze vacatures weten we welk opleidingsniveau gevraagd wordt. We onderscheiden vier categorieën, namelijk ‘maximum 2^{de} graad secundair’, ‘Secundair diploma’, ‘Bachelor diploma’ en ‘Master diploma’. Ook de vereiste ervaring is opgenomen in onze data, zo weten we of de vacature ‘minstens 6 maanden’, ‘tussen 6 maanden en 2 jaar’ of ‘meer dan 2 jaar’ ervaring vraagt. De data bevat ook info over de functie waarvoor de vacature uitgeschreven wordt. Zo kunnen we onderscheiden of het gaat om een knelpuntberoep of niet. Verder wordt ook bijgehouden of het om een betrekking van bepaalde of onbepaalde duur gaat.

2.2 Aanwervingen op basis van Dynam-data

In dit onderzoek maken we verder gebruik van de gegevens die ontwikkeld worden in het kader van het Dynam-Reg project. Dit project is een samenwerkingsverband tussen de RSZ en het HIVA-KU Leuven, met de steun van de drie gewesten, en heeft als doel om de dynamiek op de Belgische en regionale arbeidsmarkten in kaart te brengen. Hiervoor wordt een Dynam-tijdreeks opgesteld. Deze vergelijkt de positie van alle loontrekkenden in België op twee momenten die een jaar verwijderd zijn van elkaar. Het betreft LEE(E)D gegevens, *linked employer-employee-establishment*. Dit laat toe om na te gaan welke werknemers blijven in een onderneming, welke een werkgever verlaten en welke personen zijn ingestroomd, met zicht op de effectieve tewerkstellingsplaats. Voor Dynam wordt deze oefening twee keer uitgevoerd, namelijk op het einde van het 2^{de} en het einde van het 4^{de} kwartaal. De Dynam data, gebaseerd op de ruwe RSZ-data, zijn gecorrigeerd voor overschattingen bij in- en uitstroom in en uit de onderneming of organisatie, door bij de identificatie van de ondernemingen op opeenvolgende tijdstippen, rekening te houden met juridische of administratieve veranderingen op basis van het aanwezige personeelsbestand (worker flow-methode).

In dit onderzoek definiëren we een aanwerving in een bepaald jaar als een individu dat aan het einde van het laatste kwartaal van het voorgaande jaar nog niet voor een bedrijf werkt en dit op het einde van het 2^{de} kwartaal of het einde van het 4^{de} kwartaal wel doet. Hierdoor registreren wij geen kortlopende betrekkingen die minder dan 6 maanden duren. Werknemers die een job starten in januari en al reeds de job verlaten hebben in mei zullen niet opduiken in onze data. Dit kan voor een onderschatting van het werkelijk aantal aanwervingen zorgen, al moet men hierbij opmerken dat de gegevens alvast niet op een langdurende aanwerving wijzen.

Op basis van deze data identificeren we alle aanwervingen, van personen die minstens 6 maanden aanblijven, en die plaatsvonden tussen 2016 en 2020. Aangezien de vacatures bij VDAB betrekking kunnen hebben op bedrijven die gevestigd zijn in Vlaanderen of Brussel, behouden we enkel de aanwervingen voor vestigingen in deze regio's. Verder sluiten we uitzend- en flexijobs uit op basis van de paritaire comités 322 en 322.01. We observeren 2,582,959 aanwervingen door 188,416 unieke ondernemingen.

2.3 Koppeling VDAB-Dynam

Voor dit onderzoek koppelen we op bedrijfsniveau de vacatures en aanwervingen aan elkaar. Hiervoor maken we gebruik van het KBO-nummer dat voorkomt in beide databronnen. Deze koppeling gebeurt jaarlijks voor de periode 2016 en 2020. De koppeling resulteert in een dataset met voor iedere onderneming per jaar het aantal geopende vacatures en het aantal aanwervingen. De koppeling gebeurt jaar op jaar, m.a.w. zowel de vacatures als de aanwervingen worden opgeteld tussen 31/12/XX-1 en 31/12/XX. Dit heeft als nadeel dat vacatures die geopend worden in december en pas het volgend jaar ingevuld worden als niet ingevulde vacatures geregistreerd zullen staan. Ook andersom kan het zijn dat aanwervingen die in januari gebeuren het gevolg zijn van vacatures die in het vorige jaar geplaatst zijn. Aangezien dit tot een vertekening in onze resultaten kan leiden, testen we een alternatieve methode waarin we het aantal vacatures met x-aantal maanden voor laten lopen op de aanwervingen. M.a.w. we vergelijken dan de vacatures van 31/10/XX-1 tot 31/10/XX met de aanwervingen 31/12/XX-1 tot 31/12/XX. Aangezien we de vacatures in 2015 niet ter beschikking hebben zou deze methode ervoor zorgen dat we 2016 niet mee kunnen nemen in onze analyses. Om de robuustheid van onze resultaten te verzekeren hebben we alle analyses uitgevoerd aan de hand van deze alternatieve methode, zonder 2016, en bekomen we vergelijkbare resultaten als voor de jaar op jaar koppeling. In deze paper verkiezen we om de jaar op jaar koppeling te rapporteren omdat we zo ook 2016 mee kunnen nemen.

Voor de analyse van het aantal aanwervingen en vacatures en hun onderling verband gebruiken we in dit onderzoek ook nog verscheidene karakteristieken van de onderneming. Zo berekenen we op basis van de Dynam-data het aantal werknemers dat het bedrijf in dienst had. Dit doen we door het gemiddeld aantal werknemers van het begin en het einde van het jaar te berekenen. Daarenboven berekenen we de jaarlijkse instroom- en uitstroomgraad (*hire and separation rate*) van het bedrijf. Dit is het aantal werknemers dat respectievelijk is in- en uitgestroomd. Aan de hand van Dynam-data kunnen we ook een profiel opstellen van het werknemersbestand van de ondernemingen. Zo weten we het percentage voltijdse/deeltijdse werknemers, het aantal ambtenaren, bedienden of arbeiders, het leeftijdsprofiel van het werknemersbestand en het geslacht.

Uit de VDAB-data weten we verder per onderneming wat vereist is qua opleidingsniveau en ervaring. Ook het aantal bepaalde of onbepaalde contracten dat aangeboden wordt kunnen we op basis van de VDAB-data berekenen.

3 | Eerste analyse van aanwervingen en vacatures

Dit hoofdstuk start met een brede vergelijking van de jaarlijkse stroom van vacatures en aanwervingen. Dit doen we door het aantal vacatures en aanwervingen te aggregeren en de verhouding tussen beide te analyseren overheen de tijd en over verschillende subgroepen binnen de populatie van bedrijven. Zoals in de vorige hoofdstukken al werd aangestipt werken we enkel met het volume aan rechtstreeks gemelde vacatures bij VDAB; het werkelijke volume aan vacatures ligt uiteraard hoger, maar zal pas in een volgend onderzoek gecapteerd kunnen worden. (dit door de inclusie van het KBO-nummer van de opdrachtgever in de niet-rechtstreeks gemelde vacatures).

3.1 Evolutie tussen 2016 en 2020

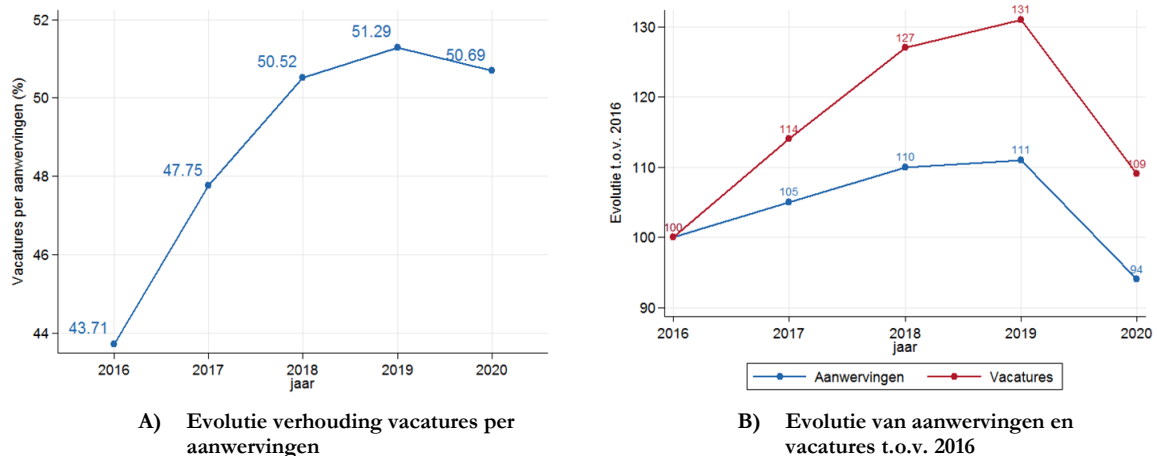
Algemeen beschouwd identificeren we, tussen 2016 en 2020, 1,261,746 opengestelde vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB. Op basis van de Dynam-data zien we dat er 2,582,959 aanwervingen plaatsvinden in dezelfde periode. Dit leidt tot een verhouding van 0.49 vacatures per aanwerving. *We kunnen dus stellen dat er voor maximaal 49% van de aanwervingen een vacature rechtstreeks gemeld aan VDAB werd teruggevonden.* Dit percentage moet geïnterpreteerd worden als een bovengrens van het aantal aanwervingen waaraan een rechtstreeks geplaatste VDAB vacature kan gekoppeld worden. Dit blijft echter een bovengrens aangezien het realistisch is dat niet al deze vacatures (onmiddellijk) ingevuld geraken. Indien we hier rekening mee houden zou het effectieve percentage lager liggen.

In paneel A van figuur 3.1 tonen we de evolutie van deze verhouding overheen de tijd. Deze verhouding kan wijzigen omwille van een verandering in zowel de noemer als de teller. De teller, het aantal vacatures, kan wijzigen omwille van een gunstige economische situatie die de vraag naar arbeid aanzwengelt, maar ook omwille van een stijging in het gebruik van de VDAB door ondernemingen, door het rechtstreeks plaatsen van vacatures. Recent onderzoek heeft aangetoond dat bedrijven die willen uitbreiden niet alleen het aantal vacatures verhogen, maar ook hun intensiteit van het rekruteren (Davis et al., 2013; Forsythe & Weinstein, 2021). Met andere woorden bedrijven die uitbreiden gaan meer moeite doen om vacatures in te vullen. Dit kan door middel van betere remuneratie, lagere selectiviteit of het gebruik van meerdere rekruteringskanalen. Als gevolg hiervan verwachten we dat het rechtstreeks gebruik van de VDAB als bijkomend aanwervingskanaal stijgt naarmate de economie aanzwengelt. Hierdoor zou het kunnen dat het aantal vacatures die rechtstreeks bij VDAB geplaatst worden volatieler is dan het reëel aantal vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt, wat tot een overschatting van de evolutie in de reële vraag naar arbeid zou kunnen leiden: we detecteren in dit geval niet noodzakelijk een stijging in het aantal werkelijke vacatures, maar vacatures die via bijkomende platformen worden verspreid. De noemer, het aantal aanwervingen, evolueert op basis van de economische situatie conditioneel op de beschikbare arbeidsreserve. Indien er een gunstig economisch klimaat heerst, zullen bedrijven sneller proberen aan te werven, al worden de slaagkansen van deze gewenste aanwervingen bepaald door de krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal aanwervingen is dus een weerspiegeling van de reële situatie op de arbeidsmarkt, het aantal geslaagde matches conditioneel op het aantal reële vacatures (de vraag) en de arbeidsreserve (het aanbod).

Paneel A van figuur 3.1 toont dat het aantal vacatures per aanwerving sterk stijgt, met 7 ppt, tussen 2016 en 2018. In 2019 zien we een vertraging van de stijging, minder dan 1 ppt, gevolgd door een

lichte daling in 2020. In paneel B van figuur 3.1 tonen we de evolutie van de vacatures en aanwervingen ten opzichte van 2016. Zowel de vacatures als de aanwervingen volgen een vergelijkbaar patroon. We observeren een sterke stijging van 2016 tot 2018 en een lichtere stijging van 2018 tot 2019. In 2020 zien we dat corona tot een sterke daling van zowel het aantal vacatures als het aantal aanwervingen heeft geleid. *Toch valt duidelijk op dat de vacatures volatieler zijn dan de aanwervingen.* Dit hoeft niet te verrassen aangezien het in een arbeidsmarkt met veel vraag naar arbeid moeilijker wordt om mensen aan te werven. Het aantal niet-werkende werkzoekenden bij VDAB is van 2016 tot 2019 gedaald met ongeveer 16%.² De beschikbare arbeidsreserve is dus duidelijk gedaald tijdens deze periode. Zoals hierboven gemeld zou de grotere volatiliteit ook deels verklaard kunnen worden door een wijziging in het gebruik van de VDAB voor het rechtstreeks plaatsen van vacatures. Verderop in deze studie zullen we aantonen dat het gebruik van VDAB als rechtstreeks platform om aanwervingen te melden relatief gelijk is gebleven. Onderstaande cijfers wijzen dan ook op een afname van het vacaturerendement.

Figuur 3.1 Evolutie van de verhouding tussen vacatures en aanwervingen tussen 2016 en 2020



Bron VDAB en Dynam, verwerking van de auteurs

3.2 Verschillen op basis van sector en bedrijfsgrootte

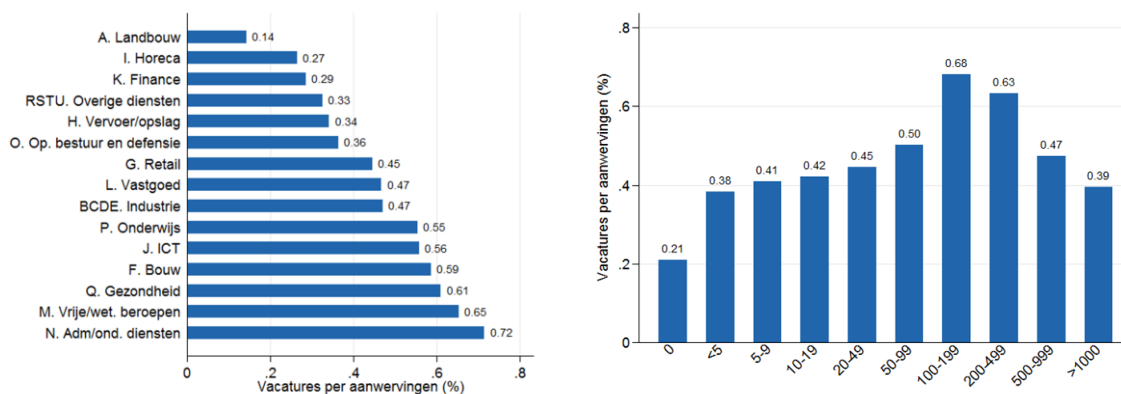
Als we de verhouding vacatures per aanwerving opsplitsen per sector dan *observeren we grote sectorale verschillen*. Zo zien we in figuur 3.2 paneel A dat het aantal aanwervingen waarvoor VDAB een vacature rechtstreeks heeft ontvangen varieert van 14% voor de landbouw (A) tot 72% voor de administratieve en ondersteunende diensten (N). *Naast landbouw vinden we ook een laag percentage terug bij de horeca (I), 27%, en de finance (K), 29%*. Het lage percentage bij landbouw- en horecaondernemingen zou verklaard kunnen worden door een groot aantal kleine bedrijven, die minder gebruik maken van de VDAB om vacatures te melden en zich richten op (tijdelijke) gelegenhedswerknemers, die via aparte kanalen worden aangetrokken. Bij *finance* zou een verklaring gevonden kunnen worden in rekruteringen zonder vacatures, bv. studenten rechtstreeks rekruteren op jobbeurzen. Een opvallende sector waarvoor er weinig rechtstreeks geplaatste vacatures worden geobserveerd is openbaar bestuur en defensie (O), namelijk 36%. Dit kan mogelijks verklaard worden door aanwervingen die rechtstreeks gebeuren na een opleiding, bv. politie en leger. Daarenboven zou het kunnen dat de federale overheid minder gebruik maakt van andere kanalen omwille van het bestaan van haar eigen rekruteringsplatform, werkenvoor.be (het vroegere Selor).

² Op basis van het gemiddelde aantal niet werkende werkzoekenden per jaar zoals gerapporteerd door VDAB op ARVASTAT.

Buiten de adm./ond. diensten vinden we gezondheidszorg (Q), 61%, vrije/wet. beroepen (M), 65%, en bouw (F), 59%, terug bij de sectoren met relatief veel rechtstreeks geplaatste vacatures. Of dit hoog percentage te verklaren valt door een hoog gebruik van de VDAB of door krapte kunnen we hier niet onderscheiden.

In figuur b1.1 in bijlage 1, tonen we hoe de verhouding per sector evolueert voor de periode 2016-2020. Daarenboven, beschrijft figuur b1.2 de relatieve evoluties ten opzichte van 2016 voor het aantal vacatures en aanwervingen in deze sectoren. In de meeste sectoren zien we dezelfde evolutie als voor de volledige sample. Een stijging van de verhouding tussen 2016 en 2019 met een terugval in 2020 tijdens corona. Ook bij de opsplitsing van de evolutie van vacatures en aanwervingen komt een vergelijkbaar beeld terug. *Hoewel de evolutie van aanwervingen in quasi alle sectoren gelijk verloopt, stijging tot 2019 en dan een lichte terugval in 2020, zien we ook hier dat de evolutie in het aantal vacatures veel volatieler is.* Toch springen enkele sectoren eruit omwille van een afwijkende trend. Zo zien we dat de verhouding (rechtstreeks geplaatste) vacatures t.o.v. aanwervingen bij landbouw (A) sterk stijgt in 2020. Dit wordt gedreven door een zeer sterke stijging in de vacatures die bij VDAB gemeld werden in 2020, 5 keer zoveel als in 2016. Dit werd gedreven door het inzetten van lokale gelegenheidswerknemers -na het wegvallen van buitenlandse werkkrachten- tijdens het eerste coronajaar. Ook de aanhoudende daling in het aantal vacatures per aanwerving in de ICT (J) sector valt op. Hoewel deze verhouding in 2016 nog relatief hoog was, 75%, is dit in 2020 teruggezakt tot 40%. Figuur b1.2 toont duidelijk aan dat dit gedreven is door een daling in het aantal ICT (J) vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan de VDAB. Andere sectoren waar een daling vastgesteld kan worden zijn de vrije/wet. beroepen (M) en vastgoed (L), al is de daling kleiner dan bij de ICT (J). Hoewel het aantal vacatures in alle sectoren, op landbouw (A) na, een terugval kent tijdens het coronajaar 2020, zien we een stijging in het aantal vacatures voor de sector finance (K). Ook opvallend is dat deze laatste voor 2019 een sterkere stijging kende in het aantal aanwervingen in vergelijking met de vacatures.

Figuur 3.2 Verhouding tussen vacatures en aanwervingen o.b.v. sector en bedrijfsgrootte



A) Op basis van sector

Bron VDAB en Dynam, verwerking van de auteurs

B) Op basis van bedrijfsgrootte

Ook op basis van de bedrijfsgrootte, gemeten volgens het aantal werknemers, zien we verschillen. Voor kleine bedrijven, en vooral starters, observeren we een relatief laag aantal rechtstreeks geplaatste vacatures per aanwerving. *Deze verhouding stijgt met het aantal werknemers tot de groep van bedrijven met 200 tot 499 werknemers. Voor bedrijven die nog groter zijn zien we terug een lagere verhouding.* Als we naar de evolutie van deze verhouding over de tijd voor de verschillende groottes kijken, dan zien we voor zowel de kleinste, 0 tot 9 werknemers, en de grootste bedrijven, 500 en meer, een stijgende lijn die zich doorzet in 2020. De bedrijven tussenin tonen een vergelijkbare evolutie met het algemene beeld. De evolutie van de vacatures en aanwervingen opgesplitst tonen voor alle groepen - op de starters na - hetzelfde beeld. Een stijging in beide van 2016 tot 2019 met een terugval in 2020. *Net zoals voor de sectoren en het algemeen beeld zien we dat de vacatures veel volatieler zijn.*

4 | Analyse van het vacaturerendement

Uniek aan de koppeling tussen de vacatures en de instroomdynamiek van werknemers in Dynam is dat we op bedrijfsniveau kunnen nagaan wat de link is tussen vacatures en aanwervingen; en dus niet louter op een geaggregeerd niveau. In dit hoofdstuk onderzoeken we deze link aan de hand van het vacaturerendement (Davis et al., 2013). Dit is gedefinieerd als het aantal aanwervingen per vacature op bedrijfsniveau. In een eerste stap bekijken we de kenmerken van de rechtstreeks geplaatste vacatures -en het profiel van de ondernemingen-, enkel voor deze vacatures zullen we op bedrijfsniveau het rendement kunnen nagaan.

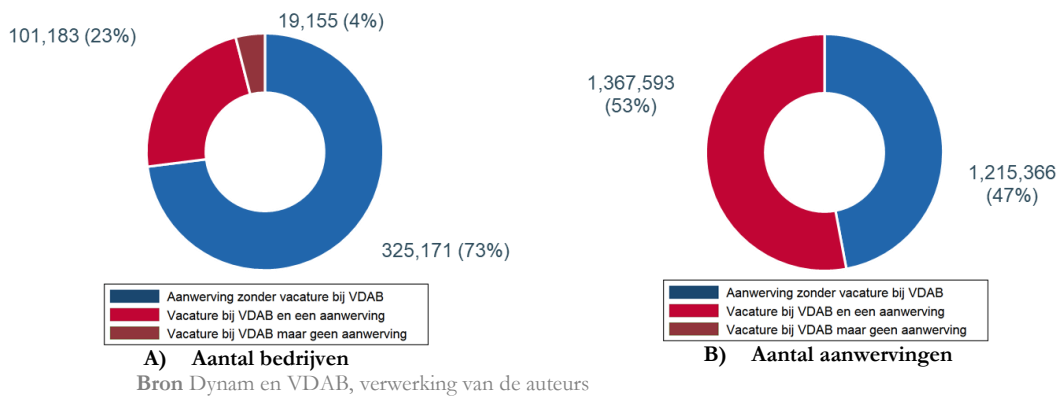
4.1 Koppeling rechtstreeks geplaatste vacatures

Als startpunt van deze analyse koppelen we de vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan VDAB op bedrijfsniveau aan de aanwervingen uit Dynam op jaarbasis (op basis van het KBO-nummer). Op deze manier kunnen we drie soorten bedrijven onderscheiden: (1) bedrijven die aanwerven zonder dat we een rechtstreeks geplaatste vacature bij VDAB observeren, (2) bedrijven die een vacature melden bij VDAB en aanwerven,³ (3) bedrijven die een vacature melden bij VDAB maar waar we - op basis van de Dynam-gegevens- geen aanwervingen observeren. In dit onderzoek kunnen we enkel met deze laatste twee groepen aan de slag.

Paneel A van figuur 4.1 toont hoe de bedrijf/jaar observaties per categorie verdeeld zijn. Voor bijna drie op vier (73 %) van de aanwervende 325,171 bedrijven vinden we geen rechtstreeks geplaatste vacatures terug bij VDAB. Voor ruim een kwart, meer bepaald 27% van de bedrijven, vinden we wel vacatures in de databank. Van deze laatste groep vinden we voor 4% geen bewijs voor een aanwerving in dat jaar. Kijken we naar het aantal aanwervingen dat in de respectievelijke groepen gebeuren, dan zien we dat 53% van de aanwervingen gebeurt in een bedrijf waarvoor we geen rechtstreeks geplaatste vacatures observeren. Deze bedrijven staan in voor 43% van de totale werkgelegenheid in aanwervende bedrijven. Het is alvast een indicatie dat dit veelal kleinere bedrijven zullen zijn. We onderzoeken het profiel van deze ondernemingen verder in de bijlage.

³ Dit hoeft niet noodzakelijk te gaan over het invullen van een vacature bij VDAB. De aanwerving kan gebeuren voor een vacature die niet gekend is bij VDAB.

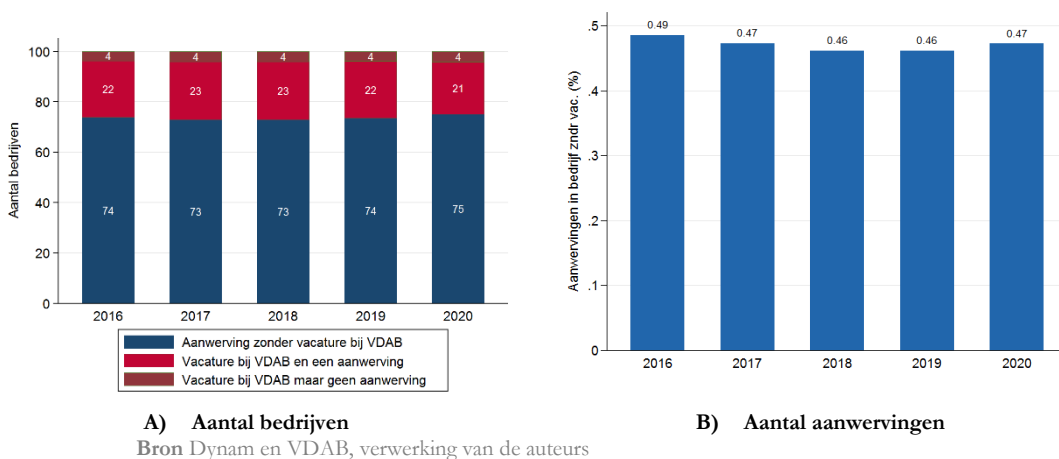
Figuur 4.1 Verdeling bedrijven en aanwervingen op basis van gebruik VDAB



Hoewel we een sterke schommeling zagen in de verhouding vacatures per aanwerving blijft het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de VDAB om vacatures rechtstreeks te plaatsen relatief stabiel over de geobserveerde periode. Zo zien we in paneel A van figuur 4.2 dat dit percentage licht daalt, met 1 ppt, van 2016 naar 2017 en dan jaarlijks 1 ppt stijgt in 2019 en 2020. Het aantal aanwervingen dat gebeurt in bedrijven waarvoor we geen rechtstreeks geplaatste vacatures observeren, paneel B, toont een vergelijkbaar beeld. Al is de daling in het gebruik van de VDAB iets groter, 2 tot 3 ppt, en blijft deze duren tot 2019. Deze grafieken tonen dat er ondanks een sterke stijging in het aantal vacatures, geen spectaculaire toename gebeurd is in het gebruik van de VDAB als kanaal om vacatures rechtstreeks te plaatsen tijdens 2016 en 2020. Dit ondersteunt de conclusie dat de stijging in de verhouding van vacatures per aanwerving (in hoofdstuk 2) wel degelijk wijst op een toegenomen krapte op de arbeidsmarkt en niet op een stijging in het gebruik van de VDAB. Al is dit enkel het geval indien bedrijven VDAB voor al hun vacatures gebruiken. Indien bedrijven die gebruik maken van de VDAB dit enkel doen voor een deel van hun vacatures dan kan het ook zijn dat - ondanks het stabiel aantal bedrijven dat gebruik maakt van de VDAB - bedrijven die VDAB gebruiken dit in tijden van krapte voor een breder spectrum aan vacatures gaat doen, waardoor een stijging in de verhouding vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan VDAB per aanwerving een overschatting zou zijn van de stijging in het werkelijk aantal vacatures per aanwerving.

De resultaten tonen dat ondanks een stijgende krapte, er toch niet meer bedrijven zijn die gebruik maken van de VDAB als rekruteringskanaal. Dit gaat in tegen de bevindingen in de internationale literatuur die aantonen dat in tijden van krapte bedrijven intensiever gaan proberen aanwerven en dus meer kanalen zoeken om hun vacatures te verspreiden.

Figuur 4.2 Evolutie gebruik VDAB tussen 2016-2020

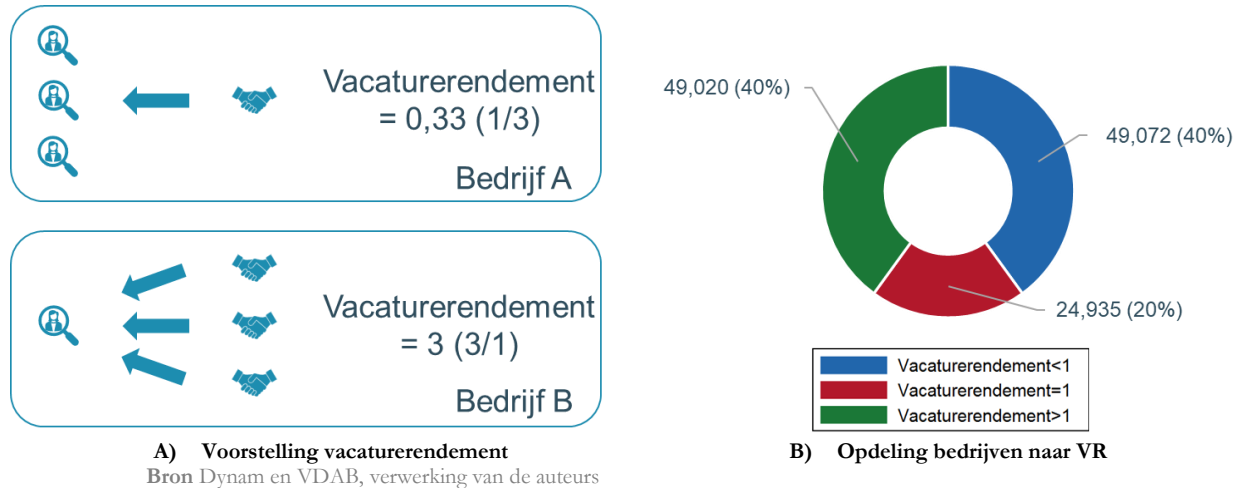


4.2 Analyse vacaturerendement

Hoewel in de literatuur het vacaturerendement voornamelijk op maandbasis berekend wordt stelt onze data ons enkel in staat om dit op jaarbasis te doen. Het vacaturerendement of *vacancy yield* wordt in de literatuur geïnterpreteerd als het aantal aanwervingen dat een vacature opbrengt. In onze context moet deze interpretatie echter genuanceerd worden. Aangezien we niet over alle vacatures beschikken, kunnen we enkel een uitspraak doen over het rendement van vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan VDAB, conditioneel op hoe deze bedrijven de VDAB gebruiken. Bijgevolg maken we in dit hoofdstuk enkel gebruik van de bedrijven die minstens één vacature rechtstreeks gemeld hebben aan de VDAB. Figuur 4.3, toont twee voorbeelden van bedrijven met hun overeenkomstig vacaturerendement. Voor bedrijf A zien we dat er in één jaar drie vacatures gemeld zijn aan de VDAB. In de Dynam-data zien we dat in datzelfde jaar maar één aanwerving plaats vindt. Het vacaturerendement is in dit geval 0,33 en dus kleiner dan 1. Aangezien het kan zijn dat bedrijf A niet voor al zijn vacatures rechtstreeks heeft gemeld, kan het aantal vacatures een onderschatting zijn. Desalniettemin kunnen we met zekerheid stellen dat bedrijf A problemen heeft met het invullen van zijn vacatures en er niet in slaagt om al zijn vacatures in te vullen. Een alternatieve verklaring kan ook zijn dat het bedrijf vacatures in de loop van het jaar ingetrokken heeft, omdat ze toch niet willen aanwerven of omdat het niet lukt om iemand aan te werven. In paneel B van figuur 4.3 zien we dat 49,072 bedrijf/jaar observaties, wat overeenkomt met 40%, een vacaturerendement onder 1 heeft. *Met andere woorden, 40% van de bedrijven slaagt er niet in om al zijn vacatures in te vullen.*

Voor bedrijf B observeren we maar één vacature die rechtstreeks gemeld wordt aan de VDAB. In de Dynam-data daarentegen zien we drie aanwervingen. Dit resulteert in een vacaturerendement dat gelijk is aan drie. De interpretatie van dit rendement hangt af van hoe het bedrijf gebruik maakt van de VDAB. Als we kunnen veronderstellen dat bedrijven dit doen voor al hun vacatures, dan zal een vacaturerendement groter dan één aanduiden dat het bedrijf intensief aanwerft. Dit kan bijvoorbeeld door meer kandidaten aan te werven dan initieel openstaande posities. Een alternatieve mogelijkheid is het rechtstreeks aanwerven van personen zonder het plaatsen van een vacature, bijvoorbeeld door ze weg te kapen bij andere bedrijven of via jobbeurzen. Indien het bedrijf enkel bepaalde vacatures rechtstreeks meldt aan VDAB dan zal het vacaturerendement een overschatting zijn van het effectieve rendement van deze vacatures. Het geobserveerde vacaturerendement kan in dit geval dus geïnterpreteerd worden als het hoogst mogelijke rendement voor het bedrijf. Voor bedrijven met een vacaturerendement dat groter is dan 1 kunnen we dus niet met zekerheid zeggen dat zij al hun vacatures ingevuld krijgen. In paneel B van figuur 4.3 zien we dat 49,020 bedrijf/jaarobservaties een rendement hebben dat hoger is dan 1, wat overeenkomt met 40% van de observaties. 24,935 observaties, oftewel 20%, heeft exact evenveel aanwervingen als rechtstreekse vacatures bij de VDAB. *Het gemiddelde vacaturerendement over de volledige sample is gelijk aan 1.6. Per vacature die gemeld wordt bij de VDAB worden er dus 1.6 mensen aangeworven.*

Figuur 4.3 Beschrijving vacaturerendement (VR) en opsplitsing bedrijven o.b.v. VR kleiner of groter dan 1



Verversen van vacatures

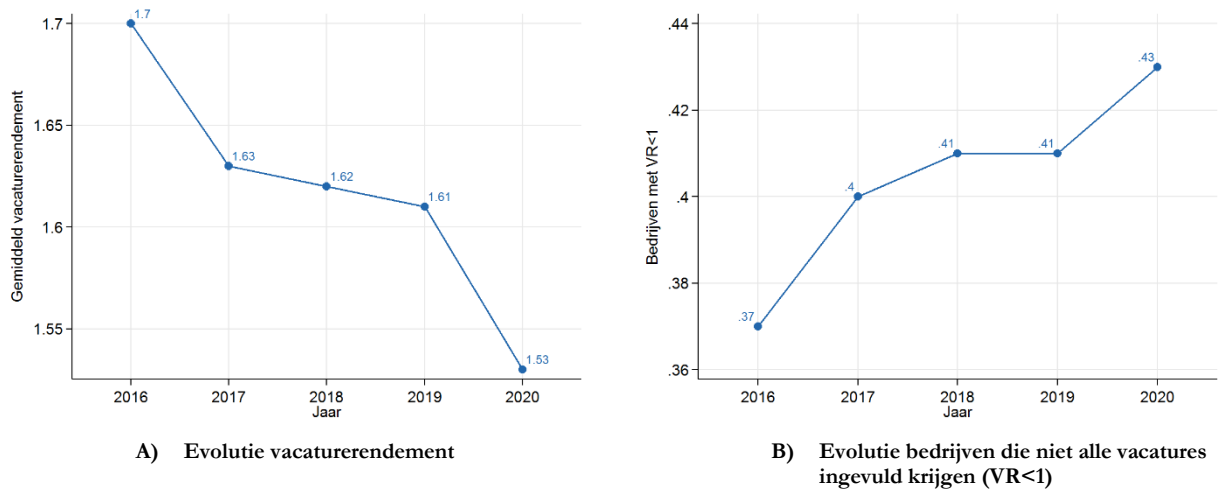
Bedrijven die hun vacatures meer in de aandacht willen brengen zouden dit kunnen doen door hun vacatures telkens opnieuw te melden bij de VDAB. Zo zorgen zij ervoor dat hun vacature steeds bij de nieuwe vacatures verschijnt. Voor het berekenen van het vacaturerendement zou dit voor een onderschatting zorgen aangezien het aantal vacatures in dit geval overschat wordt. Om de omvang van dit probleem na te gaan, hebben we een poging gedaan om deze verversingen te identificeren. De gebruikte vacaturedata wordt op maandbasis bijgehouden. We weten dus minstens per maand hoeveel posities er voor een bepaalde vacature opengesteld zijn. Hierdoor is het onmogelijk om verversingen binnen een maand te identificeren. Vier vacatures in dezelfde maand zouden zowel 4 effectieve openingen kunnen zijn als eenzelfde opening die wekelijks 'ververst' werd. 25,4% van de opengestelde vacatures (331 921) zijn deel van een vacature-dossier met meerdere openingen in een maand en zouden dus mogelijks deels verversingen kunnen zijn. Verder is het ook mogelijk dat er meerdere vacaturedossiers, met per dossier mogelijks meerdere openingen, geopend worden bij de VDAB. Dit is het geval voor 11% van de vacatures (144 243). Verder zien we dat sommige bedrijven enkele opeenvolgende maanden dezelfde vacature posten. Dit is het geval voor 9% van de vacatures (117 979). De eerste twee groepen, meerdere vacatures in één maand in één dossier of meerdere dossiers in één maand, kunnen op hetzelfde moment gemeld worden aan de VDAB. Voor de laatste groep, het posten van dezelfde vacature in opeenvolgende maanden, zijn we zeker dat ze niet simultaan gemeld worden. Daarom kijken we momenteel enkel naar deze laatste groep als mogelijke verversingen. Van deze groep worden 52% maar één maand ververst en 14% 5 maanden of meer. Om de invloed van deze mogelijke verversingen op onze resultaten na te gaan, hebben we alle bedrijven die in een bepaald jaar vacatures ververst hebben, gedefinieerd als het openen van dezelfde vacature in opeenvolgende maanden, uit onze sample verwijderd. Dit heeft geen grote invloed op onze resultaten. Het aantal bedrijven dat niet al zijn vacatures ingevuld krijgt daalt licht, maar de karakteristieken van deze groep blijven hetzelfde.

4.3 Evolutie van het vacaturerendement

In figuur 4.4, tonen we de evolutie van zowel het gemiddelde vacaturerendement, paneel A, en het percentage bedrijven dat niet al zijn vacatures ingevuld krijgt. Het rendement daalt consequent tussen 2016 en 2020 van 1,70 naar 1,53 met uitschieters in 2017 en 2020. Dit toont aan dat het in deze periode stelselmatig moeilijker geworden is om vacatures in te vullen. Paneel B, bevestigt dit beeld en toont dat van 2016 tot 2020 het percentage bedrijven dat niet al zijn vacatures ingevuld krijgt gestegen is van 37% naar 43%. *Beide grafieken suggereren dat de krapte op de arbeidsmarkt sterk is toegenomen tussen 2016 en 2020.*

Hoewel beide figuren wijzen in de richting van een toegenomen krapte op de arbeidsmarkt, moet de kanttekening gemaakt worden dat we dit enkel kunnen observeren voor de bedrijven die gebruik maken van de VDAB om minstens één vacature rechtstreeks te plaatsen. Uit de voorgaande secties is gebleken dat bepaalde sectoren en type bedrijven, omwille van een lager gebruik van de VDAB, ondervertegenwoordigd zijn in deze dataset. Het extrapoleren van deze bevindingen moet dus met de nodige voorzichtigheid gebeuren.

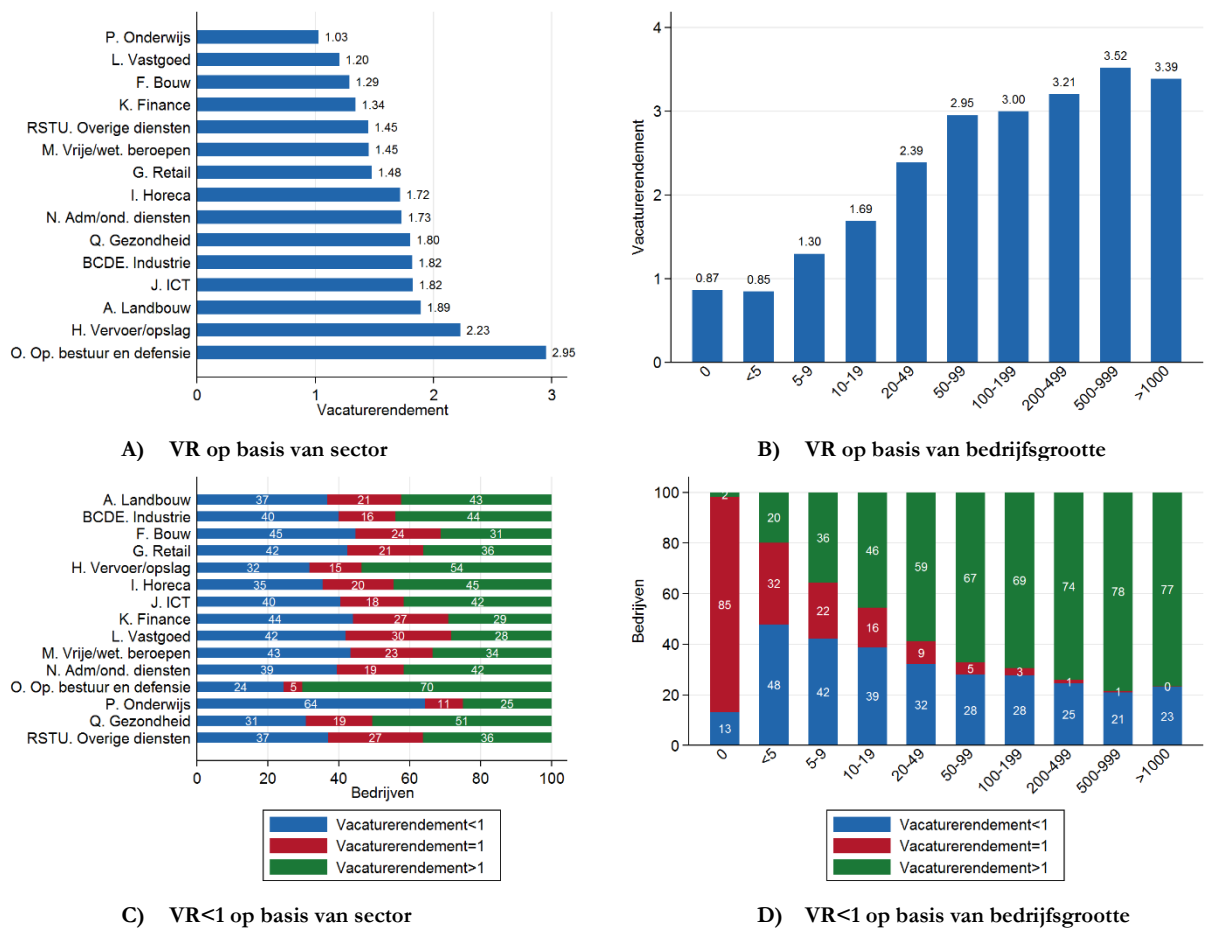
Figuur 4.4 Evolutie van het vacaturerendement en aantal bedrijven met VR<1



4.4 Verschillen in vacaturerendement op basis van sector en bedrijfsgrootte

Paneel A en C van figuur 4.5 tonen het vacaturerendement en het percentage bedrijven dat niet alle vacatures invult voor de verschillende sectoren. Er zijn zeer grote verschillen in het gemiddelde rendement per sector. Zo is het gemiddelde vacaturerendement van openbaar bestuur en defensie (O), 2.95, 3 keer zo hoog als dat voor onderwijs (P), 1.03. Hetzelfde beeld zien we terug bij het aantal bedrijven die niet al hun vacatures invullen, dit is het laagste voor openbaar bestuur en defensie (O), 24%, en het hoogste voor onderwijs (P), 64%. *In beide categorieën komen onderwijs (P), bouw (F), vastgoed (L) en finance (K) naar voren als de sectoren waar vacatures het moeilijkst ingevuld geraken.*

Figuur 4.5 Vacaturerendement en aantal bedrijven met VR<1 op basis van sector en bedrijfsgrootte



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

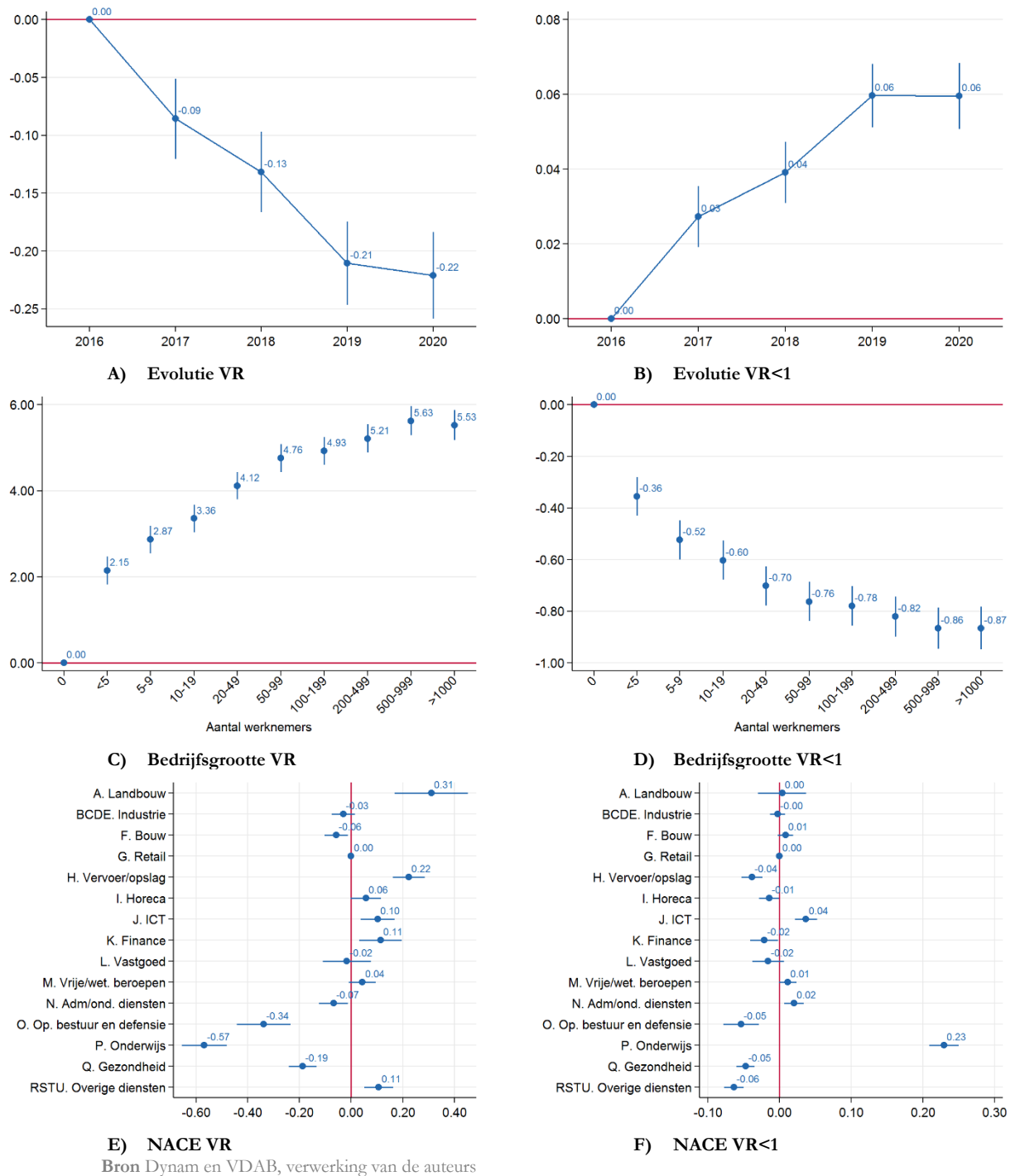
In paneel B en D splitsen we beide maatstaven op naar bedrijfsgrootte. Kleine bedrijven, minder dan 5 werknemers, hebben een gemiddeld vacaturerendement onder 1, respectievelijk 0.87 en 0.85. Terwijl grotere bedrijven, vanaf 50 werknemers of meer, gemiddeld 3 of meer aanwervingen doen per vacature bij de VDAB. Het rendement stijgt duidelijk met de grootte van het bedrijf. Ook het aantal bedrijven dat niet alle vacatures ingevuld krijgt varieert sterk naar bedrijfsgrootte. *Kleine bedrijven lijken het moeilijker te hebben om al hun vacatures in te vullen. Grotere bedrijven daarentegen nemen voornamelijk meer mensen aan dan het aantal vacatures dat ze posten bij de VDAB.* Hiervoor zijn verschillende verklaringen mogelijk. Zo kan het zijn dat grotere bedrijven beter zijn in het aanwerven van nieuwe werknemers, omwille van schaalvoordelen in het rekruteren, of meer mogelijkheden hebben om meer personen aan te werven dan initieel gepland. Een alternatieve verklaring kan teruggevonden worden in een selectief gebruik van de VDAB voor het rechtstreeks plaatsen van vacatures. Bedrijven die groter zijn en een grotere verscheidenheid van posities vacant hebben, zouden voor sommige profielen dan wel en voor andere geen gebruik maken van de VDAB. Dit kan leiden tot een overschatting van het vacaturerendement voor grotere bedrijven.

4.5 Wat bepaalt het vacaturerendement?

In deze sectie analyseren we hoe karakteristieken van een bedrijf het vacaturerendement en de kans op het niet invullen van vacatures beïnvloeden. Hiervoor maken we gebruik van een regressie-model voor het schatten van het vacaturerendement en een Linear Probability Model (LPM) om de kans te schatten dat een bedrijf niet alle vacatures invult. In beide modellen controleren we voor sector, bedrijfsgrootte, jaar en karakteristieken van het werknemersbestand, zoals leeftijd, percentage deeltijdse werknemers, percentage vrouw en percentage ambtenaar, bediende of arbeider. Daarenboven kijken we naar het effect van de instroom- en uitstroomgraad op beide parameters. Aangezien we voor deze analyse enkel gebruik maken van bedrijven die minstens één vacature hebben geplaatst bij VDAB, kunnen we voor onze analyse gebruik maken van de karakteristieken van de vacatures. Dit stelt ons in staat om na te gaan of bedrijven die veel masters, of mensen met veel ervaring zoeken een hoger of lager vacaturerendement hebben. Naast opleiding en ervaring kijken we ook of het percentage vacatures dat geregistreerd staat als knelpuntberoep een invloed heeft op het rendement. Ook het type contract dat aangeboden wordt in de vacatures, van bepaalde of onbepaalde duur, kan meegenomen worden in onze analyse.

In figuur 4.6, tonen we de coëfficiënten voor het jaar, de bedrijfsgrootte en de sector voor zowel het regressiemodel (links) en het LPM (rechts). De coëfficiënten die de jaarlijkse evolutie t.o.v. 2016 aanduiden, tonen een gelijkaardig beeld als de jaarlijkse gemiddeldes zoals weergegeven in figuur 4.5. Tussen 2016 en 2019 zien we een stelselmatige afname van het vacaturerendement en een toename van de kans dat een bedrijf niet al zijn vacatures invult. Waar we in de gemiddeldes een sterke sprong zagen in 2020 zien we op basis van de modellen dat dit voornamelijk gedreven is door een compositie-effect. In beide modellen is er geen statistisch verschil op te merken tussen 2019 en 2020. *Deze resultaten tonen dat de krapte op de arbeidsmarkt sterk toenam tussen 2016 en 2019.*

Figuur 4.6 Coëfficiënten regressiemodel en LPM voor het jaar, de bedrijfsgrootte en sector



Om een beter beeld te krijgen van hoe de krapte binnen sectoren evolueert, hebben we beide modellen apart geschat voor iedere sector. De resultaten per sector, zie figuur b3.1 in bijlage 3, tonen dat de meeste sectoren vergelijkbaar evolueren als de schattingen voor de volledige sample. In de meeste sectoren neemt de krapte toe tussen 2016 en 2019. Enkel in de landbouw (A), ICT (J), finance (K) en vrije en wetenschappelijke beroepen (M) zien we geen significante evolutie.

Het effect van de bedrijfsgrootte bevestigt het beeld dat geschetst wordt door de gemiddelde waarden. *Hoe groter het bedrijf, hoe hoger het vacaturerendement en hoe lager de kans dat niet alle vacatures ingevuld geraken.*

In paneel E en F van figuur 5.4 tonen we voor beide uitkomsten het effect van de sector van het bedrijf ten opzichte van bedrijven in de sector *retail* (G). Ook deze resultaten geven een afwijkend beeld van de gemiddelde waarden per sector zoals weergegeven in figuur 5.3. Zo zien we dat bedrijven die actief zijn in de landbouw (A) het hoogste vacaturerendement hebben maar niet een opvallend lagere kans om niet alle vacatures in te vullen. Ook vervoer/opslag (H), ICT (J), finance (K) en overige diensten (RSTU) hebben een relatief hoog vacaturerendement. Hoewel vervoer/opslag (H) en overige diensten (RSTU) ook een lage kans hebben om niet alle vacatures in te vullen, is dit bij ICT (J) net het omgekeerde. Een laag vacaturerendement kunnen we dan weer terugvinden bij onderwijs (P), gezondheid (Q) en openbare diensten en defensie (O). Van deze sectoren heeft, gecontroleerd voor andere factoren (in tegenstelling tot de gemiddelde waarden in figuur 4.5), enkel onderwijs (P) een relatieve hoge kans om niet al zijn vacatures in te vullen.

In tabel 4.1 tonen we de resultaten voor het effect van de instroomgraad, uitstroomgraad en de karakteristieken van de vacatures. De resultaten voor de instroomgraad tonen een positief effect op het rendement en een negatief effect op de kans op het niet invullen van alle vacatures. Vergelijkbare resultaten vinden we ook terug als we de instroomgraad opsplitsen naar soort aanwerving, uit werk of niet werk. Ook als we de modellen apart schatten voor de bedrijven op basis van de groepering naar bedrijfsgrootte, dan zien we voor alle groepen hetzelfde resultaat, zie tabel b3.1 in bijlage 3. *Dit suggereert dat bedrijven die veel aanwerven een hoger rendement uit vacatures halen.* Dit is in lijn met de bevindingen in de literatuur (Davis et al. 2013; Bagger et al., 2022) die tonen dat de instroomgraad positief gecorreleerd is met het vacaturerendement. Zij stellen dat bedrijven die veel willen aanwerven, intensiever zoeken naar werknemers.

De uitstroomgraad toont het tegenovergestelde. De coëfficiënten zijn negatief voor het vacaturerendement en positief voor de kans op het niet invullen van alle vacatures. De opsplitsing van de uitstroomgraad naar werk en niet-werk toont dat het effect voornamelijk gedreven is door uitstroom naar werk. De resultaten op basis van bedrijfsgrootte bevestigen dit beeld. *Bedrijven die veel werknemers zien vertrekken omwille van een job-naar-job transitie hebben het moeilijker om vacatures in te vullen.*

Beide modellen bevatten een variabele die aanduidt hoeveel procent van de vacatures geclassificeerd staan als een knelpuntberoep. Een hoger percentage knelpuntvacatures zorgt voor een lager vacaturerendement en een hogere kans op het niet invullen van alle vacatures. *De resultaten tonen duidelijk aan dat bedrijven met relatief veel knelpuntvacatures het moeilijker hebben om hun vacatures in te vullen.* Als we de modellen apart schatten voor de verschillende bedrijfsgroottes dan zien we dat dit verband niet geldt voor grotere bedrijven. Voor bedrijven met meer dan 200 werknemers heeft het aantal knelpuntvacatures een positief effect op het vacaturerendement, dit is enkel significant voor bedrijven met meer dan 1000 werknemers. Het is moeilijk om op basis van onze gegevens hier een sluitende verklaring voor te geven. Zo zou een mogelijke verklaring kunnen zijn dat deze bedrijven intensiever samenwerken met de VDAB om deze knelpuntberoepen in te vullen. Ook hebben we de modellen geschat voor iedere sector afzonderlijk. Deze analyse toont dat de knelpuntberoepen niet in alle sectoren hetzelfde effect hebben als voor de volledige sample. Zo tonen de analyses voor de industrie (BCDE), horeca (I) en overige diensten (RSTU) een positief significant effect van het aantal knelpuntvacatures op het vacaturerendement. Voor de landbouw, vervoer/opslag, finance, vastgoed en openbaar bestuur en defensie zien we geen significante effecten. *Enkel de knelpuntberoepen in onderwijs (P), gezondheid (Q), adm./ond. diensten (N), vrije en wetenschappelijke beroepen (M), ICT (J), retail (G) en bouw (F) worden moeilijker ingevuld.*

De coëfficiënten met betrekking tot het gevraagde opleidingsniveau in de vacatures van het bedrijf tonen dat bedrijven met relatief veel mastervacatures het laagste vacaturerendement hebben en de grootste kans hebben om niet al hun vacatures in te vullen. Bedrijven met vacatures waarvoor maximaal een diploma 2^{de} graad secundair gevraagd wordt, hebben een hoger rendement maar een niet significant verschillende kans om niet alle vacatures in te vullen ten opzichte van de masters. Het hoogste vacaturerendement en de laagste kans om niet alle vacatures in te vullen, kunnen we terug-

vinden bij bedrijven die relatief veel bachelorprofielen vragen. *Deze resultaten suggereren dat vacatures waarvoor een master vereist is het moeilijkst ingevuld geraken en bachelors het makkelijkst.*

Ook de vereiste ervaring voor de vacatures is opgenomen in de modellen. Er zijn drie categorieën, maximaal 6 maanden ervaring, 6 maanden tot 2 jaar ervaring en meer dan 2 jaar ervaring. *De resultaten tonen dat een groter aantal vacatures waarvoor minder dan 6 maanden ervaring vereist wordt, zorgt voor een lagere kans dat niet alle vacatures ingevuld worden.*

Als laatste wordt ook nog het effect van het aangeboden contract onderzocht. Bedrijven die veel contracten van onbepaalde duur aanbieden hebben een hoger vacaturerendement en een lagere kans dat niet alle vacatures ingevuld worden. *Vacatures van onbepaalde duur lijken dus makkelijker ingevuld te geraken dan vacatures van bepaalde duur.*

Een belangrijke bedenking die bij bovenstaande analyses gemaakt moet worden is dat de grootte van de effecten relatief klein zijn. *Het grootste deel van de variatie in zowel het vacaturerendement en de kans om niet alle vacatures in te vullen wordt bepaald door de sector en de bedrijfsgrootte.* Kleinere effecten zijn terug te vinden bij de instroomgraad, uitstroomgraad en de karakteristieken van de vacatures. Ter illustratie, een stijging van 10 ppt in het aantal knelpuntvacatures in een bedrijf zorgt voor een daling in het vacaturerendement van 0,01 en een stijging in de kans dat niet alle vacatures ingevuld geraken van 0,2 ppt. Terwijl het vacaturerendement voor een groot bedrijf 5,5 ppt hoger is en de kans op het niet invullen van de vacatures 87 ppt lager is.

Tabel 4.1 Regressiemodel voor het effect op het vacaturerendement en LPM voor het effect op het niet invullen van alle vacatures (VR onder 1)

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Vacaturerendement | Vacaturerendement | VR<1 | VR<1 |
| Instroomgraad (instroom/wn) | 1.786*** (.018) | - | -.601*** (.004) | - |
| <i>Uit werk</i> | - | 1.819*** (.025) | - | -.612*** (.006) |
| <i>Uit niet-werk</i> | - | 1.805*** (.025) | - | -.592*** (.006) |
| Uitstroomgraad (uitstroom/wn) | -.108*** (.019) | - | .092*** (.005) | - |
| <i>Naar werk</i> | - | -.24*** (.026) | - | .115*** (.006) |
| <i>Naar niet-werk</i> | - | .034 (.027) | - | .068*** (.006) |
| Knelpuntberoep (% van vacatures) | -.092*** (.014) | -.091*** (.014) | .022*** (.003) | .023*** (.003) |
| Opleiding (% van vacatures) | | | | |
| <i>Max. 2de graad</i> | .145*** (.037) | .141*** (.037) | -.011 (.009) | -.01 (.009) |
| <i>Secundair</i> | .16*** (.037) | .159*** (.037) | -.022*** (.009) | -.022** (.009) |
| <i>Bachelor</i> | .226*** (.036) | .226*** (.036) | -.039*** (.009) | -.038*** (.009) |
| <i>Master</i> | - | - | - | - |
| Ervaring (% van vacatures) | | | | |
| <i><6 maanden</i> | .026 (.017) | .025 (.017) | -.015*** (.004) | -.015*** (.004) |
| <i>6 maanden - 2 jaar</i> | -.063*** (.017) | -.063*** (.017) | .003 (.004) | .002 (.004) |
| <i>Meer dan 2 jaar</i> | - | - | - | - |
| Type contract (% van vacatures) | | | | |
| <i>Onbepaald</i> | .129*** (.024) | .132*** (.024) | -.035*** (.006) | -.035*** (.006) |
| <i>Bepaald</i> | - | - | - | - |
| Observations | 104,669 | 104,669 | 104,669 | 104,669 |
| R-squared | .227 | .228 | .206 | .206 |

Standard errors are in parentheses *** p<.01, ** p<.05, * p<.1.
Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

5 | Conclusie

De centrale vraag in dit onderzoek is hoe vacatures en aanwervingen in Vlaanderen zich tot elkaar verhouden, hoe deze ratio evolueert en welke factoren hier vervolgens een invloed op hebben. Om deze vraag te beantwoorden wordt voor het eerst gebruik gemaakt van grootschalige administratieve gegevens over bij VDAB gemelde vacatures enerzijds en gecorrigeerde Dynam-data over aanwervingen anderzijds. In dit onderzoek wordt een eerste poging ondernomen om de beschikbare vacaturedata in Vlaanderen zo accuraat mogelijk te koppelen aan de effectief gerealiseerde aanwervingen. De focus ligt op de periode tussen 2016 (het vroegste jaar dat voldoende vacaturedata beschikbaar zijn) en 2020 (het jaar met de meest recent beschikbare data).

Koppeling vacatures - aanwervingen

Om methodologische redenen is de koppeling afgebakend tot de bij VDAB beschikbare vacaturedata, maar hiervan zijn enkel de rechtstreeks gemelde vacatures - gemeld door bedrijven aan VDAB, te onderscheiden van vacatures verzameld door selectiekantoren en derden- in het zogenaamde normaal-economisch circuit zonder uitzend (NECZU) bruikbaar om een koppeling te maken. De focus op het rechtstreeks gemelde VDAB-circuit leidt tot een globale onderschatting van het volume vacatures ten opzichte van het volume van aanwervingen. De andere vacaturecircuits betrekken in het onderzoek is dan ook wenselijk, maar zou bijkomend onderzoek vereisen naar dubbeltellingen en identificatie van bedrijven. Voor de verzamelde vacatures na 2020 zou deze identificatie alvast te realiseren zijn: het ondernemingsnummer om de link te leggen op het bedrijfsniveau is vanaf dat jaartal voldoende ingevuld en beschikbaar voor de niet-rechtstreeks verzamelde vacatures. Deze gegevens werden echter nog niet in deze studie gebruikt. Het volume van aanwervingen is in dit onderzoek wel gecontroleerd voor dubbeltellingen, dankzij het gebruik van Dynam-gecorrigeerde data (correctie voor schijnbare aanwervingen bij bedrijven ten gevolge van administratieve of andere wijzigingen in het statuut van de organisatie).

De focus op het rechtstreeks gemelde VDAB-circuit leidt dan wel tot een onderschatting van het globale volume vacatures, het laat ons wel toe om op bedrijfsniveau -voor deze bedrijven die vacatures rechtstreeks plaatsen- een eerste analyse te maken van het gerealiseerde vacaturerendement: de verhouding tussen de aanwervingen en de vacatures op ondernemingsniveau. Tegelijk vormt de afbakening van het onderzoek in deze paper tot de rechtstreeks gemelde vacatures de mogelijkheid om te focussen op het bereik en de evolutie van VDAB als kanaal om rechtstreeks vacatures te plaatsen en naar de evolutie van het markt bereik van VDAB in de bredere context van opgaande conjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt.

Tegelijk moeten we in de analyse aandacht hebben voor een mogelijke overschatting van het aantal vacatures. Een moeilijker invulling van vacatures kan namelijk bij VDAB zelf leiden tot een dubbele registratie van eenzelfde vacature. Dat doet zich voor binnen de bredere arbeidsmarktcontext wanneer over een korte periode dezelfde vacature opnieuw wordt gepost. VDAB noemt dit ‘verversingen’, een fenomeen dat zich zelfs binnen eenzelfde maand kan voordoen. Binnen eenzelfde maand is dit niet te onderscheiden van het simultaan melden van een andere vacature. Voor deze paper bakenen we ‘verversingen’ af tot dezelfde vacatures geopend in opeenvolgende maanden. Over opeenvolgende maanden gaat het om 9% van de vacatures. Als we deze verwijderen uit de dataset, blijven we vergelijkbare resultaten bekomen.

Globale resultaten

Als eerste stap in deze paper vergelijken we op geaggregeerd niveau de stroom van vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB, en de stroom van aanwervingen voor het geheel van corresponderende bedrijven. Vacatures monden niet altijd uit in een aanwerving, net zomin als aanwervingen niet per se resulteren uit een extern opengestelde vacature. De vergelijking van de stroom van vacatures en de stroom van aanwervingen in dit onderzoek leidt tot een verhouding van 0,49 vacatures per aanwerving. Maximaal 49% van de aanwervingen heeft plaatsgevonden op basis van een vacature die rechtstreeks aan VDAB is gemeld. Een analyse van beide grootheden over een relatief korte periode van 5 jaar toont dat de vacatures volatieler zijn geworden dan de effectieve aanwervingen. Tijdens een opwaartse conjunctuur stijgen de vacatures sneller dan de aanwervingen, wat kan wijzen op een toegenomen krapte op de arbeidsmarkt. Aangezien we enkel gebruik maken van de vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB, kan deze stijging ook te wijten zijn aan een stijging in het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de VDAB om rechtstreeks vacatures te plaatsen. De literatuur voorspelt namelijk dat bedrijven in tijden van krapte gebruik maken van meer rekruteringskanalen. Ook de digitalisering van rekruteringskanalen en de hogere profielvereisten van gezochte kandidaten werkt dergelijke strategie van multi-channeling in de hand. Indien dit het geval is, dan zou de stijging in het aantal vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan de VDAB een overschatting zijn van de stijging in het effectieve aantal nieuwe vacatures.

We tonen in de studie echter aan dat het aantal bedrijven dat rechtstreeks gebruik maakt van VDAB constant is gebleven. De stijging in het aantal bij VDAB-gemelde vacatures en het constante aantal bedrijven dat gebruik maakt van VDAB tonen dan ook samen aan dat de krapte op de arbeidsmarkt is toegenomen tussen 2016 en 2019. Dit wordt bevestigd in een derde stap waarbij we het rendement van een rechtstreeks gemelde vacature op bedrijfsniveau berekenen, d.i. het aantal aanwervingen per vacature op bedrijfsniveau. Dit rendement is gedaald tussen 2016 en 2019, wat aantoont dat het in deze periode moeilijker was om vacatures in te vullen. Het vacaturerendement kan echter onderschat worden indien bedrijven die al gebruik maakten van de VDAB als rekruteringskanaal dit over de tijd voor een groter aandeel van hun vacatures zijn gaan doen. Immers, het intensiever gebruik kan leiden tot overschatting van het aantal vacatures ten gevolge van een verschuiving tussen kanalen.

Rendement van vacatures

Deze paper maakt een onderscheid tussen de melding door bedrijven van vacatures aan VDAB en vervolgens het rendement van vacatures gemeld bij VDAB. Dit laatste wijst in de richting van het begrip ‘invulling van vacature’, met dien verstande dat de analyse-eenheid hier het bedrijf of de organisatie is en niet de individuele vacature.

Op basis van de gerealiseerde koppeling starten we met een analyse van het gebruik van VDAB door ondernemingen om rechtstreeks vacatures te melden. Het is namelijk enkel voor de ondernemingen die rechtstreeks vacatures plaatsen dat we het vacaturerendement kunnen berekenen. We vinden dat 73% van de bedrijven, die 53% van de aanwervingen vertegenwoordigen, aanwerft zonder hiervoor een vacature rechtstreeks bij VDAB te posten. Deze bedrijven staan in voor 43% van de totale werkgelegenheid in aanwervende bedrijven. Het gebruik van VDAB als rechtstreeks kanaal ligt dan ook veel hoger voor grote dan voor kleine bedrijven. Verder zien we dat er grote sectorale verschillen zijn in het gebruik van VDAB. Zo zien we een hoog gebruik in de sectoren onderwijs, gezondheid en openbaar bestuur en defensie. Bedrijven die actief zijn in de landbouw en horeca maken dan weer het minst gebruik van de VDAB om rechtstreeks vacatures te posten.

Voor de bedrijven die een vacature rechtstreeks melden aan de VDAB maken we vervolgens een analyse maken van het rendement van deze vacatures. Per vacature die bij VDAB wordt gemeld, worden er 1.6 personen aangeworven. Het aandeel bedrijven die er niet in slagen al hun vacatures in te vullen, bedraagt 40%. Aan de hand van regressiemethodes tonen we aan dat grote bedrijven een hoger vacaturerendement hebben en een lagere kans dat niet alle vacatures ingevuld geraken. Het hoge rendement kan ook gedreven zijn door een heterogeen of selectief gebruik van de VDAB. Zo

kan het zijn dat grotere bedrijven voor sommige vacatures wel en voor andere geen gebruik maken van de VDAB waardoor het rendement overschat wordt. Verder zien we dat bedrijven die veel aanwerven een hoger vacaturerendement hebben, wat in lijn is met de literatuur. Bedrijven die veel uitstroom omwille van job-naar-job transities kennen hebben het moeilijker om hun vacatures in te vullen. Als we kijken naar de karakteristieken van de vacatures dan zien we dat het moeilijker is om vacatures in te vullen voor bedrijven als ze veel knelpuntvacatures, mastervacatures en vacatures waarvoor ervaring vereist is hebben openstaan. Deze resultaten geven een indicatie van waar de krapte op de arbeidsmarkt gesitueerd is.

Aanbevelingen

Op basis van deze bevindingen formuleren we enkele aanbevelingen en stappen voor verder onderzoek. De bevindingen refereren naar het tweevoudige belang van een beter in kaart brengen van de vacaturemarkt, voor het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en voor de arbeidsbemiddeling door VDAB in relatie tot werkgevers en kandidaat-werknemers in het bijzonder.

We maakten in deze studie enkel gebruik van de rechtstreeks gemelde vacatures. Het is hierbij duidelijk dat we hiermee slechts een gedeelte van de vraag naar arbeid capteren. Het is dus belangrijk om de representativiteit van deze dataset blijvend op te volgen en stappen te zetten om deze te verbeteren. Dit kan door het gebruik van de vacatures in de andere circuits verder te ontsluiten. Hoewel VDAB een groot deel van deze vacatures van het NECZU wel ter beschikking heeft, was het niet mogelijk deze te gebruiken in dit type onderzoek, omwille van de mindere kwaliteit en de mogelijkheid tot dubbeltellingen. De kwaliteit van de vacatures in de andere circuits schiet voornamelijk tekort door ontbrekende KBO-nummers waardoor het niet duidelijk is welk bedrijf de vacature openstelt. In de afgelopen jaren heeft de VDAB grote stappen gezet om deze kwaliteit te verbeteren. Zo zien we dat in 2020 maar voor 29% van de vacatures het KBO-nummer ontbrak terwijl dit in 2019 nog 57% was. Bij wijze van aanbeveling uit dit onderzoek pleiten we ervoor dat de VDAB nog verder kan gaan door ervoor te zorgen dat iedere vacature aan een KBO-nummer verbonden kan worden.

Conditioneel op een goede kwaliteit is het enkel mogelijk om de niet-rechtstreekse vacatures te gebruiken voor monitoringdoeleinden indien er systematisch een strategie voor dubbeldetectie en uitsluiting van dubbels toegepast wordt. Aangezien twee dezelfde vacatures niet noodzakelijk een dubbeltelling voorstellen maar gewoon twee open posities kunnen zijn, is het in de hoedanigheid van bemiddelaar aangeraden om beide te communiceren aan de werkzoekenden. Vanuit een onderzoeks- of monitoringperspectief kan er echter wel een correctie toegepast worden op de geaggregeerde cijfers op basis van een dubbeldetectiemethode. Verder onderzoek is nodig om vast te stellen welke dubbeldetectiemethode het best geschikt is om de verschillende circuits bruikbaar te maken.

Vanuit het onderzoek kunnen we momenteel geen uitspraken doen over de reden waarom sommige bedrijven hun vacature niet rechtstreeks melden aan VDAB. Dit kan zijn omdat deze bedrijven hun vacature nergens publiceren, en dusdanig ook niet in de niet-rechtstreekse circuits terecht komen (eventueel wel in andere gespecialiseerde circuits, of aanwerven na een uitzendopdracht, ...), of omdat zij enkel die vacatures rechtstreeks melden aan de VDAB waarvan ze denken dat het profiel aansluit bij de werkzoekenden die de VDAB begeleidt. We hebben met andere woorden geen zicht op het aantal vacatures dat onrechtstreeks bij VDAB worden gemeld, van welke ondernemingen of sectoren. Verder onderzoek is dan ook nodig om een duidelijk beeld te krijgen van de keuze voor verscheidene rekruteringskanalen die door bedrijven worden gebruikt en hoe deze keuze samenhangt met de karakteristieken van de vacatures. Dit zou alvast met de uitbreiding van de onrechtstreeks gemelde vacatures met het KBO-nummer van de onderneming in de toekomst mogelijk worden.

Het is belangrijk hierbij op te merken dat het niet noodzakelijk optimaal is voor de VDAB om voor de gehele markt als rekruteringskanaal te fungeren; en alle vacatures rechtstreeks te ontvangen. Indien andere private spelers voor specifieke vacatures beter geschikt zijn als intermediair dan hoeft dit geen

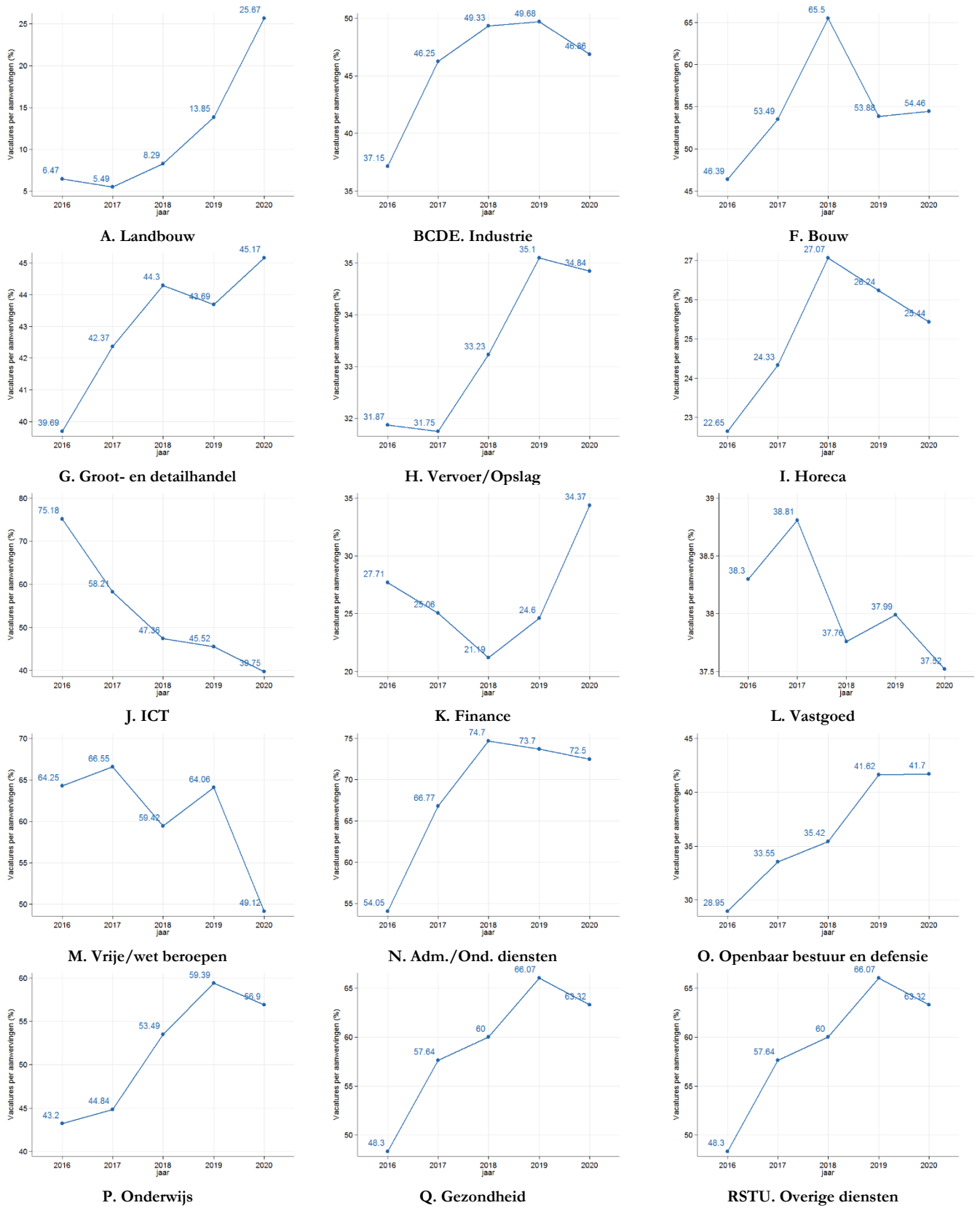
probleem te zijn. Een gedeeltelijk bereik van de VDAB zou op complementariteit kunnen wijzen ten opzichte van de private spelers.

Toch zien we momenteel al dat de bedrijven die niet bereikt worden door de VDAB voornamelijk kleinere bedrijven zijn. Dit kan problematisch zijn om twee redenen. Ten eerste is het niet duidelijk of deze bedrijven goede rekruteringskanalen ter beschikking hebben onder de private spelers. Indien dit niet het geval is worden de vacatures voor deze bedrijven niet breed verspreid en kan de VDAB deze vacatures niet gebruiken voor bemiddeling. Ten tweede kan het zijn dat kleinere bedrijven meer laag opgeleide profielen zoeken, bv. horecapersoneel, waardoor het belangrijk is dat deze vacatures vanuit een bemiddelingsperspectief tot bij de VDAB komen.

Het is dus niet onbelangrijk dat alle vacatures rechtstreeks of onrechtstreeks bij VDAB terecht komen. Vooral vacatures waarvoor de VDAB een meerwaarde kan bieden door arbeidsbemiddeling en begeleiding, voornamelijk vacatures geschikt voor de profielen van de ingeschreven niet-werkende of werkende werkzoekenden, zouden bij de VDAB geregistreerd moeten staan. We dienen dus na te gaan of de vacatures van bedrijven wiens vacatures compatibel zijn met het bestand van werkzoekenden en niet-werkenden rechtstreeks of onrechtstreeks, via de andere kanalen, tot bij de VDAB komen. Dit onderstreept verder het belang van een betere identificatie van de niet-rechtstreeks gemelde vacatures; en de koppeling van deze vacatures op bedrijfsniveau aan de aanwervingen.

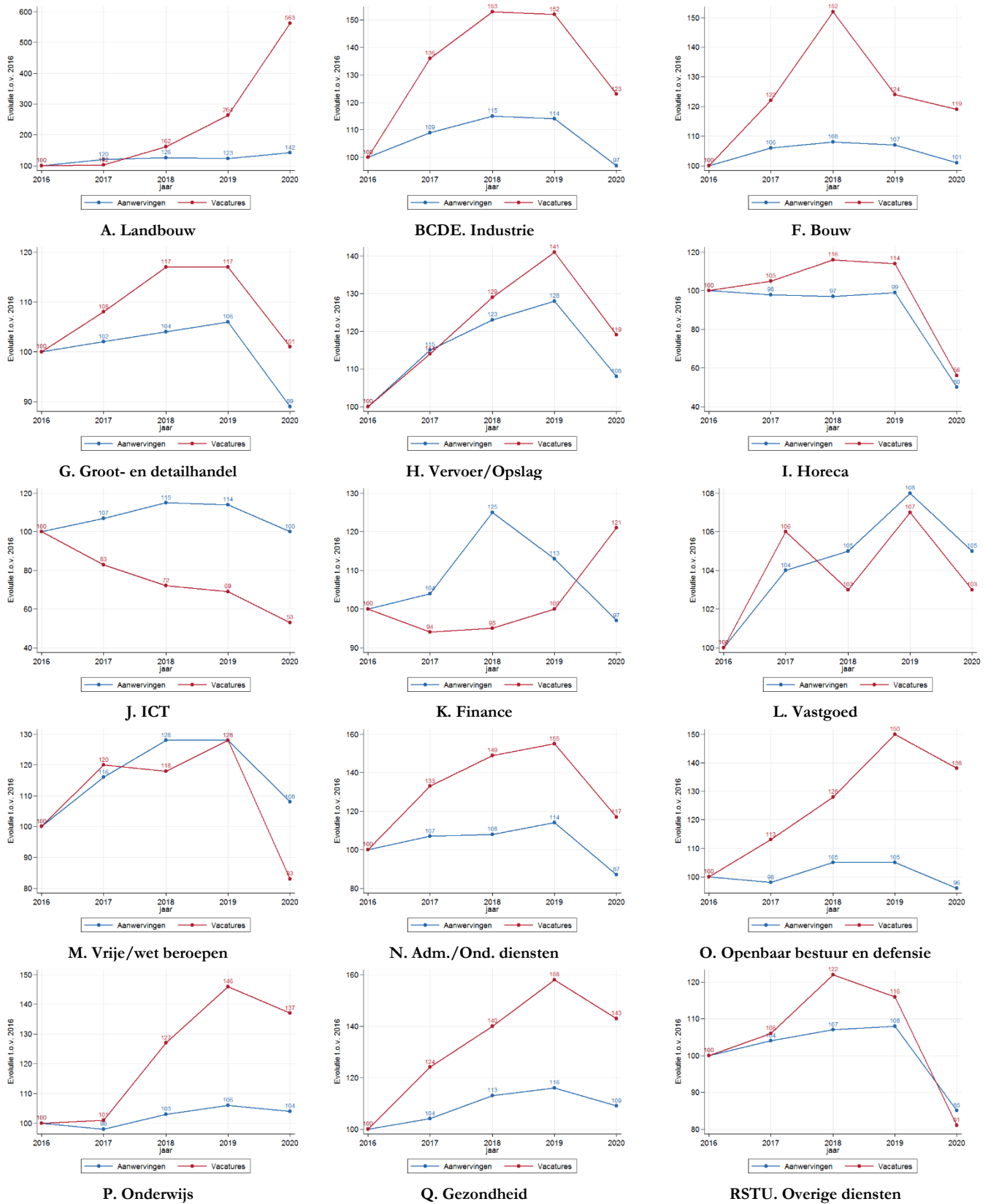
bijlage 1 Extra figuren hoofdstuk 3

Figuur b1.1 Evolutie verhouding vacatures per aanwerving o.b.v. sector



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

Figuur b1.2 Evolutie van vacatures en aanwervingen t.o.v. 2016 o.b.v. sector



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

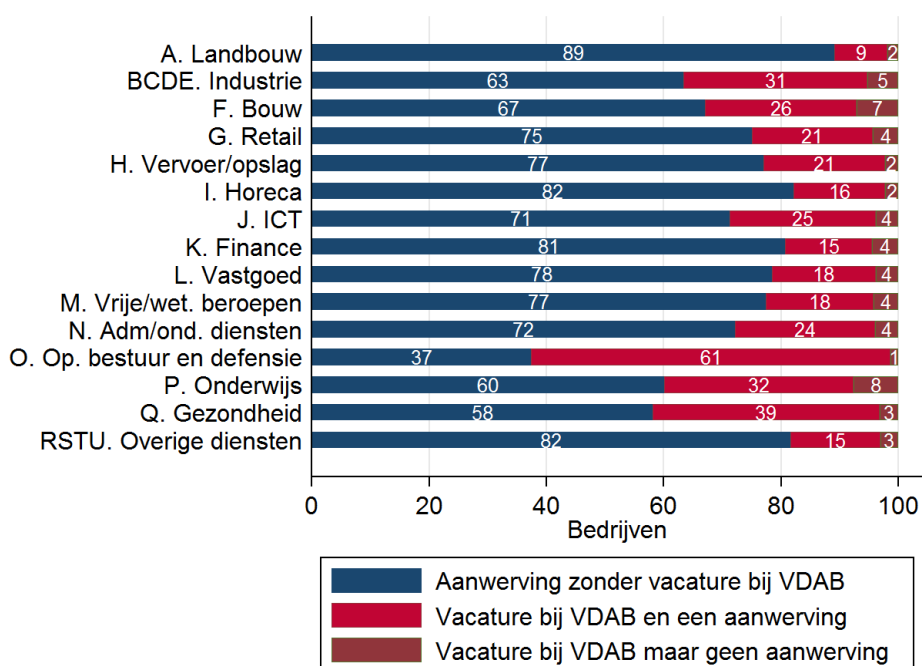
bijlage 2 Profielkenmerken van bedrijven die rechtstreeks vacatures plaatsen

In dit onderdeel gaan we dieper in op de profielkenmerken van aanwervende ondernemingen waarvoor we al dan niet rechtstreeks geplaatste vacatures bij VDAB terugvinden, waarbij de focus ligt op de activiteit en de grootte van de onderneming. We starten met een beschrijvende analyse, waarna we de kans op het gebruik van VDAB om rechtstreeks vacatures te plaatsen schatten.

b2.1 Gebruik VDAB op basis van sector en ondernemingsgrootte

Figuur b2.1 toont alvast grote sectorale verschillen. Zo zien we dat in de sectoren openbaar bestuur en defensie (63%), gezondheid (42%) en onderwijs (40%) relatief veel bedrijven gebruik maken van de VDAB voor het rechtstreeks plaatsen van hun vacatures. Landbouw (12%), overige diensten (18%) en horeca (18%) maken hierbij het minst gebruik van de VDAB. Ook valt op dat bedrijven in het onderwijs (8%) en de bouw (7%) het meest geen enkele vacature ingevuld krijgen.

Figuur b2.1 Gebruik VDAB op basis van sector (15 hoofdsectoren)



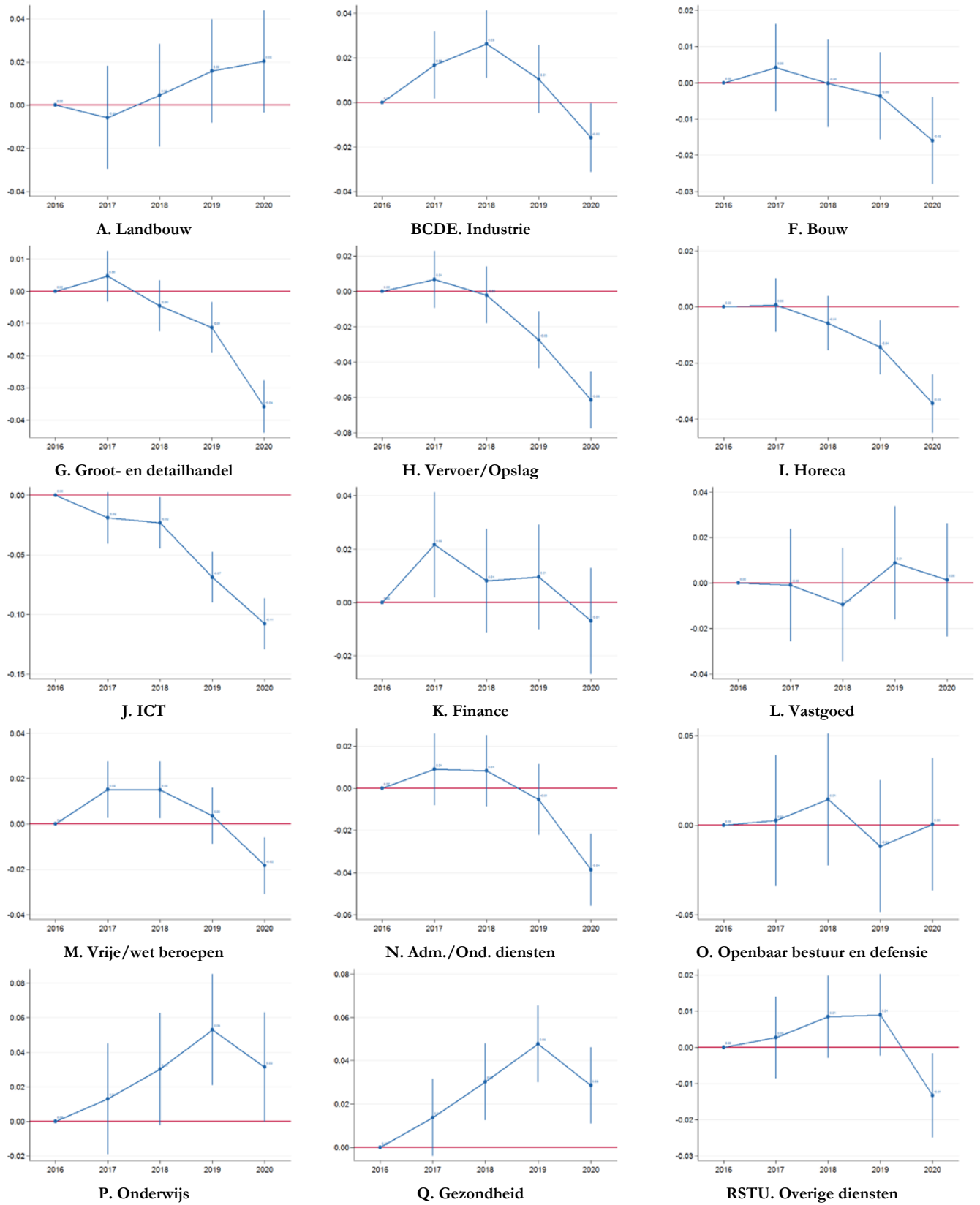
Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

Het is belangrijk op te merken dat de sectoren waarin veel bedrijven rechtstreeks vacatures plaatsen, zoals openbaar bestuur en defensie (63%), niet per se een hoge verhouding rechtstreekse vacatures bij VDAB per aanwerving moeten hebben. Zo zagen we in sectie 3 dat deze sectoren een relatief laag aantal vacatures per aanwerving kenden (36%). Hier zijn verschillende mogelijke verklaringen voor,

zo zou het kunnen dat voornamelijk kleinere bedrijven binnen deze sector gebruik maken van VDAB of dat bedrijven die rechtstreeks vacatures plaatsen bij VDAB dit maar doen voor een klein deel van hun vacatures.

Hoewel er grote verschillen tussen sectoren zijn in het gebruik van de VDAB, evolueert dit gebruik voor de meeste sectoren vergelijkbaar met het algemeen beeld voor de periode 2016 en 2020. *Zo zien we in figuur b2.2 dat er geen grote stijging in het gebruik van de VDAB waar te nemen valt in de meeste sectoren.* Toch kunnen we drie uitzonderingen observeren. In de sector Landbouw zien we een stijging in het aantal bedrijven dat een vacature post bij VDAB van 9% tot 14% in 2020. Bij de sectoren vervoer/opslag en ICT zien we een aanhoudende daling in het gebruik van de VDAB tussen 2016 en 2020 van 25% naar 19% en 33% naar 22%, respectievelijk.

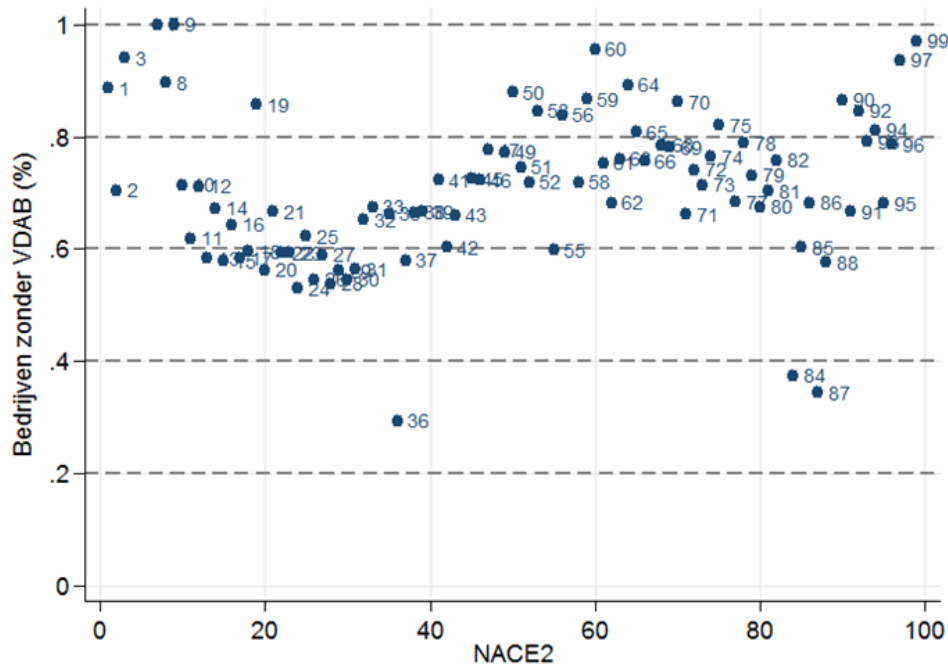
Figuur b.2 Evolutie gebruik VDAB o.b.v. sector



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

In figuur b2.3, tonen we het percentage bedrijven dat geen gebruik maakt van de VDAB om rechtstreeks vacatures te plaatsen per sector op NACE2 niveau. Er is weinig variatie te observeren in het gebruik van VDAB op dit specifiekere niveau van sectorale indeling. Zo zien we dat in de meeste subsectoren 50% tot 90% van de bedrijven geen gebruik maakt van de VDAB om rechtstreeks vacatures te plaatsen. Het valt op dat er maar 3 subsectoren⁴ zijn waar meer dan de helft van de bedrijven effectief hiervoor gebruik maakt van de VDAB.

Figuur b.3 Gebruik van de VDAB op basis van sector (NACE2)

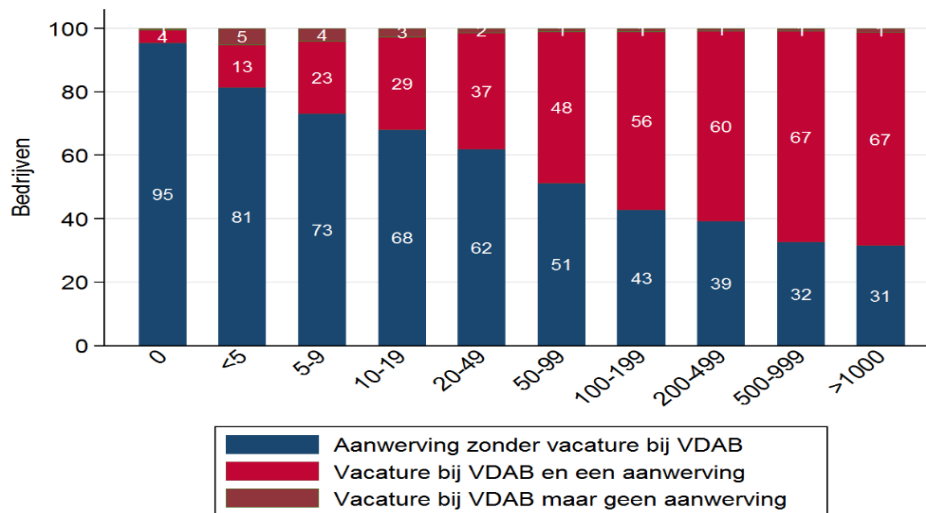


Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

De opsplitsing op basis van bedrijfs grootte, zie figuur b2.4, toont dat er een sterk verband is tussen het aantal werknemers en het gebruik van de VDAB. Zo zien we dat 5% tot 38% van de kleinste bedrijven (minder dan 50 werknemers) zijn vacatures rechtstreeks plaatst bij VDAB. Bij de grotere bedrijven stijgt dit aantal tot zo'n 68% bij de grootste bedrijven. Verder zien we voor de verschillende groottes dezelfde evolutie tussen 2016-2020. Er kan in geen enkele subgroep een grote stijging waargenomen worden. We zien enkel een afwijkend verloop van het globale beeld voor de bedrijven met 200 tot 400 werknemers. In 2016 gebruikte nog 62% van deze bedrijven VDAB om rekruteren, in 2020 was dit gezakt tot 57%.

⁴ Het gaat om volgende subsectoren: winning, behandeling en distributie van water (36), openbaar bestuur en defensie (84), maatschappelijke dienstverlening met huisvesting (87).

Figuur b2.4 Gebruik VDAB op basis van bedrijfsgrootte



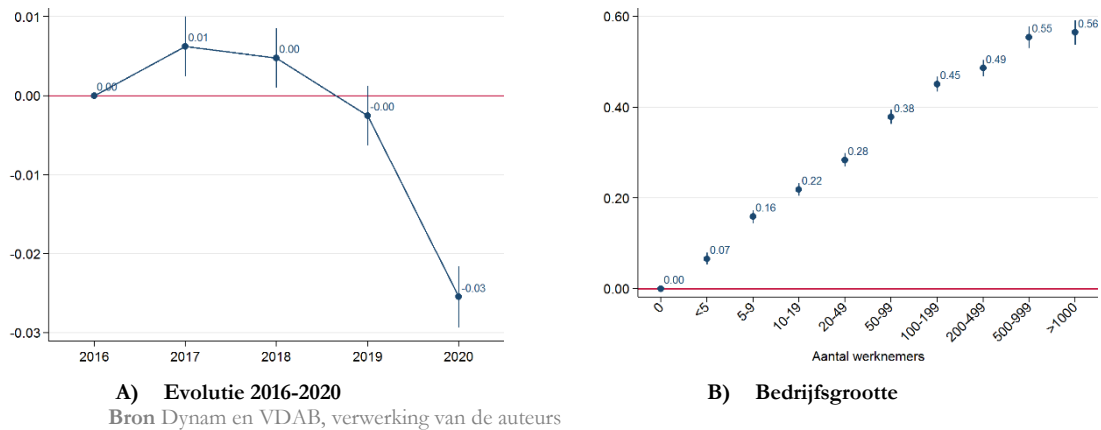
Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

b2.2 Wat bepaalt de kans dat een bedrijf de VDAB gebruikt om aan te werven?

Het is duidelijk dat er grote verschillen zijn in het gebruik van de VDAB op basis van grootte en sector. Op basis van het gemiddelde gebruik van de VDAB per subgroep van bedrijven is het moeilijk vast te stellen wat deze verschillen veroorzaakt. Zo zien we dat landbouwbedrijven en kleine bedrijven weinig gebruik maken van de VDAB. Aangezien het kan zijn dat er in de landbouwsector meer kleine bedrijven zijn dan in de andere sectoren is het moeilijk om op basis van de gemiddeldes vast te stellen welke van de twee karakteristieken (sector of grootte) het verschil verklaart. Om hieraan tegemoet te komen berekenen we de kans dat een bedrijf dat aanwerft gebruik maakt van de VDAB om zijn vacatures te posten. We doen dit aan de hand van een *Linear Probability Model* (LPM) met als afhankelijke variabele een dummy die de waarde 1 aanneemt indien het bedrijf in een bepaald jaar minstens 1 vacature rechtstreeks heeft geplaatst bij de VDAB. Als belangrijkste verklarende variabelen nemen we de sector, bedrijfsgrootte en het jaar op. We controleren bijkomend voor de instroomgraad (het aantal aangeworven werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers in dienst) en de uitstroomgraad (het aantal afgevoelde werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers in dienst), het percentage werknemers binnen een selectie van leeftijds categorieën, percentage dat als arbeider, bediende of ambtenaar werkt, percentage dat voltijds of deeltijds werkt en het percentage personen in dienst met een speciaal arbeidscontract (seizoensarbeid, gelegenhedenarbeid, ...). We richten ons in deze op de resultaten rond sector en bedrijfsgrootte.

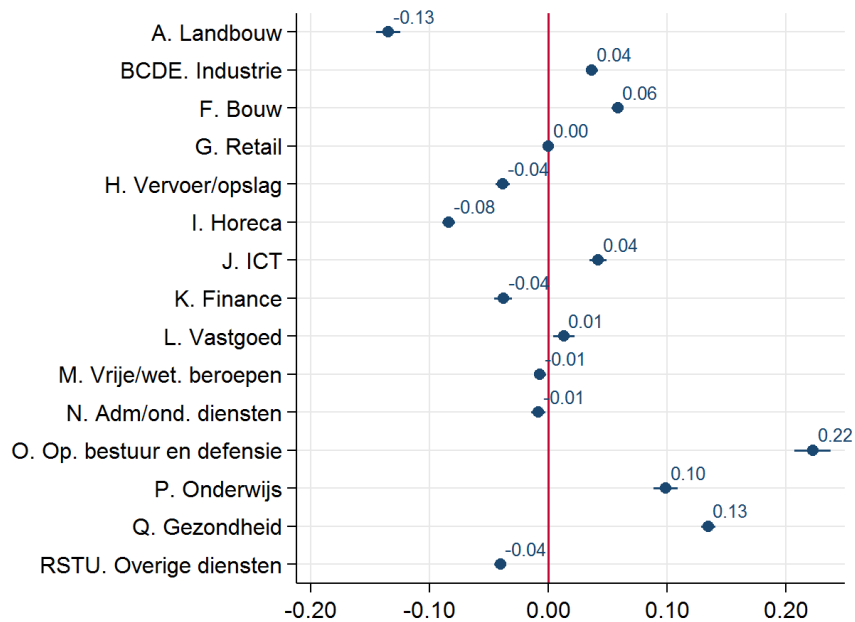
In paneel A van figuur b2.6 tonen we de coëfficiënten die horen bij het jaar waarin het bedrijf wil aanwerven. Als referentiecategorie wordt 2016 genomen. De coëfficiënten moeten geïnterpreteerd worden als het verschil in procentpunten tussen de kans dat een bedrijf VDAB gebruikt om te rekruteren en de kans dat een vergelijkbaar bedrijf dit in 2016 doet. We zien duidelijk een lichte stijging van 0.5 ppt in 2017 maar vanaf dan start een dalende trend tot 2019 gevolgd door een zeer sterke daling met 2.5 ppt in 2020. Dit schetst een vergelijkbaar beeld als wat we voordien zagen in de gemiddeldes per jaar. *Deze analyse bevestigt dat er ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt geen sterke stijging te observeren valt in het gebruik dat bedrijven maken van de VDAB.* Paneel B bevestigt het sterke verband tussen het aantal werknemers en het gebruik van de VDAB. *Kleine bedrijven maken significant minder gebruik van de VDAB als kanaal om rechtstreeks vacatures te plaatsen.* Het verschil tussen kleine en grote bedrijven loopt op tot bijna 60 ppt.

Figuur b2.6 Kans op gebruik VDAB o.b.v. LPM (jaar en bedrijfsgrootte)



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

Figuur b2.7 Kans op gebruik VDAB o.b.v. LPM (sector)

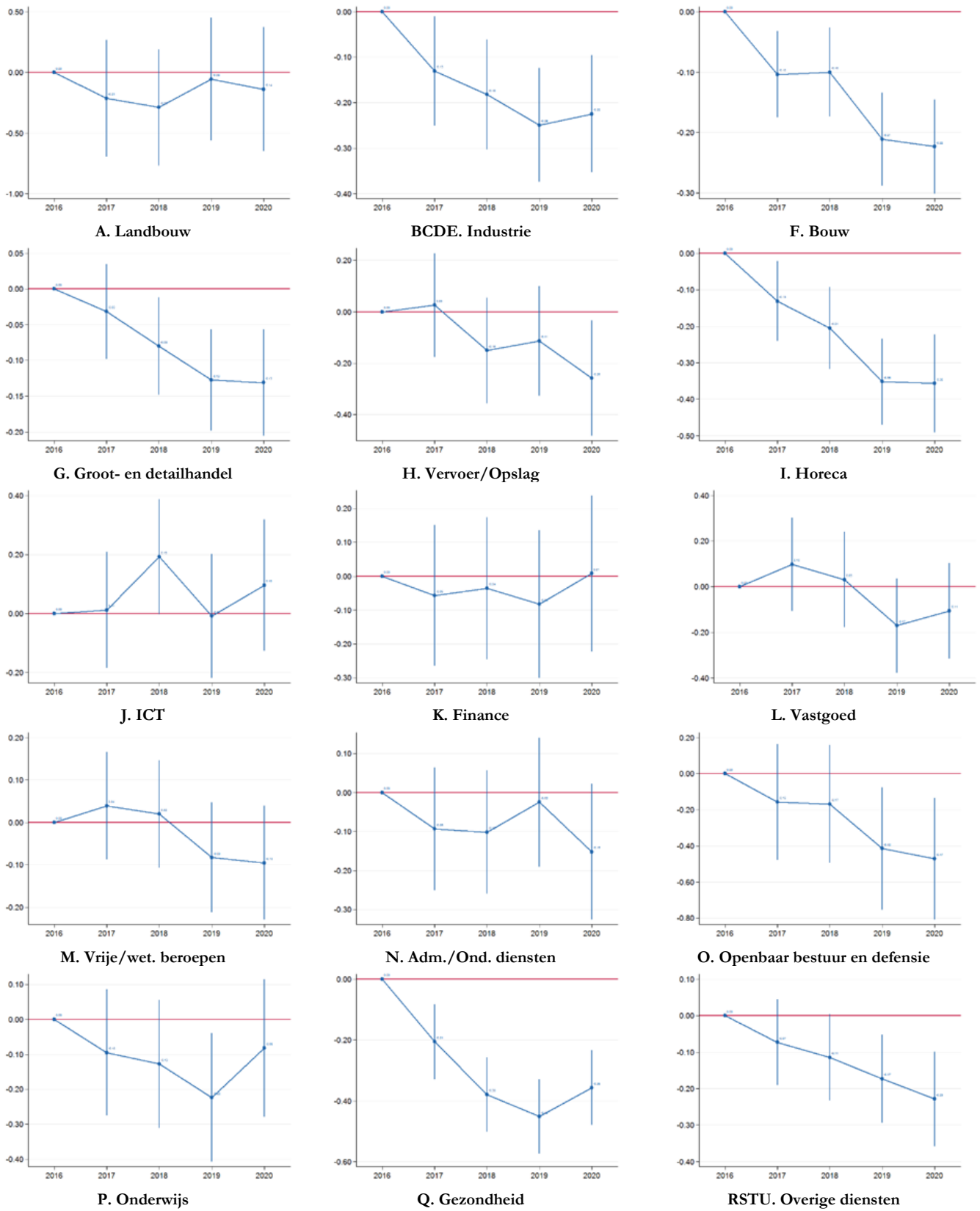


Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

In figuur b2.7 tonen we de coëfficiënten toebehorend aan de verschillende sectoren. Als referentie-categorie wordt gebruik gemaakt van de sector Retail. De sectoren waarin bedrijven het meest gebruik maken van de VDAB blijven openbaar bestuur en defensie (O), onderwijs (P) en gezondheid (Q). Bedrijven die het minst gebruik maken van de VDAB vinden we eerder terug bij de landbouw (A), horeca (I), overige diensten (RSTU), finance (K) en vervoer/opslag (H).

bijlage 3 Extra tabellen en figuren bij hoofdstuk 4

Figuur b3.1 Evolutie VR o.b.v. sector



Bron Dynam en VDAB, verwerking van de auteurs

Tabel b3.1 Effect van Instroom- en Uitstroomgraad op het vacaturerendement per bedrijfsgrootte

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) |
|----------------------------------|-----|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Aantal werknemers | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | 200-499 | 500-999 | >1000 |
| Instroomgraad (instroom/wn) | - | 1.295*** (.007) | 2.655*** (.027) | 3.799*** (.057) | 4.94*** (.12) | 4.666*** (.336) | 3.332*** (.505) | 3.578*** (.804) | 6.252*** (1.702) | 2.104 (2.058) |
| Uit werk | - | 1.296*** (.009) | 2.658*** (.039) | 3.938*** (.087) | 5.038*** (.188) | 4.198*** (.527) | 4.061*** (.902) | 1.004 (1.458) | -1.428 (3.582) | 7.962* (4.525) |
| Uit niet-werk | - | 1.295*** (.009) | 2.653*** (.039) | 3.664*** (.089) | 4.804*** (.195) | 5.129*** (.566) | 2.664*** (.826) | 4.496*** (1.383) | 11.858*** (2.696) | .345 (3.394) |
| Uitstroomgraad (uitstroom/wn) | - | -.065*** (.007) | -.257*** (.029) | -.35*** (.06) | -.408*** (.129) | -1.802*** (.338) | -1.13** (.496) | -1.413 (.883) | -1.6 (1.267) | -1.111 (2.12) |
| Naar werk | - | -.089*** (.009) | -.405*** (.041) | -.784*** (.092) | -1.848*** (.203) | -4.124*** (.583) | -4.472*** (.987) | -13.728*** (1.644) | -12.458*** (3.217) | -15.577*** (5.051) |
| Naar niet-werk | - | -.038*** (.01) | -.095** (.044) | .111 (.094) | 1.118*** (.213) | .49 (.62) | 1.757** (.89) | 7.839*** (1.616) | 2.022 (1.916) | 5.548* (2.986) |
| Observations | 134 | 34,538 | 19,618 | 17,005 | 15,703 | 7,067 | 4,983 | 3,295 | 1,202 | 1,124 |
| R-squared | 1 | .54 | .388 | .263 | .152 | .071 | .081 | .068 | .156 | .129 |

Standard errors are in parentheses; *** p<.01, ** p<.05, * p<.1.

* De coëfficiënten van de instroom/uitstroomgraad naar werk en niet-werk worden in een apart model geschat. De R-squared is die van het model met de instroom/uitstroomgraad niet opgesplitst.

Bron VDAB en Dynam, verwerking van de auteurs

Referenties

Carrillo-Tudela, C., Gartner, H., & Kaas, L. (Forthcoming). Recruitment policies, job-filling rates and matching efficiency. *Journal of the European Economic Association*.

Davis, S. J., Faberman, R. J., & Haltiwanger, J. C. (2013). The establishment-level behavior of vacancies and hiring. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 581-622.

Forsythe, E., & Weinstein, R. (2021). Recruiting Intensity, Hires, and Vacancies: Evidence from Firm-Level Data.

Pissarides, C. A. (1985). Short-run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies, and real wages. *The American Economic Review*, 75(4), 676-690.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61(3), 397-415.