

Knelpuntberoepen

VDAB (2001), Analyse vacatures 2000 – Deel 1, Knelpuntberoepen, Brussel

De economische conjunctuur piekte in 2000. Dat resulteerde in meer vacatures, een krimpende arbeidsreserve en per saldo, een krappere arbeidsmarkt. De thematiek van de knelpuntberoepen werd daardoor hoogst actueel. Bij herhaling werd dan ook geciteerd uit de VDAB-vacatureanalyse.

De hierna volgende bijdrage omvat drie luiken. Als opener wordt de methodologie om knelpuntberoepen te detecteren, toegelicht. Vervolgens worden de resultaten over het voorbije jaar 2000 gepresenteerd. Dat levert een fraai lijstje met knelpuntberoepen en oorzaken op. Ten slotte leggen we de resultaten van het voorbije decennium naast elkaar. Daaruit blijkt dat vele knelpuntberoepen (quasi) onafgebroken op de lijst figureren.

Methodologie

Potentiële knelpunten definiëren

De huidige methodologie om knelpuntberoepen te detecteren, werd in 1990 geïntroduceerd. De belangrijkste wijziging sindsdien kwam er in 1993: de knelpuntselectie betrof vanaf toen enkel de *vacatures uit het vaste circuit*.¹

Knelpuntberoepen zijn in de VDAB-definitie die beroepen waarvan de vacatures moeilijker ingevuld worden en die zich gewoonlijk kenmerken door langere looptijden en lagere vervullingspercentages. Uit deze wijze van definiëring volgt dat er altijd knelpuntberoepen zullen zijn. De VDAB-definitie wordt als volgt geoperationaliseerd:

- op jaarbasis moet het gaan om minstens 10 jobs;
- het *vervullingspercentage (klantnummer gekend)* (verhouding tussen het aantal werkaanbiedingen vervuld door werkzoekenden verwe-

zen door de consultant en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen (in 2000 is dit mediaanpercentage 33,3%);

- het *totaal vervullingspercentage* (verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het aantal afgehandelde werkaanbiedingen) moet onder het mediaanpercentage van het totaal van de beroepen liggen (in 2000 is dit mediaanpercentage 81,8%);
- de *mediaan van de looptijd of de mediaan van de plaatsings-tijd (bij klantnummer gekend)*

moet groter zijn dan de mediaan voor het totaal van de beroepen (in 2000 is deze mediaan looptijd 57 dagen en de mediaan plaatsingstijd 36 dagen).

Ook werd verder gebruik gemaakt van *wegings-coëfficiënten*, waarbij jobs met een identieke looptijd uit éénzelfde werkaanbieding slechts voor één job worden gerekend om de invloed van de administratieve afhandeling te beperken.

Aantallen

Vertrekkend van de door de VDAB afgehandelde vacatures voor de vaste circuits – in 2000 waren er dat liefst 110 040 – werd aan de hand van de criteria inzake looptijd, vervullingspercentage en minimum aantal jobs een lijst van 201 potentiële knelpuntberoepen samengesteld. Deze potentiële knelpunten

werden voorgelegd aan een *werkgroep van arbeidsmarktspecialisten*, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling, sectormanagers en economen uit de dienst 'Databaseer & -Analyse', die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel knelpunten toevoegden. Door deze werkgroep werden 48 beroepen geschrapt en 73 toegevoegd (voor sommige beroepsgroepen werden alle functies met uitzondering van de helper-functies als knelpunt weerhouden, waardoor ook beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen), wat resulteerde in 226 *knelpuntberoepen*.

Deze knelpuntberoepen staan voor 48 598 jobs. In 2000 behoorde 44% van de vacatures uit het vaste circuit tot de knelpuntberoepen. Toch raakte 75% van deze vacatures ingevuld (tegenover 84% voor de overige beroepen). Bijna 10% van de vacatures uit knelpuntberoepen werd door de werkgevers geannuleerd met als opgegeven reden dat geen geschikte kandidaten werden gevonden (tegenover bijna 5% bij de overige beroepen).

Vanaf 2000 wordt ook sectorale informatie verzameld via sectororganisaties.

Oorzaken

De oorzaken van knelpunten zijn drieërlei:

- *Kwantitatief*: er zijn niet voldoende werkzoekenden voor bepaalde beroepen, bijvoorbeeld wegens een tekort aan leerlingen in bepaalde richtingen of omdat er geen schoolse opleiding bestaat;
- *Kwalitatief*: er zijn voldoende arbeidskrachten, maar zij hebben niet de nodige competenties om het beroep uit te oefenen of de werkgever stelt hoge bijkomende eisen;
- *Ongunstige arbeidsomstandigheden*: laag loon, vuil, zwaar of ongezond werk, stress, ongunstige tijdsregeling, statuut van zelfstandige e.d.

Bij hoogconjunctuur, zoals in 2000, treden de kwantitatieve problemen meer op de voorgrond.

De knelpuntberoepen in 2000

De belangrijkste *beroepsgroepen* waarin de knelpuntberoepen in 2000 kunnen worden gesitueerd

en hun *oorzaken* vindt u in de tabel 1. Het cijfer geeft de rangorde van belangrijkheid van de oorzaken aan.

De knelpunten betreffen vooral *technische beroepen* zoals technici, tekenaars, machine-bedieners, mecaniciens-herstellers, plaatwerkers, loodgieters-buizenfitters, lassers, elektriciens, elektromecaniciens, schrijnwerkers, metselaars, dakdekkers, kraanmannen enz.

De oorzaak van de meeste knelpunten is op de eerste plaats van *kwantitatieve* aard. Te weinig jongeren kiezen, ondanks de herhaalde campagnes, voor het technisch onderwijs. Op de tweede plaats is de oorzaak ook vaak van *kwalitatieve* aard, omdat de werkgever bijkomende eisen stelt inzake ervaring, communicatieve vaardigheid, zelfstandig kunnen werken, nauwkeurig kunnen werken, verantwoordelijkheidsgevoel, motivatie, flexibiliteit, enz.

Ingenieurs waren in 2000 een knelpunt. Naast kwantitatieve tekorten verklaren ook kwalitatieve eisen het knelpuntkarakter. Naast de evidente technische kennis, worden steeds meer bijkomende eisen gesteld op vlak van ervaring en sociale vaardigheden. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

De rekrutering van *verplegend personeel* verloopt moeilijk. Het kwantitatieve deficit is minder te wijten aan het te kleine aantal afgestudeerden dan aan de ingekorte of deeltijdse beroeps carrière: veel verpleegkundigen haken vroegtijdig af of gaan deeltijds werken. De hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, de onregelmatige uurroosters en de zorg voor het gezin hebben daar debet aan.

De instroom van pas afgestudeerde *informatici* bleek in 2000 ontoereikend om de vele vacatures in te vullen. Opleiden, ook van niet-informatici, was de toverformule. Andere oplossingstrategieën zijn de werving van vreemde werknemers en het uitwijken met afdelingen naar landen waar er wel nog een ruim aanbod is van geschoolde informatici.

De werving van *kaderpersoneel* vormt een knelpunt. De functie-inhoud veronderstelt een HOBU- of universitair diploma. Daarnaast verlangt men ervaring, meertaligheid en een bereidheid om zich

veelvuldig te verplaatsen, eventueel ook naar het buitenland. De lange looptijd wordt deels verklaard door de lange aanwervingprocedures, inherent aan deze functies.

Gespecialiseerde bedienden moeten naast kennisvaardigheden, zelfstandig kunnen werken ook commerciële feeling of technische kennis bezitten. Meertaligheid is meestal een conditio sine qua non. De bedrijven rekruteren vooral uit afgestudeerden van het hoger onderwijs. Daarvan is de arbeidsreserve zeer beperkt.

Ook *vertegenwoordigers* vormen een knelpunt. Het beroep van vertegenwoordiger heeft een ongunstig imago: de onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in

functie van de verkopscijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut, doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen.

Chauffeurs zijn reeds langer een knelpunt. De recente verruiming van het openbaar vervoersaanbod resulteert in een stijgende vraag naar lijnbuschauffeurs. Het knelpunt wordt het felst aangevoeld in Leuven, Hasselt en in de rand van Brussel.

Bij de truckbestuurders zijn vooral kwalitatieve eisen verantwoordelijk voor de moeilijke rekrutering. Naast het passend rijbewijs vraagt men talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel en eventueel een ADR-attest. Slechts in tweede orde is er een beperkt kwantitatief probleem. Het afschaffen van de

Tabel 1.
Knelpuntberoepen, belangrijkste beroepsgroepen en oorzaken.

Beroepsgroep	Oorzaak knelpuntkarakter				
	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden		
			Loon	Aard werk	Zelfstandig
Ingenieurs	1	2			
Verplegend personeel	1			2	
Tekenaars	1	2			
Technici	1	2			
Informatici	1				
Kaderpersoneel		1			
Gespecialiseerde bedienden	2	1			
Vertegenwoordigers		2	1		1
Verkoopspersoneel		1		2	
Chauffeurs	2	1			
Arbeiders metaal	1	2			
Elektriciens	1	2			
Onderhoudstechnici	1	2			
Arbeiders bouw	1	2			
Drukkers		1			
Bakkers	2		1	1	
Beenhouwers	1		2	2	
Horecapersoneel			1	1	
Schoonmaakpersoneel		2		1	
Kappers		2	1	1	

legerdienst laat hier zijn sporen na. Heel wat jongeren haalden tijdens hun legerdienst hun rijbewijs C. Dat zorgde voor een jaarlijkse aanvoer van potentiële chauffeurs.

Het beroep van *bakker* kenmerkt zich door de ongunstige arbeidsomstandigheden. Nacht- en weekendarbeid zijn inherent aan het bakkersberoep en de verloning is niet navenant. Daarnaast zijn er de ex-bakkers die ongeschikt zijn voor het beroep omwille van allergieverschijnselen. De instroom van jonge schoolverlaters is onvoldoende om de vrije arbeidsplaatsen in te nemen. Na een bakkersopleiding zijn er relatief vele jongeren die afhaken en een andere richting uitgaan.

Beenhouwer is een beroep dat steeds meer in loondienst wordt uitgeoefend. Beenhouwerijen, al dan niet gelieerd met een warenhuisgroep, hebben een permanente behoefte aan personeel. Het aantal afgestudeerden dekt de vraag niet. Leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers kan enig soelaas bieden. De lage lonen en de verplichting zaterdagwerk te presteren bemoeilijkt eveneens de rekrutering.

Slachthuizen hebben eveneens problemen om *uitbeners* te werven. Het werk is lastig, met vroege beginuren, en het beroep heeft een negatief imago. Het is verder een job die zich bijna exclusief richt tot mannen. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gesitueerd zijn, beperkt de wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom Franse werknemers aan.

De *horecasector* heeft voor vele werkzoekenden, al dan niet terecht, een kwalijke reputatie. De stereotype beeldvorming (lage lonen, zwartwerk, weekendwerk en werk is vaak seizoensgebonden en weinig stabiel) beperkt de appetijt voor dergelijke jobs. De horecasector kenmerkt zich ook door het grote verloop van de werknemers. Specifiek voor chef-koks en koks geldt dat bijna altijd ervaring wordt gevraagd. De fast-food-sector kenmerkt zich dan weer vooral door temporele flexibiliteit.

Het vinden van een goede *poetsvrouw* is eveneens moeilijk. Veel nog ingeschreven schoonmakers willen of kunnen het beroep niet meer uitoefenen. Veelal gaat het ook om deeltijdse jobs. Werkzoek-

kenden die in een deeltijdse baan stappen worden geconfronteerd met een werkloosheidsval. Het is financieel lonender om als poetsvrouw te worden tewerkgesteld via het PWA-stelsel dan dat men in een reguliere baan stapt.

Opmerkelijk is dat *kappers* een knelpunt vormen: de arbeidsreserve is immers ruim. Wel zijn veel kandidaten ongeschikt omwille van hun leeftijd en hun beperkte en niet up-to-date beroepskennis. Verder haken een aantal werkzoekenden af om medische redenen. Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de attractiviteit van de job. Veelal betreft het ook deeltijdse banen.

Structurele knelpunten: de klassiekers

De VDAB startte met zijn knelpuntendetectie in 1990. Wanneer we de opeenvolgende analyses naast elkaar leggen, blijkt dat de lijst van de knelpuntberoepen over de jaren heen verrassend *stabiel* is: sommige beroepenclusters figureren (quasi) onafgebroken op de lijst. Hieronder presenteren we het resultaat van ons rondstruinen in de vacature-analyses van het voorbije decennium.

Ingenieurs hebben ondertussen de status van klassieker verworven. Slechts in 1994 waren ze even knelpunt af. De oorzaken voor het knelpuntkarakter zijn al die jaren in eerste instantie kwantitatief: het aantal afgestudeerden volgt de vraag niet. De werkgeversfederaties, de sectorale organisaties en het brede onderwijsveld hebben het voorbije decennium nochtans verschillende initiatieven gelanceerd om het aanbod te verruimen. Tevergeefs, zo lijkt: de herhaalde wervingscampagnes om jongeren te overhalen om ingenieursstudies te volgen en de gunstige tewerkstellingsperspectieven, konden het tij niet keren. Het nieuwste initiatief, de hervorming van het toegangsexamen voor burgerlijk ingenieur, zorgt vooral voor een interne verschuiving: meer jongeren kiezen voor een opleiding burgerlijk i.p.v. industrieel ingenieur.

De schaarsteproblematiek bestreek de voorbije jaren een steeds breder gamma aan richtingen: van bouwkunde, over elektriciteit en elektronica, mechanica en electromechanica, scheikunde en biochemie, veiligheid, kunststoffen tot bodemkunde.

De zoektocht naar *verplegend personeel* is de voorbije jaren steeds problematischer geworden. In het begin van de jaren negentig werden enkel tekorten gesignaleerd bij de ziekenhuisverpleegkundigen. Ondertussen is de problematiek uitgedeind tot een ruime waaier medische en paramedische beroepen. Vooral in Brussel, de Brusselse rand, Antwerpen en Gent is de situatie hoogst acuut.

Om het aanbod te verruimen, werden de voorbije jaren de potentiële herintreders aangesproken en met terugkeercursussen en -premies over de streep gehaald. Ook werden verschillende campagnes gelanceerd om meer studenten aan te trekken. Finaal zijn, onder druk van de 'Witte woede', de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gunstiger – en dus ook attractiever – geworden. Met de vernieuwende oplossing voor de eindeloopbaanproblematiek ten slotte, hoopt men dat er minder oudere verpleegkundigen voortijdig uitstappen. Een andere strategie die tezelfdertijd wordt gevolgd om de huidige kwantitatieve spanningen op de arbeidsmarkt te milderen, is het afsplitsen van verzorgende taken.

De vraag naar *tekenaars* en *technici* – met op de eerste plaats elektromechanica – bleef het ganse decennium hoog.

Vooral in de tweede helft van de jaren negentig werd gefocust op het tekort aan *informatici*. Bij de start van het decennium betroffen de tekorten bijna exclusief programmeurs. In 2000 is het spectrum van gezochte profielen breder: de integratie van communicatie- en informatietechnologie en de explosieve groei van het internet, creëerden een behoefte aan nieuwe profielen.

De brede groep van *vertegenwoordigers* werden jaar na jaar weerhouden als knelpunt.

Mecaniciens zijn een jaarlijks terugkerend knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen beperken danig de rekruteringsbasis.

Vacatures voor *loodgieters*, *zinkwerkers*, *buisenfiters* en *C.V.-monteurs* zijn moeilijk in te vullen. Deze vaststelling werd telkens opnieuw gedaan.

De problematiek inzake de *lassers* kan al die jaren als volgt worden samengevat: "Goede lassers zijn niet te vinden". Het knelpunt is kwantitatief en

kwalitatief en is ook meer uitgesproken vanaf midden de jaren negentig. De aantrekkende bouwconjunctuur en het opdrogen van de inzetbare arbeidsreserve leveren de verklaring.

De bouw kampt reeds lang met een tekort aan polyvalente vakmensen. De sterke bouwconjunctuur accentueerde de vraag naar *metselaars* en *vloerders*.

Beenhouwer en *bakker* zijn beroepen die het voorbije decennium herhaaldelijk werden geselecteerd als knelpunt: het aantal afgestudeerden dekte de afgelopen jaren niet langer de vraag.

Besluit

Het permanente karakter van specifieke knelpunten geeft aan hoe moeilijk het is om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte wervingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische connotatie maken dat knelpunten een structureel karakter krijgen.

Bijkomend gegeven is dat veel knelpuntberoepen 'traditioneel mannelijk' zijn en dat de mannelijke arbeidsreserve in veel subregio's danig is afgeslankt. Het oplossen van dergelijke 'mannelijke' knelpunten is nog niet voor onmiddellijk. Beroepskeuzes blijven in hoge mate gender-bepaald. Het is nog immer zo dat weinig vrouwelijke studenten zich voelen aangesproken om een ingenieurs- of graduaatsopleiding te volgen. Ook in het gewone technisch onderwijs, met uitzondering van de richtingen die voor bereiden op een baan in de dienstverlenende sector, zijn meisjesleerlingen schaars.

Ronny Misplon
VDAB

Noot

1. De vacatures uit het vaste circuit zijn de vacatures voor contracten van onbepaalde of van lange duur uit het normaal economisch circuit. Dit vast circuit omvat het gewoon circuit, stages/startbanen, eerste werkervaringscontract, vervanging bij brugpensioenen en bij loopbaanonderbreking in de privé-sector, het voordeelbanenplan, de dienstenbanen, de aanwervingen via het bureau voor zeevarenden, de invoegbedrijven en de vacatures voor middenstandsopleiding en ondernemingsopleiding.