

# Knelpunten op de arbeidsmarkt: voorkomen of genezen?

Bollens J. & Vos S. (2002), *Detectie van knelpuntvacatures: een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures en een aanzet tot de ontwikkeling en implementatie van een instrumentarium ter voorspelling van de arbeidsmarktevoluties*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, pp. 197.

***De laatste jaren was er in toenemende mate sprake van matchingproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt: vele vacatures geraakten slechts moeizaam ingevuld. De positieve evoluties op de arbeidsmarkt zorgden ervoor dat de signalen over een toename van het aantal knelpuntvacatures steeds sterker werden, met een top in 2000. Op het ogenblik dat een knelpunt vastgesteld wordt, rijst logischerwijze de vraag hoe men het probleem kan oplossen of – nog beter – hoe men het had kunnen voorkomen. In dit artikel worden een aantal bevindingen uit ons onderzoek over de detectie van knelpuntvacatures op de voorgrond geplaatst.***

***Traditioneel gebeurt de meting van knelpunten na of tijdens de feiten, waarna eventueel remediërende acties kunnen worden ondernomen. Dit noemt men een curatieve aanpak van het probleem. Tegenover deze aanpak staat de preventieve aanpak. Dit laatste veronderstelt dat men op voorhand kan inschatten dat er problemen zullen opduiken en zal dan ook gebaseerd moeten zijn op arbeidsmarktprognoses op middellange-termijn.***

## **Detectie: veelstemmig, maar weinig harmonieus**

Het lijkt soms alsof het aantal definities en methodes om knelpunten te bepalen recht evenredig is met het aantal instanties dat bezig is met deze materie. Een uniforme definiëring van de notie 'knel-

punt' is nochtans een essentiële voorwaarde voor de interpretatie en de vergelijkbaarheid van studies naar knelpunten en voor het uitwerken van een systeem van vroegtijdige detectie. De verschillende instanties<sup>1</sup> die zich in Vlaanderen (maar ook in België) bezighouden met de knelpuntenproblematiek gebruiken ieder een eigen onderzoeksmethode en verschillen in de gehanteerde criteria.

Dat een bepaalde sector een specifieke definitie en methode gebruikt is op zich geen probleem, net zoals het geen probleem hoeft te zijn dat een bedrijf het subjectief aanvoelen kan hebben dat het veel knelpuntvacatures heeft, hoewel daar objectief niet noodzakelijk indicaties voor zijn. Anderzijds ontstaat wel het gevaar dat de signalen m.b.t. knelpunten die op het beleidsniveau toekomen tegenstrijdig en verward zijn en dat er geen sprake meer is van enige vergelijkbaarheid van de verschillende studies. Overheidsinitiatieven t.a.v. knelpunten zouden dan ook moeten gebaseerd worden op de resultaten van een methode die maximaal objectiveerbaar, vergelijkbaar en uniformiseerbaar is (over jaren heen, tussen regio's en sectoren).

## De methode van de VDAB

In ons onderzoek werd de VDAB-methode voor het bepalen van knelpuntberoepen onder de loep genomen en werd de detectie van knelpunten onderzocht op basis van analyses op de vacaturebestanden van de VDAB. De VDAB heeft ondertussen een traditie van ruim tien jaar in het registreren – aan de hand van de door hen afgehandelde vacatures – van welke beroepen het moeilijkst ingevuld kunnen worden. Doorheen de jaren is veel aandacht besteed aan het uitbouwen van een methodologie en is bovendien een unieke collectie van data opgebouwd. Voor onze analyses hadden we de beschikking over vacaturegegevens over een periode van 11 jaar (1990-2000).<sup>2</sup> Onze empirische oefeningen op de vacaturebestanden hadden een tweevoudig doel: (1) toetsen van de robuustheid van de VDAB-methodologie en (2) nagaan wat de mogelijkheden zijn van een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures.

In het onderzoeksrapport werden alle criteria die de VDAB gebruikt voor het bepalen van knelpunten uitvoerig getoetst m.b.t. hun relevantie en meerwaarde. In deze tekst beperken we ons tot de *dekkingsgraad van de data* en het concept *knelpuntintensiteit*.

### Dekkkingsgraad

De kwaliteit van de gebruikte data heeft permanent te kampen met een aantal bedreigingen zoals: (1) het risico van een beperkte dekkingsgraad voor bepaalde beroepen of segmenten en (2) bestandsvervuiling die ontstaat door het niet of laattijdig melden van annulering of vervulling (door bedrijven). Deze bedreigingen kunnen wellicht geminimaliseerd worden door een win-win situatie te creëren. De VDAB zou haar dienstverlening naar bedrijven en sectoren kunnen verhogen, o.m. door de frequentie van knelpuntanalyses te verhogen (kwartaal-/semesterbasis) en na te gaan of een sectoriële en subregionale opsplitsing zinvol is. Als dan bovendien de prioritering in het overheidsoptreden m.b.t. knelpunten wordt gestuurd door dergelijke analyse, krijgen bedrijven er een objectieve baat bij om correct en tijdig te rapporteren, zodat er een duidelijke win-win situatie ontstaat.

In de vacatureanalyse van de VDAB werden tot op heden geen openstaande vacatures en geen vacatures voor tijdelijke circuits in rekening gebracht. Nochtans kan het opnemen van deze vacatures duidelijk een meerwaarde bieden. Mits beperkte aanpassingen in de methode zouden ook openstaande vacatures in rekening kunnen gebracht worden: vacatures voor een bepaald beroep die bijvoorbeeld reeds 9 maanden openstaan, suggereren immers dat er daar mogelijk een *potentieel* probleem is.

Wellicht hebben vaste en tijdelijke circuits een verschillende logica en dynamiek en kan het samen behandelen van beide leiden tot dubbelstellingen. Anderzijds kan niet worden ontkend dat over de bestudeerde periode het tijdelijke circuit sterk aan belang gewonnen heeft. De toename van vacatures voor tijdelijke circuits gaat verhoudingsgewijs gepaard met een daling in het aandeel van de vaste circuits. De opkomst van de interimsector tijdens de beschouwde periode en de samenwerking van de VDAB met FEDERGON spelen hierbij ongetwijfeld een belangrijke rol. Het wordt dus wellicht steeds minder verdedigbaar tijdelijke circuits niet mee op te nemen in de analyses.

### Knelpuntintensiteitsanalyse<sup>3</sup>

De VDAB volgt voor het bepalen van knelpuntberoepen een ‘alles of niets’-benadering, d.w.z. een beroep is een knelpunt of niet. Een ‘alles of niets-benadering’ voor het bepalen van knelpuntberoepen gaat voorbij aan het gegeven dat er binnen een knelpuntberoep heel wat niet-knelpuntvacatures kunnen zijn, en omgekeerd. Bovendien is het niet mogelijk om binnen de lijst van knelpuntberoepen een rangorde te maken naar de ernst van het probleem. In de VDAB-analyse wordt weliswaar informatie gegeven m.b.t. het aantal vacatures en de vervullingsgraad per beroep, maar geen van beide maatstaven zijn in staat om op voldoende wijze de knelpuntintensiteit te meten. Er is dus nood aan objectieve informatie voor het bepalen van prioriteiten. In ons onderzoek wordt een aanzet gegeven tot het meten van het concept ‘*knelpuntintensiteit*’. Het is belangrijk om te bepalen hoeveel van de vacatures m.b.t. een bepaald beroep, die openstaan op een bepaald moment, kunnen worden beschouwd als knelpuntvacature (zowel aantal als aandeel).

Een knelpuntintensiteitsparameter heeft niet alleen toepassingen voor het bepalen van prioriteiten in het beleid, maar zou ook kunnen bijdragen tot het construeren van een macro-indicator 'knelpuntvacatures' voor het monitoren van de arbeidsmarkt. Er bestaat weliswaar al een indicator die het aantal niet-werkende werkzoekenden per VDAB-vacature weergeeft (de *spanningsindex*). Dit is een zinvolle indicator, maar hij heeft toch ook wel een aantal beperkingen. Zo wordt de index berekend voor alle vacatures (los van het feit of ze makkelijk of moeilijk vervulbaar zijn) en wordt hij niet beïnvloed door de samenstelling van de werkloosheid.

## **Arbeidsmarktprognoses op middellange-termijn**

---

In plaats van curatief te handelen kan men ook knelpunten op voorhand trachten te voorspellen. Dergelijke prognoses hebben een ruimer perspectief voor ogen. Ze hebben als groot voordeel dat ze voldoende ruimte laten om te anticiperen op eventuele problemen en dat ze de mogelijkheid bieden om planningen te maken op langere termijn.

Prognosemodellen op lange termijn confronteren typisch verwachte aanbod- en vraagstromen met elkaar. De informatie langs vraag- en aanbodzijde wordt o.a. bekomen d.m.v. grootschalige enquêtes, administratieve bestanden, de constructie van een beroeps- en een opleidingsmatrix, enz.

### **Vanuit internationaal perspectief**

Deze meer globale prognosemodellen zijn op zijn minst vrij complex te noemen. Naast het feit dat ze een rijke data-input vragen, worden zij gekenmerkt door een sterke statistische onderbouw. Landen zoals de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Nederland hebben een rijke traditie met betrekking tot het voorspellen van middellange-termijnevoluties van de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod. In ons onderzoeksrapport wordt het model van het ROA<sup>4</sup> uitgebreid beschreven. Het ROA voert in Nederland om de twee jaar prognoses uit voor een periode van 5 jaar. De ROA-modellen hebben een sterke wetenschappelijke basis

en zijn sterk gericht op de implementatie van de voorspellingen. Voor zijn voorspellingen maakt het ROA gebruik van een veelheid van databestanden. Het ROA geeft voorspellingen tot op het niveau van beroepen en opleidingen.<sup>5</sup> Door zijn theoriegeleide aanpak en zijn concrete implementatiestructuur is het model van het ROA zeer progressief.

### **Ook in Vlaanderen?**

De buitenlandse voorbeelden tonen aan dat bij het opzetten van een prognosesysteem niet over één nacht ijs mag gegaan worden. Aangezien dergelijke voorspellingen in belangrijke mate beleidsbeslissingen zouden moeten beïnvloeden, is het cruciaal om te beschikken over betrouwbare prognoses. Een degelijke onderbouw van de prognosemethodiek en de beschikbaarheid van rijke en kwaliteitsvolle data zijn twee essentiële basisvoorwaarden voor betrouwbare prognoses. Beide basisvoorwaarden vragen serieuze inspanningen op het vlak van tijd en geld. De ontwikkeling van een geschikte methodologie is een tijdsroevende bezigheid. Hetzelfde gaat op voor het verzamelen en bewerken van geschikte data.

In België wordt sinds enkele jaren langzaam maar zeker een toenemend belang gehecht aan het toegankelijker maken van administratieve gegevens. Een concreet voorbeeld hiervan is het Datawarehouse Arbeidsmarktgegevens. Onverdeeld gunstig is de situatie echter niet. Op dit moment is er te weinig afstemming tussen de diverse gegevensbronnen. Ook ontbreekt in Vlaanderen grotendeels essentiële informatie met betrekking tot de vraagzijde (o.a. opdeling naar opleidingstype en verdeling van beroepen in bedrijven, beperkte mogelijkheid tot desaggregatie naar regio, opleiding en beroep) en ontbreekt de benodigde informatie om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt in kaart te brengen.

Momenteel zijn er wellicht te veel beperkingen voor de ontwikkeling van een globaal prognosesysteem in Vlaanderen. De ontwikkeling van een dergelijk model vraagt dan ook de bereidheid om serieuze inspanningen te leveren in termen van tijd en geld; enerzijds voor de ontwikkeling van een stevig onderbouwd model en anderzijds voor

het verzamelen en afstemmen van kwaliteitsvolle data.

*Steven Vos  
Joost Bollens  
HIVA  
K.U.Leuven*

#### **Noten**

1. O.a. VDAB-vacatureanalyse (verscheidene objectieve criteria aangevuld door het oordeel van arbeidsmarktspecialisten), 'Hoe werven bedrijven?' in opdracht van FEDERGON (een beperkt aantal objectieve criteria), Studie van FEDERGON en CEVORA (subjectieve criteria).
2. Het betreft ruim 1 300 000 vacatures die in een periode van 11 jaar bij de VDAB werden geregistreerd en afgesloten.
3. Voor de technische uitwerking verwijzen we naar het onderzoeksrapport.
4. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (Universiteit Maastricht).
5. Zo berekent het ROA onder meer de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag, de arbeidsmarktperspectieven, knelpunten in de personeelsvoorziening, enz.