

# Maatregelen lopen, remedies ontstaan, maar... De meeste knelpunten blijven voorlopig bestaan

Cevora-Upedi (2001), Knelpuntfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten. Brussel, rapporten België, Vlaanderen, Brussel, Wallonië.

---

*Voor de vierde opeenvolgende keer organiseerden Cevora (het Vormingscentrum van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden) en UPEDI (de federatie van de uitzendbureaus) samen een onderzoek bij uitzendconsulenten over knelpuntfuncties voor arbeiders en bedienden op de Belgische arbeidsmarkt in 2000. Knelpuntfuncties zijn functies die momenteel moeilijk of onmogelijk in te vullen zijn. In dit nieuw onderzoek wordt, naast de inventarisatie van de moeilijk in te vullen vacatures, speciale aandacht besteed aan de oorzaken van de knelpunten en aan de opleidingsbehoeften die mogelijk remediërend werken.*

### Methode van bevraging

Alle Upedi-leden werd om medewerking verzocht en 45 van de 62 hebben daadwerkelijk meegewerkt. De uitzendbedrijven die hebben meegewerkt aan het onderzoek vertegenwoordigen samen 84% van de activiteit van de uitzendsector in België. In totaal werden in de loop van de maand december 2000 1 131 vragenlijsten (aparte voor arbeiders en bedienden) verzonden. Eind januari waren er 589 teruggestuurd (een verbetering met 80% tegenover vorig jaar) afkomstig van 410 verschillende uitzendconsulenten.

De opmerkelijke stijging van het aantal deelnemende bedrijven en agentschappen resulteerde in een sterke verbetering van de regionale representativiteit. Hierdoor werd het – voor de eerste keer – mogelijk om vier aparte studies te publiceren: één nationaal rapport en drie regionale rapporten.

### Tekort aan arbeidskrachten op de Belgische uitzendmarkt

Aangezien de gebruikte methodologie dit jaar identiek was met deze van het onderzoek over het jaar 1999, is het mogelijk om een jaar-op-jaar vergelijking te maken. Globaal gezien stellen we een *lichte stijging* vast van het aantal knelpuntfuncties, vooral dan in het segment van *de bedienden*. Zo is het aantal gestegen van 21 in 1999 tot 26 in 2000. In het *arbeiderssegment* daarentegen is het aantal beroepen met een knelpuntkarakter *licht gedaald* van 24 in 2000 tot 23 in 1999. Een andere – en meer pertinente – vaststelling is bovendien dat in de beide segmenten de meerderheid van de knelpuntberoepen reeds vorig jaar voorkwam op de knelpuntenlijst, wat meteen

een bewijs is van het *structurele karakter* van de rekruteringsproblemen voor deze functies.

**Tabel 1.**

Top 10 van de knelpuntfuncties op de Belgische uitzendmarkt

Bedienden Klassement	Arbeiders Klassement
1 Directiesecretaresse*	1 Elektro-mecaniciën*
1 Boekhouder*	2 Elektriciën*
3 Ingenieur*	2 Lasser *
4 Secretaresse*	4 Elektronicus
5 Technicus*	5 Technicus elektriciteit en/of elektronica*
5 Tekenaar*	5 Technicus*
5 (Analist-)Programmeur*	5 Vrachtwagenbestuurder*
8 Informaticus*	8 Vrachtwagenmecaniciën*
8 Technisch verantwoordelijke*	8 Automecaniciën*
10 Commercieel bediende	8 Plaatslager of carrosseriebehandelaar*

\* Functies die reeds gedetecteerd werden als knelpunten in de CEVORA-UPEDI-studie van 1999.

Zowel in het arbeiders- als het bediendeselement stellen wij vast dat van de 10 meest intensieve knelpuntfuncties van 2000 er negen reeds voorkwamen in de top-10 van 1999. Bij de bedienden bevinden de functies van directiesecretaresse, boekhouder en secretaresse zich zelfs in de top-5 van de drie gewesten. Er treden wel enkele accentverschuivingen op, bijvoorbeeld het acuter wordend probleem bij de ingenieurs, tegenover het minder sterk geformuleerde probleem van enkele informaticaberoepen.

Bij de arbeiders is de top van het klassement (aangevoerd door de functies electromecaniciën, elektriciën en lasser) nagenoeg identiek met 1999.

Globaal genomen zijn trouwens niet minder dan 11 functies *gemeenschappelijk in de drie gewesten*. Het probleem van de moeilijk invulbare vacatures lijkt dus zowel een nationaal als een regionaal fenomeen.

De *evolutie* op het niveau van de gewesten is vrij stabiel. Bij de *arbeiders* telt Vlaanderen nog steeds

de meeste knelpuntfuncties (25, -1), gevolgd door Wallonië (23, +2) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20, +2). Wat de *bedienden* betreft is de situatie licht gewijzigd. Daar waar zowel in Vlaanderen (29, +7) als in Brussel (21, +2) het aantal knelpuntfuncties stijgt, stellen we een daling vast in Wallonië (19, -4).

## Kwalitatieve en kwantitatieve verklaring voor de kraptes op de arbeidsmarkt

In de beide segmenten én in de drie gewesten blijft de *kwalitatieve kloof* tussen vraag en aanbod de belangrijkste oorzaak van de kraptes op de arbeidsmarkt. Het gaat dan vooral om gebrek aan ervaring, een onaangepast opleidingsniveau en, voor de bedienden, een gebrek aan talenkennis.

Bij deze *bedienden* is meer bepaald 73% van de oorzaken van de vastgestelde kraptes van kwalitatieve aard, 24% van kwantitatieve aard en slechts 3% is in verband te brengen met ongunstige arbeidsvoorwaarden.

Deze hiërarchie geldt ook voor de *arbeiders*, waar kwalitatieve elementen en het gebrek aan kandidaten respectievelijk 66% en 31% van de oorzaken van de kraptes vertegenwoordigen. Met 4% van de vermelde oorzaken wegen de arbeidsvoorwaarden ook hier zeer licht door in de verklaring van de tekorten bij de arbeiders.

De vergelijking van jaar tot jaar brengt weinig verschillen aan het licht, tenzij een lichte *vergliding* van de kwantitatieve naar de kwalitatieve oorzaken. Deze verglijding is evenwel relatief groter bij de bediendefuncties (68% in 1999 tegen 73% in 2000).

In Vlaanderen zijn de kwantitatieve tekorten relatief groter – zij het zwakker dan in 1999 –, in Brussel is onvoldoende talenkennis doorslaggevend en in Wallonië wordt het gebrek aan kandidaten met relevante ervaring scherper gevoeld.

## Opleidingsnoden

In de enquête hebben de uitzendconsulenten tevens hun mening kunnen geven over de opleidingen die nodig zijn om het profiel van de kandida-

ten beter te doen aansluiten op de huidige eisen van de markt.

Voor de *bedienden* worden *taalopleidingen* nog steeds het vaakst aangehaald, gevolgd door *specifiekere opleidingen en informatica*. Ten opzichte van vorig jaar is er wel meer nood aan specifiekere vormingen, ten nadele van talen en informatica. De toename inzake dergelijke specifiekere opleidingen heeft echter vooral betrekking op vijf functiegroepen (boekhouders, informatici, logistieke functies, commerciële functies en human resources) en is ook sterker in het Vlaamse gewest.

Voor de *arbeiders* leggen de uitzendconsulenten vooral de nadruk op *gespecialiseerde opleidingen* – die niet per se lang moeten duren en vaak perfect toegankelijk zijn voor lager gekwalificeerden –, vervolgens op transversale, *aanvullende opleidingen* – meestal van technische aard (mechanica, elektriciteit, ...) – en tenslotte op *algemene opleidingen*. Dit laatste gegeven legt nogmaals de vraag bloot naar de (gekende) technische diploma's op secundair en hoger niveau en bevestigt dat er *onvoldoende instroom is vanuit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt*.

## Mogelijke acties om de krptes te verhelpen

Upedi en Cevora hebben reeds initiatieven genomen om snel en adequaat in te spelen op het probleem van de knelpuntfuncties. Vanuit de vaststelling dat er voor heel wat knelpuntfuncties wel kandidaten voorhanden zijn die weliswaar slechts gedeeltelijk beantwoorden aan de noden van de bedrijven, maar die ook snel operationeel willen zijn, heeft Upedi contacten gelegd met verscheidene actoren om formules uit te werken waarbij *vorming en uitzendarbeid worden afgewisseld*. Pilootprojecten lopen op dit ogenblik met Bruxelles Formation, Forem en de Duitstalige Gemeenschap. De uitzendbureaus werken op het vlak van opleiding ook samen met VDAB. Een aantal andere projecten wordt momenteel voorbereid: met Mirena (Mission régionale pour l'Emploi van de arrondissementen Namen en Dinant) en de IFMH (Institut de Formation du Métal du Hainaut).

Cevora heeft als sectoraal vormingsinstituut zijn opleidingen voor werkzoekenden meer dan ooit

gericht naar de vorig jaar vastgestelde knelpunten op de arbeidsmarkt. Onder andere onder impuls van afgesloten of nog af te sluiten protocols (respectievelijk met Ministers Landuyt en Arena) werden in 2000 liefst tweederde van de opgeleide werkzoekenden voorbereid op knelpuntberoepen zoals informaticus, tekenaar, commercieel bediende, boekhoudkundig bediende. Hiervoor wordt waar mogelijk samengewerkt met het onderwijs sociale promotie en VDAB/Bruxelles Formation/Forem (Centres de compétences). Daarnaast werd ook op het preventieve vlak een extra inspanning gedaan om de bijscholingsmogelijkheden van de bedienden die momenteel werken in zo'n knelpuntberoep, uit te breiden, met name op het vlak van informatica. Dit leidde tot een verdubbeling van het aantal opgeleide werknemers in de sector.

*Op korte termijn* zou de verruiming en het *flexibeler maken van bijscholingsinitiatieven* een aantal tekorten kunnen doen afnemen. Voor de arbeiders zouden vrij korte beroepsopleidingen (planlezen, kablring, speciale lastechnieken, ...) volstaan om bepaalde functies in te vullen vanuit het huidige aanbod aan werkzoekenden. Voor de bedienden moeten de korte en middellange opleidingen die talen, informatica en specifieke kennis combineren, verruimd worden.

*Op middellange termijn* kan een aantal tekorten aangepakt worden door *omscholingsinitiatieven*. Via specifieke opleiding (clarkist, vrachtwagenbestuurder, magazijnier, ...) zou tegemoet kunnen gekomen worden aan de grote vraag naar arbeiders in transport, logistiek en distributie. Voor de bedienden moet vooral de impact van de – via het protocol 'Landuyt' – geplande verhoging van knelpuntopleidingen bij VDAB opgevolgd worden (betreft directieassistent, boekhouder en informatici); in de andere gewesten moet eenzelfde stimulans naar verhoogde inspanningen bij de voornaamste opleidingspartners worden nagestreefd.

*Structureel* moet het beter afstemmen van het onderwijs op de arbeidsmarkt zorgen voor een echt *verband tussen studieoriëntering en economische noden*. Initiatieven om het imago op te krikken van bepaalde (vooral technische) studierichtingen of functies, die aanleiding geven tot kwantitatieve problemen, blijken noodzakelijk. Het activeren van de stille reserve van werkzoekenden, initiatieven

op het vlak van de diversiteit, het aanmoedigen van interregionale mobiliteit en de strijd tegen de werkloosheidsvallen moeten eveneens bijdragen tot een toename van het aantal (re)integraties op de arbeidsmarkt.

*Amandine Bertrand*  
*Luc Van Waes*  
*CEVORA*

*Paul Verschueren*  
*UPEDI*