
Gepubliceerd

Arbeidsmarkt

Knelpuntfuncties blijven, maar veranderen van aard

Cevora & Federgon (2003), *Knelpuntfuncties. Een onderzoek bij uitzendconsulenten*, Cevora & Federgon, Brussel, 96 p.

Onderzoek naar knelpuntberoepen lijkt op het eerste gezicht eerder overbodig in tijden van krimpende werkgelegenheid en stijgende werkloosheid. Is het dan geen evidentie dat vacatures sneller worden ingevuld? Vanuit een puur kwantitatief oogpunt – er zijn meer werkzoekenden per openstaande vacature – lijkt het antwoord affirmatief. De spanning tussen vraag en aanbod is door de aarzelende conjunctuur afgenomen waardoor het knelpuntkarakter van de meeste knelpunten inderdaad gemilderd is. Maar deze relatieve ontspanning is niet noodzakelijk in gelijke mate voelbaar voor alle beroepen of beroeps categorieën, in alle sectoren en in de verschillende regio's. De vorige knelpuntonderzoeken die Federgon Uitzendarbeid en Cevora organiseerden toonden daarenboven aan dat knelpuntberoepen in belangrijke mate ook een gevolg zijn van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Anders gezegd, knelpunten ontstaan in hoofdzaak omdat werkzoekenden die zich aanbieden onvoldoende beantwoorden aan het gevraagde profiel.

De knelpuntstudies van CEVORA – Federgon geven een beeld van de functies die niet of moeilijk ingevuld worden door uitzendkantoren en van de oorzaken hiervan. Hiervoor werd de medewerking

gevraagd aan de leden van Federgon Uitzendarbeid. In deze studies gebruiken we drie parameters voor het identificeren van knelpunten: het percentage bevroegde agentschappen dat een gegeven functie behandelt, het percentage bevroegde uitzendconsulenten die deze functie als een knelpunt beschouwen en de door de bevroegde uitzendconsulenten ondervonden moeilijkheidsgraad voor het invullen van de functie in kwestie. Bij knelpuntfuncties is de som van deze drie parameters groter dan bij functies die geen knelpunt vormen.

Structurele knelpunten?

Knelpunten lijken structureel van aard te zijn. Op enkele uitzonderingen na vinden we zowel voor arbeiders als voor bedienden, en dit reeds voor het vierde opeenvolgende jaar, dezelfde beroepen terug in de lijst met de belangrijkste knelpunten voor België.

Tabel 1.

Het klassemment van de toptien knelpuntberoepen voor arbeiders en bedienden in België – 2002.

Arbeiders		Bedienden	
1	Elektromecaniciën	1	Boekhouder
2	Elektriciën	2	Directiesecretaresse
3	Lasser	2	Tekenaar
3	Vrachtwagenmecaniciën	2	Technicus
5	Freezer	2	Ingenieur
5	Draaier	6	Financieel analist
7	Automecaniciën	6	Technisch verantwoordelijke
7	Technicus	8	Dispatcher
7	Technicus elektriciteit en/of elektronica	9	Human resources manager
7	Elektronicus	10	Secretaresse
		10	Commercieel bediende
		10	Vertegenwoordiger
		10	Logistiek bediende
		10	Expeditiebediende

In het *bediendeselement* blijven de boekhouder en de directiesecretaresse de belangrijkste knelpunten. Samen maken ze in dat segment reeds vier jaar de top twee uit van de knelpuntfuncties. Aanschouwen we de volledige lijst met knelpuntfuncties dan zien we dat informaticafuncties steeds minder een knelpunt vormen. Ook voor *arbeidersfuncties* blijft de toptien opmerkelijk stabiel in vergelijking met vorige jaren. De elektromecaniciën, de elektriciën en de lasser blijven de eerste plaatsen bezetten. Twee nieuw bevraagde arbeidersfuncties, draaier en freezer, duiken evenwel onmiddellijk op in de toptien.

Globaal gesproken, kunnen we stellen dat de toptien van de knelpuntfuncties voor bedienden wordt gedomineerd door boekhoudkundige en technische functies en voor arbeidersfuncties door technische/technologische functies.

Het knelpuntenoverzicht voor Vlaanderen en Wallonië is behoorlijk gelijklopend met de Belgische situatie. Door de specifieke structuur van de uitzendsector en het brede spectrum van functies en sectoren is het beeld in Brussel iets gevarieerder. De sterke aanwezigheid van de dienstensector verklaart waarom sommige bediendefuncties er méér een

knelpunt vormen dan andere. Ook in Brussel waren de boekhouder en directiesecretaresse de afgelopen vier jaren de hardnekkigste knelpunten. Technische functies waren dit daarentegen veel minder. Bovenaan in de lijst van Brusselse knelpunten voor bedienden vinden we naast de vertaler vooral administratieve en commerciële functies terug.

Vergelijkingen met de knelpuntstudies van VDAB, FOREM en BGDA, die zich op andere parameters baseren (met name het vervullingspercentage van vacatures en de vervullings- of looptijd van vacatures) liggen niet voor de hand. Naast deze methodologische verschillen wordt daarenboven ook een andere nomenclatuur voor de onderzochte functies gehanteerd. Niettemin vinden we veel gemeenschappelijke knelpunten terug in de onderscheiden studies.

Dalende knelpuntintensiteit

De bepaling van de knelpunten gebeurt door het omrekenen van de waarden van de drie parameters met als referentiepunt de gemiddelden voor alle functies in de analyse in een gegeven regio en in een gegeven jaar. Functies met een relatief hogere

score worden als knelpunt gedetecteerd. Deze werkwijze laat ons toe om knelpunten te detecteren. Om knelpuntfuncties en hun knelpuntkarakter te vergelijken over de jaren heen en/of tussen verschillende regio's, ontwikkelden we een meer aangepaste berekeningswijze die de som van de drie parameters in absolute waarden uitdrukt. Elke parameter werd omgezet op een schaal van 0 tot 100. De som van alle parameters samen varieert dus tussen 0 en 300. Naarmate deze waarde daalt of stijgt in functie van de tijd kunnen we stellen dat het knelpuntkarakter afneemt of stijgt. Op die manier kunnen we het potentieel van vier opeenvolgende knelpuntstudies maximaal exploiteren.

Al blijven de knelpuntfuncties de afgelopen jaren vrij standvastig, hun *knelpuntkarakter neemt globaal gezien af*. Voor bediendefuncties is dit sinds 1999 meest uitgesproken het geval. Voor arbeidersfuncties nam het knelpuntkarakter toe tussen 1999 en 2000, om vanaf 2000 net als de bediendefuncties gestaag af te nemen.

Deze evolutie is niet zo verwonderlijk gezien de huidige periode van economische laagconjunctuur,

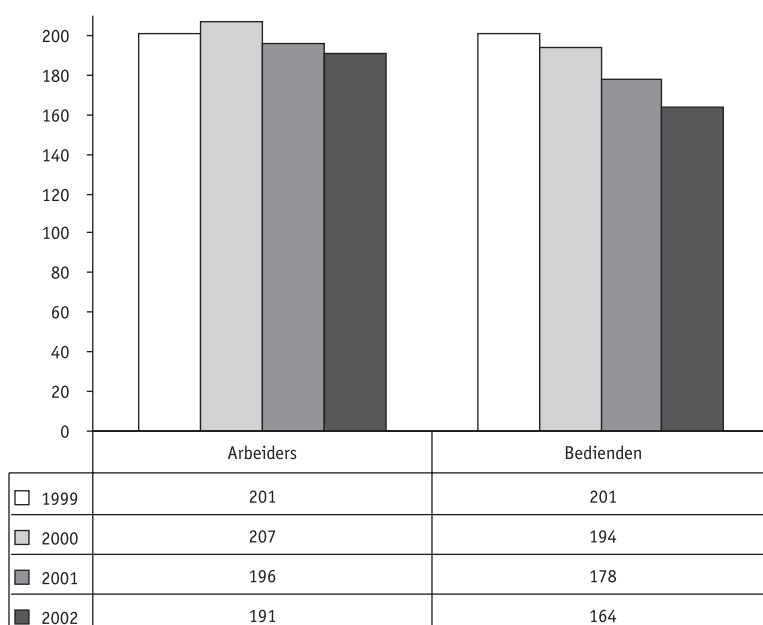
gekenmerkt door een stijging van het aantal werkzoekenden en een krimpende werkgelegenheid. Ook de inspanningen van diverse opleidingsverstrekkers missen allicht hun effect niet.

Wanneer we de parameters afzonderlijk meer in detail bekijken, stellen we vast dat de afname van het knelpuntkarakter in belangrijke mate wordt veroorzaakt door een gewijzigde *perceptie bij de respondenten*. Uitzendconsulenten geven minder dan vroeger aan met knelpuntfuncties te maken te krijgen. Zij ervaren, weliswaar in mindere mate, ook minder moeilijkheden bij het invullen van knelpunten.

De afname van het knelpuntkarakter valt de laatste vier jaren erg sterk op voor de informaticafuncties. Nochtans ervaren uitzendconsulenten vooral in Vlaanderen nog steeds aanzienlijke problemen bij het invullen van deze functies. Het knelpuntkarakter verminderde de afgelopen vier jaren het minst bij technische beroepen van zowel het arbeiders- als bediendesegment. In 2002 was er zelfs een stijging van het knelpuntkarakter voor deze functies waar te nemen.

Figuur 1.

De evolutie van het knelpuntkarakter van potentiële knelpuntfuncties voor arbeiders en bedienden.



Globaal gezien vertonen de arbeidersfuncties in Wallonië een sterker knelpuntkarakter dan in de andere regio's. Méér agentschappen beschouwen er de arbeidersfuncties als een knelpunt en onderkennen moeilijkheden bij het invullen ervan.

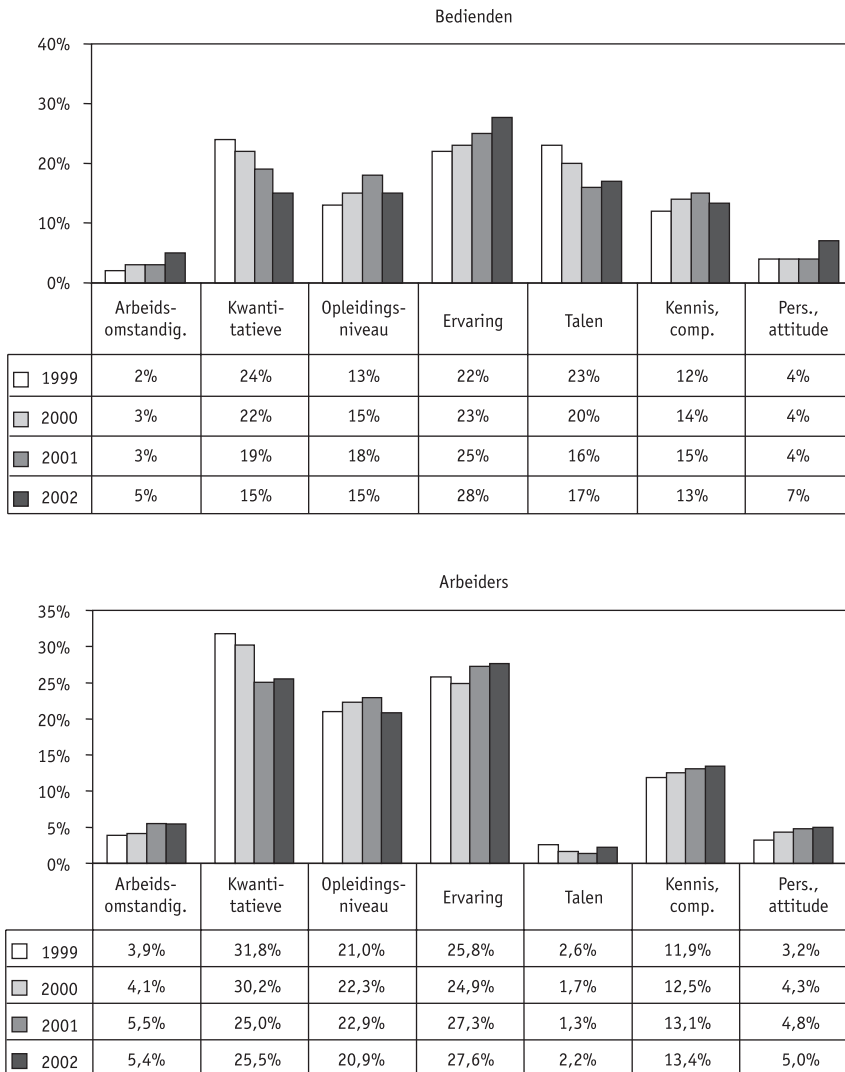
Kwalitatieve mismatch

Gezien de economische laagconjunctuur mogen we verwachten dat de mismatch tussen vraag en

aanbod op de arbeidsmarkt veel meer kwalitatief dan kwantitatief van aard is. In onderstaande figuren zien we dat kwantitatieve rekruteringsproblemen de laatste vier jaren globaal en relatief gezien inderdaad afnamen, al signaleren uitzendconsulenten in 2002 een lichte stijging van het aandeel kwantitatieve problemen voor de knelpunten bij arbeiders. Een mogelijk tekort aan arbeidskrachten laat zich volgens deze uitzendconsulenten relatief meer voelen in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië.

Figuur 2.

Evolutie van de oorzaken van knelpuntfuncties bij bedienden en arbeiders.



Ook uit de *beroepsaspiraties* van werklozen, door de RVA geregistreerd, blijkt alvast dat er voldoende kandidaten voor handen zijn voor het invullen van knelpunctfuncties bij bedienden. Uit de gegevens van de RVA (Maandelijks bulletin, februari 2003) blijkt dat bijna 70% van de werklozen die een bediendefunctie verlangen in aanmerking wensen genomen te worden voor een knelpunctfunctie. Dit is een ruwe inschatting, want ook hier maken verschillen in de nomenclatuur van functies het onmogelijk om de werfreserve voor de gedetecteerde knelpunctfuncties exact te becijferen. De lijsten met arbeidersfuncties zijn zelfs te verschillend om ons aan een inschatting te wagen.

Tabel 2.
Werkloosheidscijfers in relatie tot knelpunctfuncties.

1. aantal werklozen	517 009
2. aantal 'bedienden'werklozen	214 554
3. aantal 'bediendeknelpunt'werklozen	145 043
Aandeel 'bediendeknelpunt'werklozen (3/1)	28%
Aandeel 'bediendeknelpunt'werklozen(3/2)	68%

Ondanks het feit dat de werfreserve groeit en het aantal vacatures krimpt blijven dezelfde knelpunten voor rekruteringsproblemen zorgen. Wanneer

we terugblikken op figuur 2 zien we dat sedert 2000 relatief gezien minder en minder kandidaten voldoen aan de door de werkgevers gestelde eisen. Vooral door een gebrek aan ervaring bij kandidaten kampen werkgevers met *rekruteringsproblemen*. In Brussel blijft een gebrekkige talenkennis de belangrijkste verklaring voor knelpuntberoepen.

In 2002 is het relatief belang van het opleidingsniveau als oorzaak van de knelpuntberoepen evenwel gedaald. Dit kan onder meer wijzen op een positief effect van scholings-, vormings- en opleidingsinspanningen. Voor een aantal knelpunctfuncties hebben opleidingsverstreckers hun strategie veranderd. In plaats van langlopende omscholingsprogramma's voorzien zij meer en meer kortlopende vervolmakingsprogramma's. Levenslang leren wordt hoe langer hoe meer een noodzaak om zich te kunnen handhaven op de arbeidsmarkt.

Marc Jans
Cevora

Paul Verschueren
Anne-Catherine Jomaux
Federgon Uitzendarbeid