

De aanwervingsbehoefte in de Vlaamse sectoren richting 2030

Boie Neefs, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

De krapte op onze arbeidsmarkt is alomtegenwoordig. Maar in welke sectoren kunnen we de komende jaren de meeste vacatures verwachten? Met ons sectorprojectiemodel trachten we hier een antwoord op te bieden door een inschatting te maken van de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoeftes in de verschillende sectoren richting 2030. Dit voorjaar ronden we met het Steunpunt Werk een grondige update van het model af. Door een aantal methodologische wijzigingen en het inbrengen van een nieuwe databron, kunnen we nu vollediger dan voorheen de totale aanwervingsbehoefte van een sector in kaart brengen. In die zin slagen we er steeds beter in om onze geschatte vraag naar arbeid te laten aansluiten bij het totaal aantal vacatures dat daadwerkelijk geobserveerd wordt in een sector. In het verleden focusten we ons eerst nog op de vergrijzing en de aanwervingsbehoeften die ontstaan door uitstromende 55-plussers die dienen vervangen te worden (zie Neefs, Herremans, & Sels, 2012; Neefs, 2017). Later koppelden we aan de uitstroom van 55-plussers ook sectorale tewerkstellingsprognoses om een inschatting te krijgen van de vraag naar arbeid in de verschillende sectoren (Neefs, Vanderbiesen, & Vansteenkiste, 2017). In deze bijdrage voegen we daar expliciet de uitstroom van werknemers onder de 55 jaar als extra component aan toe. Deze uitstroom onder de 55 jaar kan verschillende gronden hebben; denk maar aan uitstroom richting werkloosheid of inactiviteit, migratie, sterfte, maar ook aan jobmobiliteit of de overgang naar het zelfstandigenstatuut. Het blijkt dat deze component instaat voor het leeuwendeel van de vraag naar arbeid, en dit voor alle sectoren. In deze bijdrage tonen we, na een bespreking van de concepten en de methodologie achter het model, eerst de resultaten voor Vlaanderen als een geheel. Daarna gaan we over naar sectorale analyses. Het is daarbij duidelijk dat quasi alle besproken sectoren zich aan een stijgend aantal vacatures kunnen verwachten. Zeker in de zakelijke- en maatschappelijke dienstverlening en de sector van de dienstenchequewerknemers projecteren we hoge aantallen. Relatief gezien, afgezet tegen de sectorale tewerkstelling, is horeca en toerisme evenwel de sector met de hoogste aanwervingsbehoefte.

We ontwikkelden een tiental jaren geleden het sectorprojectiemodel, in eerste instantie om de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande uitstroom van 55-plussers op sectorniveau in kaart te brengen. We hebben daarbij een link gelegd tussen het vergrijzingsverhaal en de aanwervingsbehoefte van een sector. Een verouderende werknemerspopulatie zal immers uiteindelijk tot een hogere uitstroom van 55-plussers leiden, wat een extra aanwervingsbehoefte kan creëren (afhankelijk van de sectorale groei) in het geval zij dienen vervangen te worden. Om dit in het juiste perspectief te plaatsen, hebben we naast deze uitstroom van 55-plussers ook de uitstroom van jongere leeftijdsgroepen berekend. Zo kwamen we tot een model dat de totale aanwervingsbehoefte (over alle leeftijden heen) voor een sector schat, dewelke bestaat uit de 'vraag' die ontstaat doordat enerzijds werknemers de sector uitstromen en een vervangingsbehoefte creëren (de vervangingsvraag) en anderzijds doordat er een groei kan zijn in het aantal werknemers in de sector (de uitbreidingsvraag).

Zo zijn we geëvolueerd van een model dat de vergrijzing als speerpunt had, naar een model waarbij de vergrijzing als input wordt gebruikt in een globaal model om de sectorale aanwervingsbehoefte in te schatten. In deze bijdrage zal dan ook minder de focus liggen op de vergrijzing en meer op de totale vraag, al zullen we wel terugkoppelen naar de verschillende componenten ervan, waaronder de uitstroom van 55-plussers.

We starten dit artikel met een toelichting van ons projectiemodel sectoren, waarna we overgaan tot de projecties die uit ons model rollen. We bespreken eerst een aantal resultaten op het niveau van Vlaanderen, vooraleer we overgaan tot sectorale uitsplitsingen. Om het geheel overzichtelijk te houden, werken we hier met een aantal geaggregeerde sectorgroepen. Op onze website is een interactieve toepassing te vinden waar de sectorprojecties op meer gedetailleerde niveaus kunnen geraadpleegd worden.¹ Daar kan je een sector selecteren, waarna alle resultaten voor die sector worden weergegeven. In dit artikel proberen we evenwel een algemener beeld over de verschillende sectoren heen te tonen.

De verschillende componenten van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel

Met het sectorprojectiemodel trachten we zicht te krijgen op de toekomstige aanwervingsbehoefte en vergrijzing in een sector op basis van historische patronen die we projecteren naar de komende jaren. **FIGUUR 1** vat de logica van het model bondig samen. Het model bestaat uit twee componenten. De eerste component behandelt de aanwervingsbehoefte, dewelke bestaat uit de 'vraag' die ontstaat doordat enerzijds er een groei kan zijn in het aantal werknemers in de sector, de 'uitbreidingsvraag', en anderzijds doordat werknemers hun werkgever verlaten en een vervangingsbehoefte creëren, de 'vervangingsvraag'.

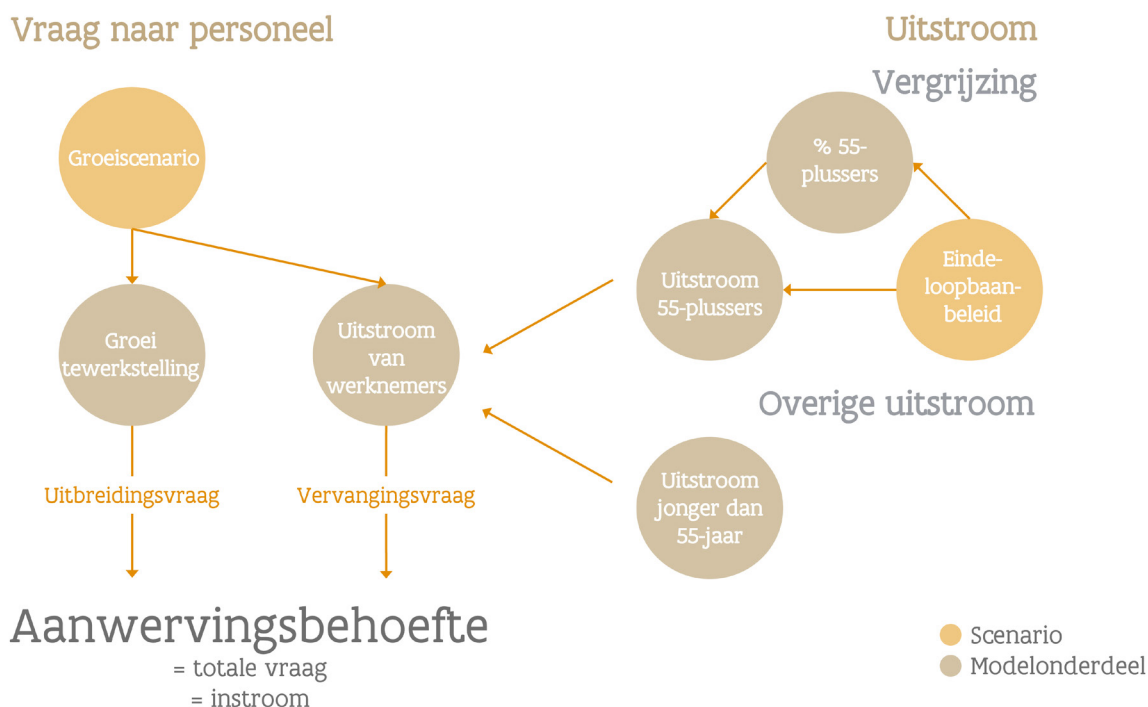
De uitbreidingsvraag geeft aan hoeveel aanwervingen men nodig heeft om de tewerkstellingsgroei op te vangen. Bij een tewerkstellingsgroei is de uitbreidingsvraag dus gelijk aan deze tewerkstellingsgroei. In geval van een tewerkstellingskrimp wordt de uitbreidingsvraag gelijkgesteld aan nul. In ons model worden twee mogelijke scenario's met betrekking tot de toekomstige sectorale tewerkstellingsgroei ingebracht (zie infra).

De vervangingsvraag geeft aan hoeveel mensen er in de sector moeten aangeworven worden om de uitstroom van werknemers op te vangen en wordt aldus afgeleid van de uitstroombewegingen van werknemers. Uitstroom kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van pensionering, jobmobiliteit, ontslag, sterfte, migratie of een overstap naar het zelfstandigenstatuut. Personen die van job veranderen maar in dezelfde sector actief blijven, telden in de vorige versie van het model niet mee als uitstroom. Maar doordat we nu een andere methodologie hanteren waarbij we uitstroom op het niveau van de onderneming of organisatie bekijken, worden ook intrasectorale bewegingen meegeteld als uitstroom. De vervangingsvraag dekt wel enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover staat. Indien in de bewuste sector een daling van de tewerkstelling wordt verwacht, hoeft immers niet de volledige uitstroom vervangen te worden.

De uitstroom die we berekenen om de vervangingsvraag te bekomen, bekijken we over alle leeftijden. In het model lichten we evenwel de groep van de 55-plussers er nog eens uit om te kunnen inzoomen op de vergrijzingstendensen in de betrokken sector. Zo hebben we een aparte component van het model dat focust op de vergrijzing van een sector, waar we zicht geven op de evolutie van het percentage 55-plussers in een sector en de uitstroom van werknemers in deze leeftijdsgroep. Daarbij houden we rekening met het veranderende eindeloopbaanbeleid, zoals het optrekken van de officiële pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030.

¹ Zie <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/trends-en-toekomstbeeld/sectorprojecties>

Figuur 1 \ Overzicht sectorprojectiemodel



De totale vraag of de aanwervingsbehoefte in een sector is aldus de som van de uitbreidings- en de vervangingsvraag die we voor de sector projecteren. De toekomstige aanwervingsbehoefte die we met het projectiemodel uitdrukken, dient gelezen te worden als de vereiste instroom van werknemers om de door ons geprojecteerde uitstroom en tewerkstellingsgroei op te vangen.

Methodologie van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel

Met onze projecties tonen we hoe de toekomst er zou uitzien indien de dynamieken van het verleden zich op een zelfde manier doorzetten. We 'projecteren' aldus historische trends naar de toekomst. We maken daarbij gebruik van sectorspecifieke patronen die we over de periode 2014-2021 observeerden en trekken deze door naar 2030, al dan niet met bepaalde correcties, zoals aanpassingen voor pensioenhervormingen.

Om tot projecties te komen, hebben we in eerste instantie voor elke sector een stabiele historische reeks (2014-2021) met tewerkstellingscijfers nodig. We gebruiken daartoe de administratieve databestanden van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Het gaat daarbij om de gedecentraliseerde bestanden, dit wil zeggen dat de tewerkstelling wordt gemeten naar werkplaats. Het gaat dus steeds om werknemers die in het Vlaams Gewest werken, ongeacht hun woonplaats. Dit vanuit het gegeven dat een aanwervingsbehoefte ontstaat op de plaats waar iemand werkt, niet waar die woont.

Voor ons model hebben we projecties van de tewerkstellingsgroei en van de uitstroom van werknemers nodig. Al de andere concepten, zoals vervangings- en uitbreidingsvraag, zijn hiervan afgeleid. In de projecties van de tewerkstellingsaantallen maken we een onderscheid tussen de projectie van de totale tewerkstelling en die van specifieke leeftijdsgroepen. Voor de projecties van de totale tewerkstelling maken we gebruik van twee scenario's. In groeiscenario 1 trekken we voor elke sector de gemiddelde sectorale tewerkstellingsgroei of -krimp van de historische periode (2014-2021) door bij de projecties. Groeiscenario 2 is een scenario gebaseerd op de regionale economische vooruitzichten uit het HERMREG-model. Dat is een model dat het Federaal Planbureau ontwikkelt in samenwerking met BISA, Statistiek Vlaanderen en IWEPS. Aan de hand van bijschattingen en extrapolaties komen we tot projecties (2022-2030) van de tewerkstellingsgroei voor elke sector.

De projecties van het aantal werknemers per leeftijdsjaar werken we uit aan de hand van de 'cohortcomponentmethode', waarmee we voor elke sector de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscategorie jaar na jaar (over de periode 2014-2021) opvolgen en de corresponderende 'doorstroomcoëfficiënten' berekenen. Door de berekende doorstroomcoëfficiënten toe te passen op de tewerkstellingsaantallen van het laatste jaar van onze historische reeks, 2021 in casu, krijgen we de (geprojecteerde) tewerkstellingsaantallen voor 2022. Dit proces herhalen we tot we de aantallen van 2030 bekomen. Door te werken met de cohortcomponentmethode houden we maximaal rekening met de leeftijdsstructuur van elke sector.

Het is op de tewerkstellingsaantallen per leeftijdsjaar dat we uitstroompercentages gaan toepassen teneinde zicht te krijgen op de uitstroomaantallen. Deze uitstroompercentages berekenen we op basis van de regionale sectorcijfers uit het Dynam-project, een samenwerking tussen de RSZ- en HIVA KU Leuven waaruit dynamische statistieken over de arbeidsmarkt in België en in de drie gewesten vloeien.² Doordat dit project de stroombewegingen bekijkt op het niveau van de onderneming of organisatie, vatten we hier ook de intrasectorale jobmobiliteit mee. In de vorige versie van het model konden we nog geen gebruik maken van deze data, waardoor personen die van job veranderden maar in dezelfde sector actief bleven, niet werden meegeteld als uitstroom. Door nu alle werknemersstromen te bekijken - ook diegene binnen een sector - capteren we veel beter de jobmobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal, en sluit de totale vraag beter aan bij het totaal aantal vacatures dat geobserveerd wordt in een sector. We hebben zo een subtiele overgang van aanwervingsbehoefte 'op niveau van een sector' naar aanwervingsbehoefte 'binnen een sector' bewerkstelligt. Een bijkomend voordeel van zo te werk te gaan is dat het nu eenvoudiger is om aggregaties te maken, iets wat voorheen niet kon omdat enkel gekeken werd naar intersectorale stromen. Zo kon men in het vorige model niet zelf sectoren aggregeren door bijvoorbeeld de uitstroom van de samenstellende sectoren op te tellen. De uitstroom van werknemers uit de gehele Vlaamse industrie was bijvoorbeeld niet de som van de uitstroom die we observeerden bij de verschillende industriële sectoren. Een groot deel van de uitstroom op sectorniveau gaat immers om jobmobiliteit waardoor deze voor de industrie als geheel geen uitstroom genereert. Een gevolg hiervan is ook dat we niet langer, *ceteris paribus*, een kleiner uitstroompercentage bij grotere sectoren observeren louter omwille van feit dat veel stromen er intern zijn en niet werden geteld als uitstroom, terwijl er bij kleinere sectoren sneller uit de sector gestroomd wordt bij jobmobiliteit.

Eens we voor een sector projecties (volgens de twee groeiscenario's) hebben van de toekomstige tewerkstellingsgroei en de uitstroom van werknemers, kunnen we de vervangings- en uitbreidingsvraag, en zo ook de totale vraag of aanwervingsbehoefte, afleiden. De vervangingsvraag dekt enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover staat. Daarom is de vervangingsvraag gelijk aan de totale uitstroom verminderd met een eventuele tewerkstellingskrimp. Bij de projecties van de uitbreidingsvraag komen geen ingewikkelde berekeningen aan te pas. Deze volgen de projecties van de tewerkstellingsgroei volgens de twee groeiscenario's. Deze groei zowel kan positief als negatief zijn, maar de uitbreidingsvraag zal steeds minimaal nul zijn. Een eventuele tewerkstellingskrimp wordt al in rekening gebracht bij de vervangingsvraag.

Stijgende tendens in totale aanwervingsbehoefte

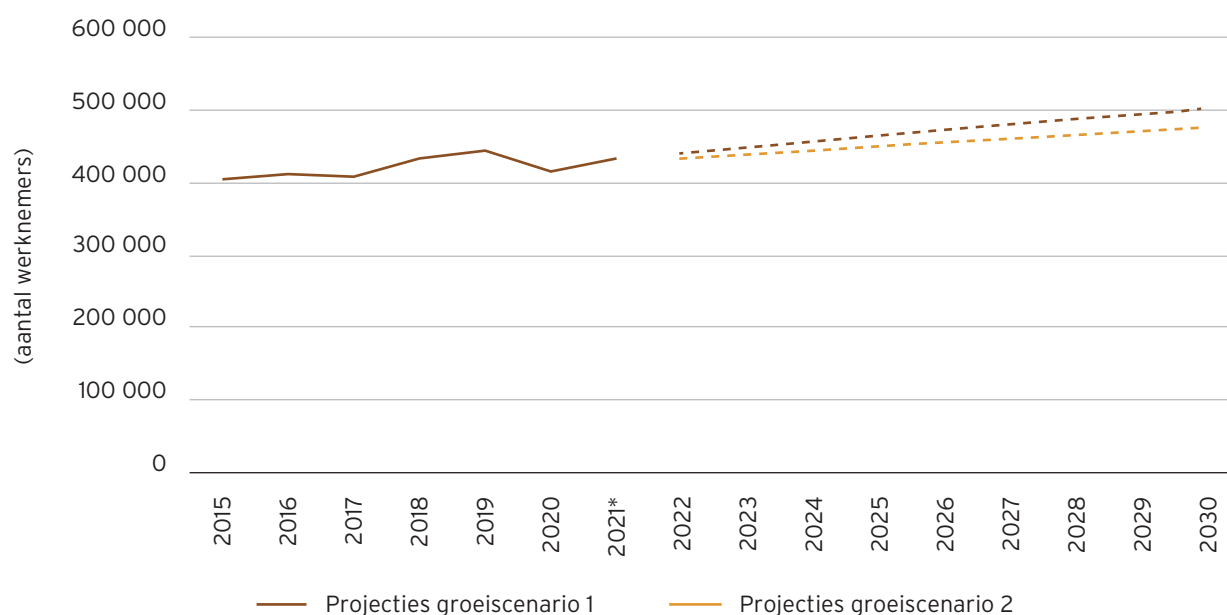
Vervolgens gaan we over naar de concrete projecties die we met ons model opstelden. We beginnen met een aantal analyses op het niveau van het Vlaams Gewest om zo enkele algemene vaststellingen te maken. Daarna bekijken we in welke mate het verhaal verschilt tussen de grote sectorgroepen.

In **FIGUUR 2** tonen we de evolutie van de totale aanwervingsbehoefte voor de Vlaamse arbeidsmarkt in zijn geheel.

² Dank aan de onderzoekers van het HIVA KU Leuven die ons gedetailleerde stroomdata op sectorniveau aanleverden.

We zien dat deze al geëvolueerd is van iets meer dan 400 000 jaarlijkse aanwervingen in 2014 naar zo'n 445 000 in 2019. De coronacrisis leidde tot een kleine dip in 2020, al werden er toen ook nog steeds 415 000 aanwervingen gedaan op een jaar tijd. In 2021 werd er al weer een toename geobserveerd en landden we op zo'n 435 000 aanwervingen. We geven hierbij mee dat 2021 een raming is, omdat we daar nog niet de volledige data ter beschikking hebben.³

FIGUUR 2 \ Evolutie totale aanwervingsbehoefte volgens de twee groeiscenario's (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030)



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

Noot: 2021 betreft een raming

In de projectiejaren zet de algemene stijgende tendens zich door. In het eerste groeiscenario - waarbij de gemiddelde Vlaamse tewerkstellingsgroei van de historische periode (2014-2021) wordt doorgetrokken bij de projecties - gaan we zo tot net boven de 500 000 jaarlijkse aanwervingen in 2030. In het tweede groeiscenario - dat we afleiden van de tewerkstellingsprognoses van het HERMREG-model - ligt de gemiddelde aanwervingsbehoefte steeds iets lager, maar zien we toch ook een duidelijke toename, waarbij we landen op een aanwervingsbehoefte van ongeveer 475 000 in 2030.

Aandeel tewerkstellingsgroei beperkt

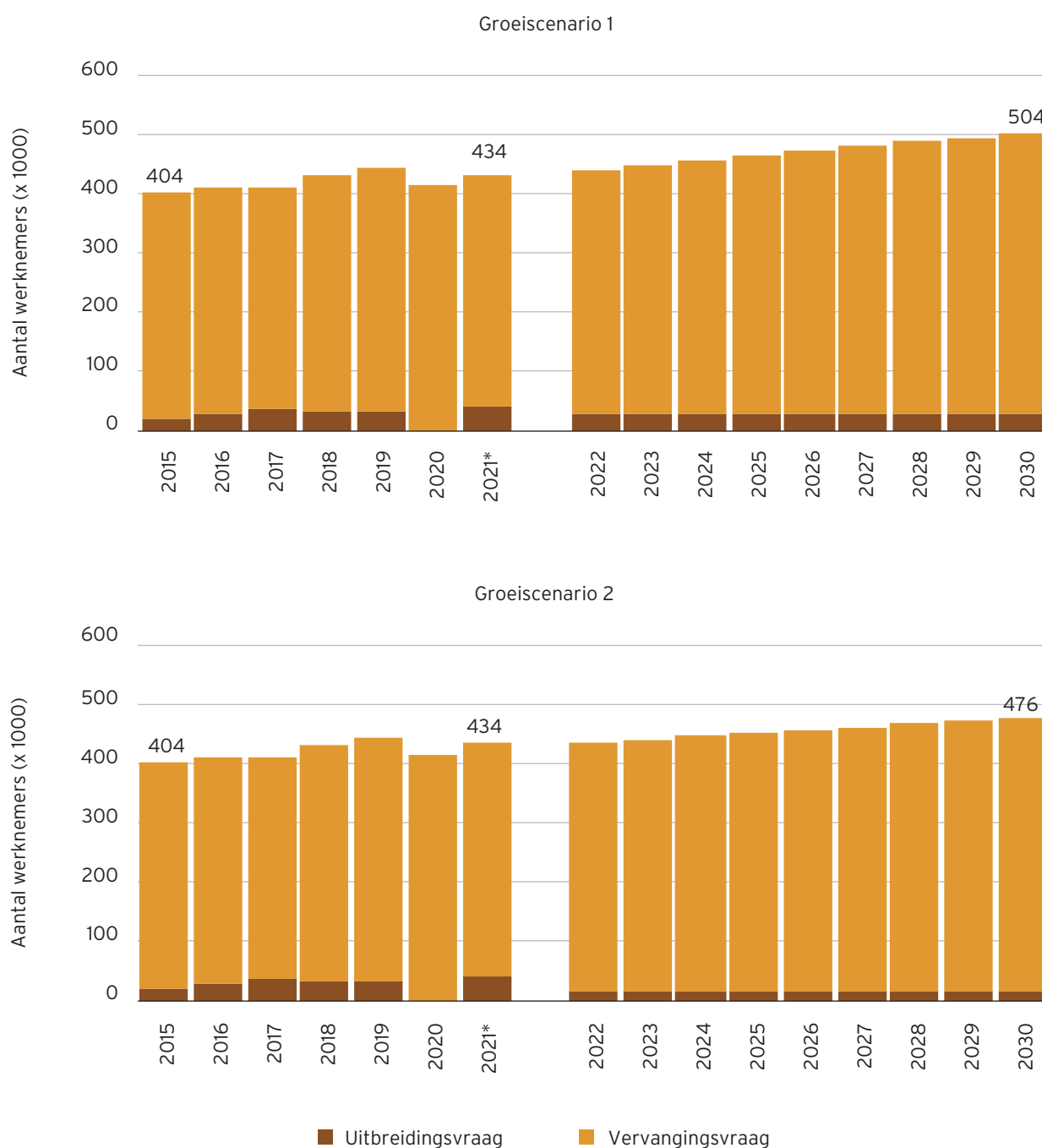
Uit **FIGUUR 2** kan afgeleid worden dat de keuze van het groeiscenario slechts een beperkt verschil in totale aanwervingsbehoefte genereert. Waarom het groeiscenario zo weinig verschil maakt, analyseren we verder via **FIGUUR 3**, waarin we de totale aanwervingsbehoefte opdelen naar de uitbreidingsvraag enerzijds en de vervangingsvraag anderzijds.

³ Voor de sectorale tijdreeksen maken we gebruik van de gedecentraliseerde bestanden van RSZ, omdat deze - in tegenstelling tot de gecentraliseerde bestanden van RSZ - gegevens naar werkplaats bevatten, wat essentieel is voor ons model. Deze gedecentraliseerde bestanden zijn evenwel later beschikbaar waardoor we nog geen bestanden voor 2021 hebben. We maken daarom gebruik van een conversiefactor op sectorniveau om de aantallen (naar woonplaats Vlaams Gewest) die wel al beschikbaar zijn voor 2021 in de gecentraliseerde bestanden om te zetten naar sectorale cijfers (naar werkplaats Vlaams Gewest) die bruikbaar zijn in ons model. Wanneer de gedecentraliseerde bestanden voor 2021 beschikbaar zijn, worden deze aantallen vervangen door de exacte cijfers, daarom dat we spreken van een raming.

Het overgrote deel van de aanwervingsbehoefte vinden we terug bij de vervangingsvraag. De uitbreidingsvraag, die wordt bepaald door het gekozen groeiscenario, is daarentegen van een veel kleinere omvang. Ook op de vervangingsvraag is er een effect van het groeiscenario, maar dit is eveneens beperkt.

Aangezien de twee groeiscenario's qua orde van grootte zeer gelijkaardig zijn en aldus tot dezelfde kwalitatieve conclusies leiden, zullen we in het verdere verloop deze niet steeds allebei tonen, maar slechts één. We kiezen hier voor het groeiscenario 1, waarbij de historische groei of krimp wordt doorgetrokken. Maar men kan er dus steeds vanuit gaan dat het tweede groeiscenario tot gelijkaardige analyses zou leiden.

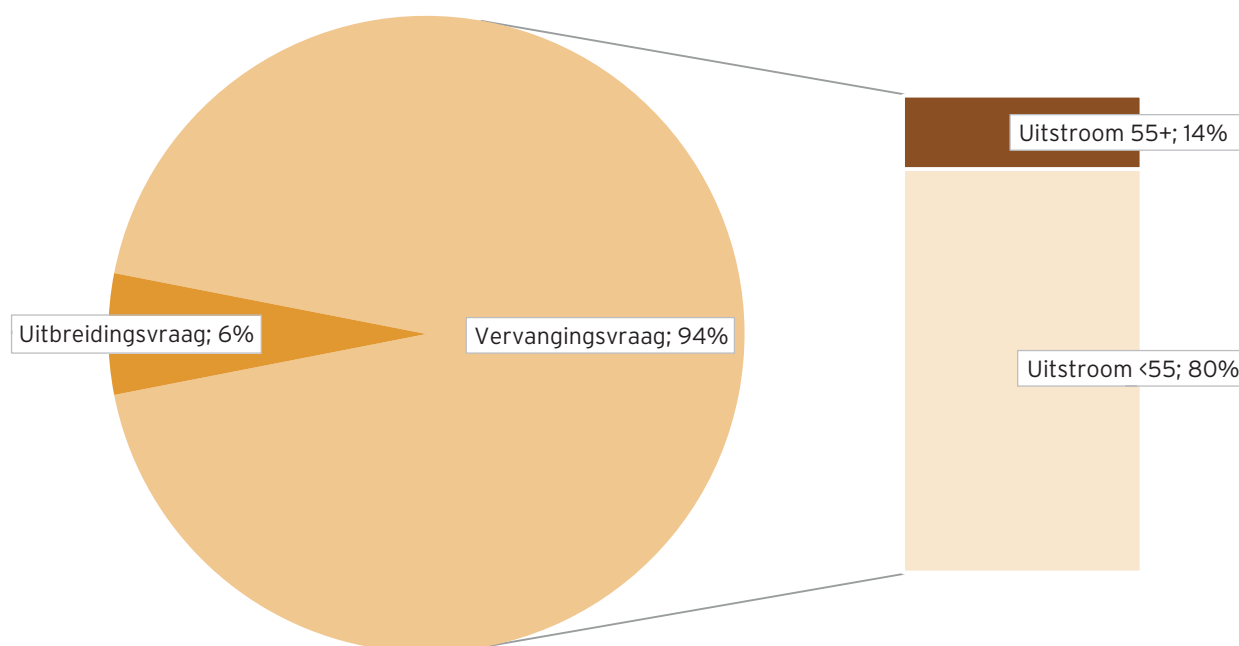
FIGUUR 3 \ Opsplitsing totale aanwervingsbehoefte naar uitbreiding- en vervangingsvraag volgens de twee groeiscenario's (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030)



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset
Noot: 2021 betreft een raming

Kijken we nog meer in detail naar de opbouw van de totale aanwervingsbehoefte dan kunnen we de vervangingsvraag nog verder opsplitsen naar de uitstroom van 55-plussers enerzijds en de uitstroom van jongere leeftijdsgroepen (de min-55-jarigen) anderzijds. In **FIGUUR 4** doen we dit voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om de verdeling van de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte over de periode 2022-2030, zoals we deze projecteren volgens groeiscenario 1.

FIGUUR 4 \ Opsplitsing totale aanwervingsbehoefte naar uitbreiding- en vervangingsvraag (Vlaams Gewest, gemiddelde 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

De uitbreidingsvraag neemt slechts een aandeel van 6% in de totale vraag in. De overige 94% komt van de vervangingsvraag, waarvan slechts 14 procentpunten van de uitstroom van 55-plussers afkomstig is en maar liefst 80 procentpunten van de uitstroom van de min-55-jarigen. Deze uitstroom onder de 55 jaar kan verschillende gronden hebben; denk maar aan uitstroom richting werkloosheid of inactiviteit, migratie, sterfte, maar ook aan jobmobiliteit of de overgang naar het zelfstandigenstatuut.

Het betreft hier de verdeling voor de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel, dus dit kan als de gemiddelde verdeling gezien worden. We zullen later zien dat de verdeling per sector kan verschillen, maar de conclusies blijven wel gelijk, in de zin dat het aandeel van de tewerkstellingsgroei en vergrijzing in de totale aanwervingsbehoefte beperkt is.

De rol van vergrijzing in de aanwervingsbehoefte? Een kwestie van perspectief

De analyse die uit **FIGUUR 4** vloeit, licht de plaats van vergrijzing in de aanwervingsbehoefte uit en lijkt te suggereren dat de uitstroom van 55-plussers slechts een geringere rol speelt in de totale aanwervingsbehoefte. Hoe verzoenen we dit met de vele analyses die we ook vanuit het Steunpunt Werk maken waarbij vergrijzing centraal staat als component in druk op aanwervingen en arbeidsmarkttekorten (zie bijvoorbeeld Neefs et al., 2012; Neefs, 2017; Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018)? We willen er hier op wijzen dat het perspectief dat gehanteerd wordt een verklaring kan bieden waarom vergrijzing toch terecht een centrale rol krijgt in deze analyses.

Vanuit het beleid en ook in onze algemene analyses over de arbeidsmarktkrapte wordt er in eerste instantie een macroperspectief gehanteerd, waarbij de (Vlaamse) arbeidsmarkt als geheel wordt aanschouwd. In het kader van de arbeidsmarktkrapte is vanuit beleidsoogpunt de uitstroom door uittredende 55-plussers relevanter dan de uitstroom door jobmobiliteit, aangezien het bij de uittredende 55-plussers om uitstroom uit de arbeidsmarkt gaat. Dit zijn dus effectief mensen die extra gezocht moeten worden buiten de arbeidspopulatie die momenteel aan de slag is, bijvoorbeeld door instroom van jongeren, door migratie, of door activering van werklozen of niet-beroepsactieven. De uitstroom die ontstaat door jobmobiliteit is vanuit dit perspectief minder problematisch, omdat het uitstroom is waar in regel al onmiddellijk een instroom bij een andere werkgever tegenover staat. Voor de arbeidsmarkt als geheel creëert dit geen krapte.

Voor een individuele werkgever - wat als het microniveau kan beschouwd worden - maakt het daarentegen niet uit of de uitstroom te wijten is aan vergrijzing dan wel jobmobiliteit. Daar waar er iemand uitstroomt, moet er vervangen worden (indien er geen krimp van de tewerkstelling is). Het is dit perspectief dat we in ons model hanteren, omdat zo het beste het totaal aantal geobserveerde vacatures benaderd wordt.

Tussen het macroniveau van de overheid en het microniveau van de individuele werkgever ligt het mesoniveau van de sector. Op dat niveau is er nog een verschil tussen intrasectorale en intersectorale jobmobiliteit. Voor een sectororganisatie is intrasectorale jobmobiliteit minder problematisch omdat tegenover elke uitstroombeweging al direct een instroom staat, terwijl er bij intersectorale mobiliteit krapte kan ontstaan.

In ons model bekijken we de uitstroom dus vanuit de onderneming of organisatie waar een werknemer tewerkgesteld is. Uitstroom is uitstroom, en het maakt daarbij niet uit of het om jobmobiliteit binnen de sector gaat. Zo'n intrasectorale mobiliteit tellen we mee en staat in se op hetzelfde niveau als iemand die van sector verandert (belangrijk voor het mesoniveau) of op pensioen gaat (belangrijker voor het macroniveau).

In welke sectorgroepen kunnen we de grootste arbeidsvraag verwachten?

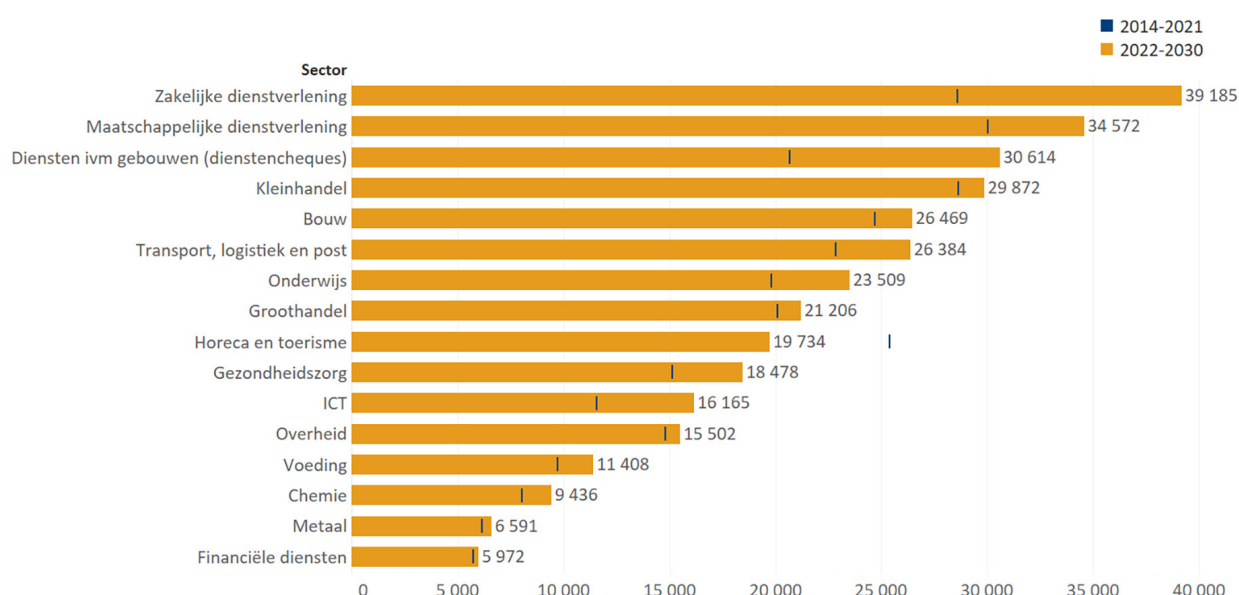
Ons projectiemodel is in de eerste plaats een sectormodel. De focus ligt dan ook op de projecties per sector en hoe deze onderling verschillen. In **FIGUUR 5** maken we een oplijsting van de grootste sectorgroepen in Vlaanderen en rangschikken we ze volgens de te verwachten jaarlijkse aanwervingsbehoefte in de periode 2022-2030 (wederom volgens het eerste groeiscenario).⁴ We duiden in de figuur ook aan wat de gemiddelde aanwervingsbehoefte was in de historische periode 2015-2021.

Een eerste duidelijke vaststelling is dat onze geprojecteerde aanwervingsbehoefte in op één na alle sectoren hoger komt te liggen dan deze uit het verleden. In de zakelijke dienstverlening, waar onder ander de sterk groeiende consultancysector onder valt, projecteren we de hoogste vraag. Het gaat dan gemiddeld om bijna 40 000 jaarlijkse vacatures over de periode 2022-2030, terwijl het in de periode 2014-2021 nog om gemiddeld 28 500 aanwervingen ging. Ook de maatschappelijke dienstverlening - waar onder andere de verpleegkundigen en verzorgers in rusthuizen tewerkgesteld zijn (maar niet die van in de ziekenhuizen, aangezien deze onder de gezondheidszorg vallen) - kent met zo'n 34 500 vacatures een hoge verwachte vraag. Net zoals de sector 'diensten in verband met gebouwen', waar de dienstenchequewerknemers onder vallen, met een te verwachte vraag naar 30 600 werknemers. Maar ook in de kleinhandel, de bouw en de transport, logistiek en post kunnen we volgens ons model jaarlijks tussen de 25 000 en 30 000 vacatures verwachten in Vlaanderen.

⁴ De uitzendsector nemen we hier niet op wegens zijn unieke karakter.

Van al de opgenomen sectoren observeren we enkel in de horeca en toerisme een daling. We lichten deze sector er daarom even uit. Het gaat om een daling van de totale vraag van een goede 25 000 werknemers over de periode 2015-2021 naar een kleine 20 000 werknemers over de periode 2022-2030. De horeca en toerisme is met name een sector die sterk geleden heeft onder de coronacrisis. Daardoor is er voor de historische periode gemiddeld genomen een tewerkstellingskrimp, dewelke we doortrekken naar de toekomst. Dat leidt in eerste instantie tot een uitbreidingsvraag die gelijk is aan nul. Maar deze krimp heeft ook een negatief effect op de vervangingsvraag, in de zin dat een vast uitstroombestand op een kleiner wordende tewerkstelling leidt tot dalende uitstroom in aantallen. Daarnaast speelt er voor deze sector specifiek ook een samenstellingseffect, omdat we in de projecties vooral een daling van de tewerkstelling bij jongeren verwachten en bij deze jongeren ligt het uitstroombestand, omwille van de hoge jobmobiliteit, veel hoger dan bij de oudere groepen. Dat heeft een bijkomend negatief effect op de vervangingsvraag.

FIGUUR 5 \ Totale aanwervingsbehoefte uitgedrukt in aantallen per sector (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

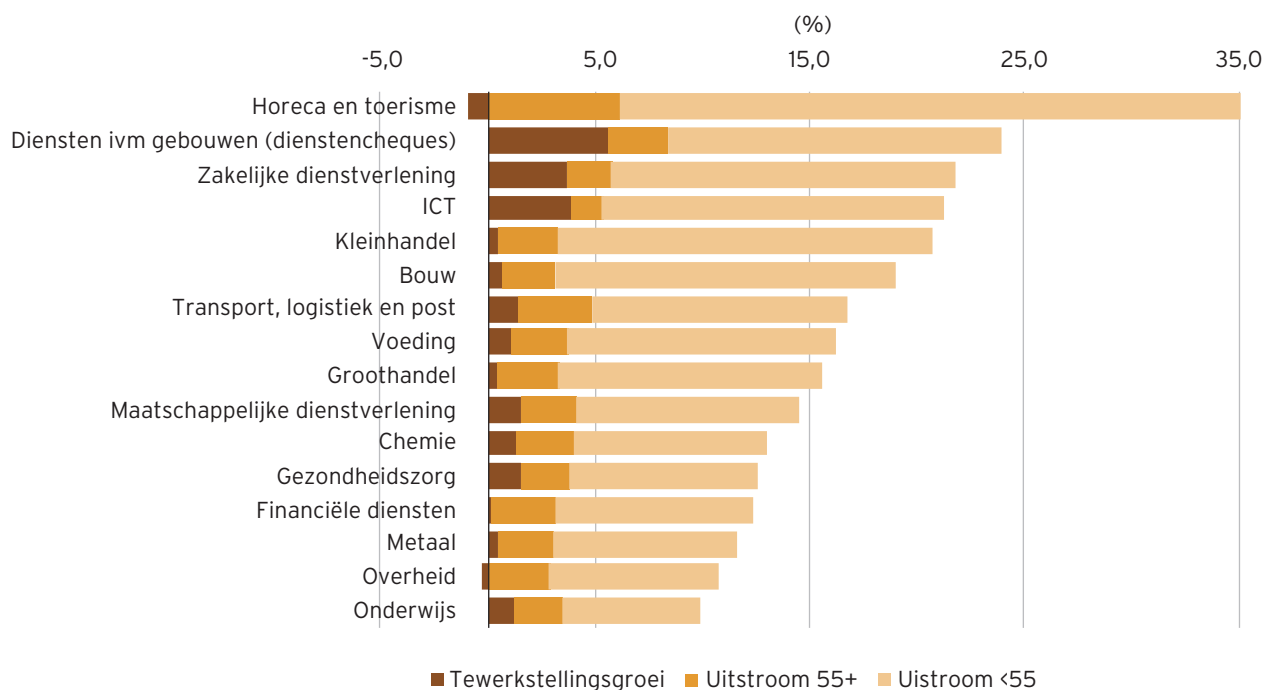
Bij **FIGUUR 5** speelt de omvang van de sector uiteraard een doorslaggevende rol. Dat is de reden waarom we zulke grote aantallen ontwaren bij sectoren waar veel personen zijn tewerkgesteld, al is het veelzeggend dat de grootste sector anno 2021, het onderwijs, niet super hoog scoort. Het is daarom interessant om ook eens te kijken naar de aanwervingsbehoefte als percentage van de tewerkstelling in de sector en zo het effect van grote sectoren uit te vlakken. Dat doen we in **FIGUUR 6**. We splitsen meteen ook de aanwervingsbehoefte op naar de drie samenstellende componenten, namelijk de tewerkstellingsgroei, de uitstroom van 55-plussers en de uitstroom onder de 55 jaar.

We stellen vast dat het onderwijs, met een totale vraag van 9,9%, helemaal onderaan staat, wat vooral te linken valt aan het lage uitstroombestand bij de groep jonger dan 55 jaar. Met een geprojecteerde uitstroom van slechts 6,4% van de werknemers in deze groep scoort deze het laagste van alle sectoren en duidelijk lager dan het gemiddelde over alle sectoren heen (15,4%). Ook de uitstroom van 55-plussers ligt met 2,2% lager dan het Vlaams gemiddelde (2,8%), terwijl de tewerkstellingsgroei met 1,3% wel rond het gemiddelde ligt (1,2%).

De gezondheidszorg heeft een gelijkaardig profiel, al ligt de totale aanwervingsbehoefte er enigszins hoger (12,5%) doordat ze op alle componenten net iets hogere percentages laat optekenen, namelijk 1,5% voor de tewerkstellingsgroei, 2,3% voor de uitstroom van 55-plussers en 8,7% voor de uitstroom onder de 55 jaar. We kunnen hier verwijzen naar de bijdrage van Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste en De Smet (2022) in dit Over.Werk-nummer. Daar observeren we dat het onderwijs en de gezondheidszorg, zoals de meeste sectoren, recentelijk een toename aan vacatures kennen, maar dat de vacaturegraad - dit is het aandeel vacatures in de totale arbeidsvraag binnen de sector (de som van het aantal vacatures en loontrekkende jobs) - er effectief lager ligt dan het algemeen gemiddelde in Vlaanderen.

Ook de overheidssector, in de vorm van de openbare besturen, vinden we terug bij de sectoren met de laagste aanwervingsbehoefte in verhouding met de tewerkstelling (10,5%). Dat heeft deels met het lage uitstroompercentage bij de min-55-jarigen (7,9%) en deels met afwezige tewerkstellingsgroei (-0,3%) te maken. De uitstroom van 55-plussers (2,9%) ligt net boven het algemeen gemiddelde.

FIGUUR 6 \ Totale aanwervingsbehoefte uitgedrukt als percentages van tewerkstelling per sector (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

Een gelijkaardig verhaal zien we bij de industriële metaalsector (11,6%) en de sector van de financiële diensten (12,3%). Deze combineren eveneens een zeer lage tewerkstellingsgroei (respectievelijk 0,4% en 0,1%) met een lage uitstroom onder de 55 jaar (8,6% en 9,2%), terwijl de uitstroom van 55-plussers eerder gemiddeld is (2,6% en 3,0%). Een mogelijke verklaring voor de lage geprojecteerde tewerkstellingsgroei is dat er in de financiële sector en de industrie al langer sterk wordt ingezet op automatisering om enerzijds de arbeidsproductiviteit te stimuleren, maar anderzijds ook om de aanwervingsbehoeften te drukken.

Maar wat vooral opvalt in **FIGUUR 6** is dat de horeca en toerisme veruit de hoogste aanwervingsbehoefte (34,4%) kent als men deze afzet tegen de tewerkstelling. Dus hoewel we een daling in absolute aantallen observeerden in figuur 5, kent deze nog steeds de hoogste totale vraag. Dat heeft alles te maken met de hoge jobdynamiek, die zich vooral uit bij de min-55-jarigen (29,2%), maar zelfs ook bij de 55-plussers (6,1%), waardoor de tewerkstellingskrimp (-0,9%) ruim gecompenseerd wordt.

Typerend voor de horeca is immers de hoge intrasectorale mobiliteit, waarbij werknemers binnen een sector van job of onderneming veranderen. Die is het hoogst van alle sectoren. Daarnaast behoort de horeca tot de vier sectoren met de grootste intersectorale mobiliteit (Struyven, Vandekerckhove, & Goesaert, 2021).

Tweede hoogste, met een totale vraag van 24,0%, scoren de diensten in verband met gebouwen met daarin de dienstenchequewerknemers, waar het vooral de zeer sterke verwachte tewerkstellingsgroei (5,6%) is die hen onderscheidt van de andere sectoren. Qua uitstroombdynamiek scoren ze immers zeer gemiddeld, met een uitstroombpercentage van 15,6% bij de min-55-jairgen en 2,8% bij de 55-plussers.

Ook de zakelijke dienstverlening en de ICT-sector staan hoog omwille van de tewerkstellingsgroei, (respectievelijk 3,7% en 3,9%). De uitstroom onder de 55 jaar is iets hoger dan gemiddeld (16,1% en 15,9%), maar de uitstroom van 55-plussers is er duidelijk lager (2,1% en 1,4%).

Conclusie

Met ons model trachten we inzicht te bieden in de toekomstige aanwervingsbehoefte in de verschillende sectoren. Het lijkt erop dat de vraag naar arbeid in alle sectoren nog verder zal toenemen, dan wel op een hoog niveau zal blijven. Qua absolute aantallen scoren de zakelijke en maatschappelijke dienstverlening het hoogst, maar ook in de sector van de dienstencheques, de kleinhandel, de bouw en de transportsector verwachten we veel vacatures de komende jaren. Relatief gezien, afgezet tegen de sectorale tewerkstelling, is de horeca evenwel de sector met de hoogste aanwervingsbehoefte omwille van de sterke dynamiek die er heerst, wat leidt tot veel in- en uitstroombewegingen. Deze dynamiek ligt duidelijk veel lager in de publieke sectoren zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de openbare besturen, waardoor deze de sectoren zijn waar we het laagste aantal vacatures verwachten uitgedrukt als percentage van tewerkstelling in die sectoren. Al wil dat uiteraard niet zeggen dat er in deze sectoren geen krapte zal gevoeld worden. Zo staan de verpleegkundigen (actief in zowel de gezondheidszorg als de maatschappelijke dienstverlening) nog steeds met stip in de top tien van de knelpuntberoepenlijst van de VDAB (VDAB, 2022). Krapte kan daarnaast ook ontstaan door evoluties aan de aanbodzijde, waardoor de vereiste instroom om de door ons geprojecteerde uitstroom en tewerkstellingsgroei op te vangen, ontoereikend is. Zo is de geobserveerde dalende instroom in lerarenopleidingen van de laatste jaren een belangrijke drijver van het lerarentekort in het onderwijs (De Witte & Iterbeke, 2022).

Met de laatste update voerden we een aantal methodologische wijzigingen door aan ons sectorprojectiemodel. De meerwaarde hiervan zit er vooral in dat we nu accuraat kunnen vaststellen dat vacatures niet in hoofdzaak ontstaan door tewerkstellingsgroei of uitstroom van 55-plussers, maar veeleer door uitstroom van jongere werknemers, bijvoorbeeld door jobmobiliteit. Toch verdient dit enige nuance. De rol van de uitstroom van 55-plussers in de totale aanwervingsbehoefte mag dan wel beperkt blijven. Vanuit beleidstandpunt is dit wel degelijk nog relevant, omdat deze een ander perspectief hanteren. Behouden we het perspectief op de individuele werkgevers, dan zien we in elk geval dat we in het algemeen een stijgend aantal vacatures kunnen verwachten, wat de krapteproblematiek niet zal verbeteren.

We kunnen met dit sectorprojectiemodel evenwel niet nagaan in welke mate de vacatures effectief ingevuld zullen geraken in de verschillende sectoren. Dit zal onder andere afhangen van zaken die we niet inbrengen in ons model, zoals studieloopbanen, kwalitatieve mismatches (bijvoorbeeld op vlak van gevraagde competenties), migratiestromen, alsook van de instroom vanuit werkloosheid en het aantrekken van niet-beroepsactieven. Verder onderzoek zal daarom nodig zijn om in te kunnen schatten in welke mate deze vraagbehoefte zal kunnen gekoppeld worden aan het nodige arbeidsaanbod. Het competentieprognosemodel dat het Steunpunt Werk aan het ontwikkelen is, en waar we vraag en aanbod willen aan elkaar linken om mismatches te detecteren, beoogt om hier op termijn meer inzichten rond te geven. Onze sectorprojecties zijn daarbij een belangrijke bouwsteen langs de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

BIBLIOGRAFIE

- De Witte, K., & Iterbeke, K. (2022). *Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen*. Leuvense Economische Standpunten, 191. Leuven: KU Leuven.
- Neefs, B., Herremans, W., & Sels, L. (2012). Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(4), 84-96. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Neefs, B. (2017). In welke sectoren speelt vergrijzing het sterkst? Een blik op heden en toekomst. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(1), 122-130. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Neefs, B., Vanderbiesen, W., & Vansteenkiste, S. (2017). In welke sectoren kunnen we de komende jaren extra vraag naar arbeid verwachten? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(2), 10-17. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Struyven, L., Vandekerckhove, T., & Goesaert T. (2021). *Binnen de kortste keren van een tekort aan werk naar een tekort aan personeel in de horeca*. Dynam Corona Flash 11. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Theunissen, G., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt?* (Werk.Focus 2018 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk.
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S. & De Smet, R. (2022). Krap, krappere, krapst?! *Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt*. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1). 5-17.
- VDAB. (2022). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*. Brussel: VDAB.