

De oorzaak van knelpunten steeds meer kwalitatief

Cevora/Upedi (2002), *Knelpuntfuncties, een onderzoek bij uitzendconsulenten, België/Vlaanderen/Wallonië/Brussel* (1 landelijk en 3 regionale rapporten), Brussel, april 2002.

Tijdens het najaar van 2001 bevond de Belgische economie zich op een economisch dieptepunt. Niettemin bleven de knelpunten op dat ogenblik dezelfde als die tijdens de hoogconjunctuur van de voorafgaande periode. Wel was er een verschuiving in de oorzaken van deze knelpunten en kregen die een steeds kwalitatiever karakter. Oplossingsstrategieën moeten daarom nog nadrukkelijker aandacht besteden aan de mismatch tussen vraag en aanbod op het vlak van kennis, competenties en vaardigheden.

... dus in het midden van een laagconjunctuur. De economie vertraagde tijdens de tweede helft van 2001, en balanceerde aan het einde van dat jaar op de rand van een recessie. Voor het eerst in jaren begon de werkloosheid opnieuw te stijgen, was er een terugval in de werkgelegenheidscreatie en daalde het aantal werkaanbiedingen. Een *belangrijke nevenvraag* bij het onderzoek was dan ook die naar de *impact van een dergelijke laagconjunctuur op de structuur en achtergrond van de knelpunten op de arbeidsmarkt.*

Voor het vijfde opeenvolgende jaar hebben CEVORA, het vormingsfonds van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, en FEDER-GON, de federatie van partners voor werk, een onderzoek uitgevoerd naar de knelpunten op de Belgische arbeidsmarkt. Ook deze keer was het hoofddoel het opstellen van een inventaris van de moeilijk invulbare functies en van de oorzaken die aan de basis liggen van het knelpuntkarakter van deze functies.

Het onderzoek gebeurde net als vorige jaren via een uitgebreide enquête bij uitzendconsulenten. De periode van bevraging liep van december 2001 tot januari 2002. In tegenstelling tot de vorige enquêtes lag het moment van bevraging deze keer

Identieke knelpunten in laagconjunctuur

Ondanks de conjuncturele omslag tussen 2000 en 2001 blijven dezelfde knelpunten bestaan op de arbeidsmarkt. De top 10 van de knelpuntberoepen voor arbeiders bevat jaar na jaar in hoofdzaak beroepen met een technisch karakter: electromechanici, lasser, elektriciën, elektronicus, technicus, ... Ook bij bedienden heeft de top 10 een opmerkelijk stabiel karakter, en voeren boekhouder en directie-secretaresse opnieuw de lijst aan. Naar beroepsgroep vinden we in de lijst naast technische beroepen ook beroepen uit de boekhouding, de informatica, de commerciële en logistieke diensten.

Tabel 1.

Top 10 van de knelpuntberoepen bij arbeiders en bedienden.

Arbeiders			Bedienden		
	2001	2000		2001	2000
Electromechaniciën	1	1	Boekhouder	1	1
Elektriciën	2	2	Directiesecretaresse	2	1
Lasser	2	2	Technisch verantwoordelijke	3	8
Technicus elektriciteit en/of elektronica	4	5	Technicus	3	5
Vrachtwagenmechaniciën	4	8	(Analist)programmeur	5	5
Vrachtwagenbestuurder	6	5	Tekenaar	5	5
Electronicus	6	4	Ingenieur	5	3
Automechaniciën	8	8	Financieel analist	8	14
Technicus	8	5	Human Resources manager	9	21
Plaatslager of carrosseriebehandelaar	8	8	Informaticus	10	8

Ondanks de stabiliteit van de knelpuntberoepenlijst stellen we bij de bedienden enkele opmerkelijke tendensen vast. Technisch verantwoordelijke, technicus, financieel analist en human resources manager komen in 2001 sterker naar voor als knelpunt, terwijl het knelpuntkarakter van informaticafuncties (net als dat van secretaresse) duidelijk afneemt.

De knelpunten worden bepaald aan de hand van een synthese-index, die rekening houdt met (1) het voorkomen van de functie, (2) het aandeel agentschappen dat de functie als een knelpunt detecteert en (3) de gemiddelde moeilijkheidsgraad om de functie in te vullen. Dit heeft als gevolg dat de bekomen lijst van knelpunten verschillende types knelpuntberoepen bevat. We onderscheiden op basis van de belangrijkheid van de functie en de moeilijkheid om de functie in te vullen *drie types* van knelpuntberoepen.

Voor de *toppers* (technische beroepen voor arbeiders, directiesecretaresse, boekhouder en technicus voor bedienden) geldt dat zij op beide criteria hoog scoren. Ze moeten frequent worden ingevuld door uitzendkantoren én zijn bovendien moeilijk in te vullen. Deze functies kunnen dus gerust als de harde kern van de knelpuntberoepen worden beschouwd. De vastgestelde krappes voor deze beroepen zijn bovendien van die aard dat er over de jaren heen zeer weinig verandering is in zowel de rangorde als de intensiteit van het knelpuntkarakter. Blijkbaar zijn de huidige inspanningen voor

deze beroepen onvoldoende om de door de arbeidsmarkt gevraagde instroom af te leveren.

Een aantal door de consultants gedetecteerde knelpuntberoepen vertegenwoordigen een *belangrijke vraag in* hun activiteiten, maar krijgen *qua moeilijkheid een lagere quotering* mee dan het gemiddelde. Het betreft bv. heftruckbestuurder, schoonmaakpersoneel, magazijnier, hulpboekhouder, commercieel bediende of secretaresse. Niet zelden zijn het de beroepen waarvoor Cevora of uitzendkantoren opleidingen organiseren. Ondanks het feit dat de vraag voor deze functies relatief makkelijk kan worden beantwoord, zorgt het belangrijke aantal vacatures dat jaarlijks moet worden ingevuld voor het knelpuntkarakter.

Voor een *derde groep knelpuntfuncties* is *het invullen wel moeilijk, maar staan betrekkingen minder frequent open* bij uitzendkantoren. Bij de vorige groep vonden we veel beroepen die door nagenoeg alle bedrijven worden gevraagd, hier vinden we eerder beroepen die enkel binnen een specifieke sector worden gezocht: bakker, kok, financieel analist, tekenaar, en enkele informaticaberoepen.

De oorzaken van knelpunten op de arbeidsmarkt

De structuur van de knelpunten op de arbeidsmarkt blijft dan wel ongewijzigd, de oorzaken die

leiden tot deze knelpunten veranderen wel duidelijk. Er doet zich *een verschuiving voor van de eerder kwantitatieve oorzaken van knelpuntberoepen* (een puur gebrek aan kandidaten) *naar de kwalitatieve oorzaken*. Deze trend is vrij algemeen: voor zowat alle knelpunctfuncties en beroepscategorieën ligt het aandeel van kwantitatieve oorzaken in 2001 lager dan in 2000. De ontspanning aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt in de tweede helft van 2001 doet de knelpunten dan wel niet verdwijnen, maar zorgt er wel voor dat de oorzaken van het knelpuntkarakter veranderen. Doordat er minder vacatures zijn en de omvang van de arbeidsreserve stabiliseert, vormt het aantal beschikbare kandidaten minder een probleem, de kwalificaties van de sollicitanten zijn dat des te meer.

Het gestegen belang van de kwalitatieve oorzaken uit zich in belangrijke mate via het toegenomen belang van de factoren opleidingsniveau, ervaring en bijkomende kennis en vaardigheden. Talen zijn voor arbeidersfuncties relatief onbelangrijk en globaal neemt het belang van talen af voor bediende-functies. Talen blijven echter zeer belangrijk in Brussel en bij specifieke bediendeberoepen in de administratieve en commerciële sfeer.

Kwaliteit van de beroepsbevolking

Als er al iets kan worden aangetoond met de analyse, dan is het dat de discussies rond knelpuntvacatures steeds minder mogen herleid worden tot een puur kwantitatief-mechanische benadering van de problematiek. Zowel de verklaring die het knelpuntkarakter integraal toewijst aan problemen aan de vraagzijde (arbeidsomstandigheden) als de verklaring die het gedrag van de aanbodzijde met de vinger wijst (persoonlijkheid, attitudes) hebben een marginale verklarende waarde. Slechts voor enkele heel specifieke beroepen (beenhouwer, kok, vertegenwoordiger) zijn deze verklaringen nog geldig. Eenvoudige modellen die werkgevers beschuldigen van kwalitatief onwaardige jobs of benadrukken dat werkzoekenden onvoldoende geactiveerd worden, benaderen deze problematiek bijgevolg op een te eenzijdige manier.

Anno 2001 kan de mismatch tussen vraag en aanbod in hoofdzaak gereduceerd worden tot een *kwalitatief onevenwicht*. In toenemende mate is

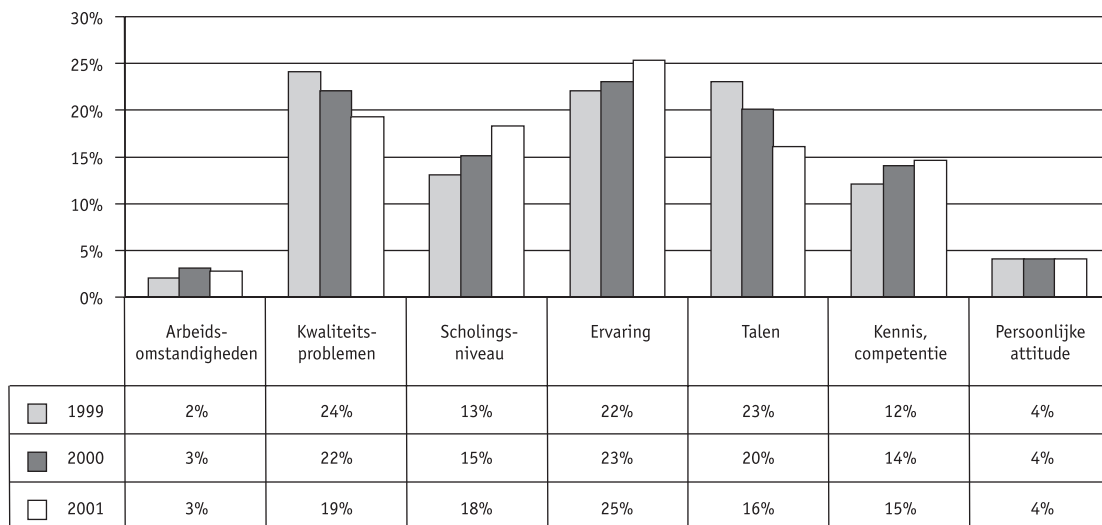
het zo dat competenties, ervaring of opleidingsniveau van de kandidaten niet in overeenstemming zijn met wat werkgevers vragen. Acties moeten dan ook vooral op deze punten gefocust worden en het accent vooral op vorming en/of ervaring leggen. Op basis van de resultaten van het onderzoek kunnen enkele grote lijnen voor dergelijke acties worden afgeleid. Bij technicus, tekenaar en informaticus is het opleidingsniveau vaak ontoereikend. Hier kan het (technisch) initiële onderwijs duidelijk een rol spelen. *Kwantitatieve oorzaken* vinden we bij schoonmaakpersoneel, boekhouder, bediende personeel, ingenieur, informaticus en analyse-programmeur. Voor deze beroepen is een (eventueel voortgezette) vorming met de nadruk op het verwerven van de noodzakelijke beroepskennis een logische actie. Bij kandidaten voor administratieve en commerciële functies is een blijvende aandacht voor het bijbrengen van talenkennis aangewezen, bijvoorbeeld via taaluitwisselingsstages en technische taalopleidingen. Schrijnwerkers en bedienden personeelsdienst ontbreekt het vaak aan de nodige *ervaring*. Vooral bij deze opleidingen moet overwogen worden om stageplaatsen in de opleidingscyclus op te nemen. Een accent op het bijbrengen van de nodige *attitudes* is dan weer aangewezen bij opleidingen voor vertegenwoordiger, magazijnier en schoonmaakpersoneel.

Hoger geciteerde acties zijn uiteraard niet nieuw, vaak komt het erop neer bestaande inspanningen te continueren en/of uit te breiden. Indien hier geen verdere inspanningen worden geleverd, dreigt de combinatie van een krimpende beroepsbevolking met een groeiende lijst van knelpuntberoepen een potentiële groeiremmer te worden voor de Belgische economie, die steunt op de aanwezigheid van competenties als belangrijkste 'grondstof'.

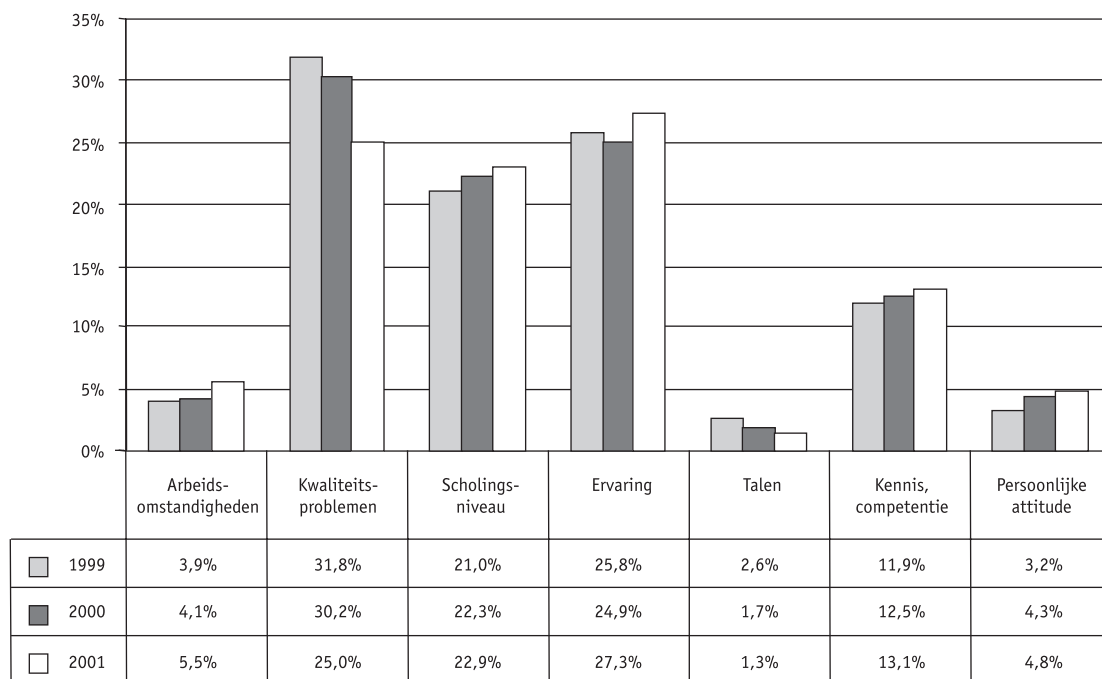
Een *flankerend beleid* kan in dit verband ook *door de ondernemingen zelf* worden gevoerd. *Door het op peil houden van de competenties van het zittend personeel kunnen vacatures met hoge eisen qua ervaring en kennis intern worden opgevangen* en moet het bedrijf bij het invullen van een vacature minder kwalitatieve eisen stellen. Bij een dergelijk competentiebeheer wordt men met andere woorden minder afhankelijk van de beschikbare competenties van de arbeidsreserve, en kan men tekorten gemakkelijker intern opvangen. Zeker oudere,

Figuur 1.

Oorzaken van knelpuntfuncties voor bedienden in België: evolutie 1999/2000/2001.

**Figuur 2.**

Oorzaken van knelpuntfuncties voor arbeiders in België: evolutie 1999/2000/2001.



vaak ervaren werknemers worden momenteel teveel opzij geschoven in het vormingsbeleid. Nochtans kan men vooral bij deze groep positieve effecten op verschillende vlakken verwachten: een bijkomende opleiding kan resulteren in een nieuwe motivatie bij de werknemer, het behouden van competenties voor de onderneming en een uitstel van de uittrede, wat ook voor het beleid interessant is.

Tom Vandenbrande
Marijke Van Cauteren
Cevora

Paul Verschueren
Anne-Catherine Jomaux
Federgon