

# Toename knelpuntjobs leidt niet tot grotere vervullingsproblemen

VDAB (2003). Analyse vacatures. *Knelpuntberoepen*. Brussel.

***Bijna 83% van de door de VDAB ontvangen vacatures wordt ingevuld. Deze vervullingsgraad is sterk afhankelijk van de economische conjunctuur. In het jaar 2000 was de vervullingsgraad gezakt naar ongeveer 75%, maar sindsdien is hij bijna onafgebroken toegenomen. De verschillende indicatoren voor 2003 geven aan dat er nog geen sprake is van een toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Het aandeel knelpuntvacatures in de vaste circuits bedroeg afgelopen jaar 48%. Niettemin geraakt ook bijna 80% van deze vacatures ingevuld.***

## **Evolutie vacatures in 2003**

Het totaal aantal ontvangen vacatures, voor zowel de vaste als de tijdelijke circuits, is in 2003 opnieuw sterk toegenomen: met bijna 245 000 vacatures ligt het niveau 12% hoger dan in 2002. De toename in de tijdelijke circuits (18,1%) is veel sterker dan in de vaste circuits (3,2%). Na de inzinking gedurende de periode december 2000-augustus 2002 ging het aantal vacatures in het normaal economisch circuit (exclusief de interimsector) weer in stijgende lijn. In 2003 lag het aantal vacatures ook hier 3,2% hoger dan in 2002.

De vastgestelde evolutie in de tijdelijke circuits (80% ervan bestaat uit interims) mag echter niet enkel conjunctureel geduid worden. Door de lancering van de Jobmanager in 2000, waardoor werkgevers hun vacatures zelf on-line kunnen invoeren, is het markt bereik van de VDAB fors toegenomen. Vooral interimbedrijven maken gebruik van deze mogelijkheid. In totaal werden 155 426 vacatures via Jobmanager ontvangen, waarvan 122 000 voor

interimjobs. Omdat bedrijven soms verschillende interimbedrijven inschakelen en de naam van het opdrachtgevend bedrijf niet gekend is, worden hier vacatures dubbel geteld. Het is dan ook aangewezen om voor een tijdreeks te werken op basis van het aantal vacatures uit het normaal economisch circuit zonder de interimvacatures.

De mediaan dient als indicator van de vervullingstijd van de vacatures.

Deze is in de tweede helft van de jaren negentig zeer sterk toegenomen (van 28 dagen in 1996 naar 46 dagen in 2001), maar is de laatste jaren iets afgenomen, tot 41 dagen in 2003. Door de invoering van WIS (WerkInformatieSysteem) wordt aan de werkzoekenden de mogelijkheid geboden zelf vacatures te raadplegen en bij 'open' vacatures (met het adres van de werkgever, zoals bij de grote meerderheid van de vacatures) zelf te solliciteren, dus zonder tussenkomst van een consulent van de VDAB. Dit heeft ertoe geleid dat wordt afgewacht of er voldoende spontane respons is, men laat met andere woorden 'de markt spelen'. Wanneer er weinig of geen respons komt op de vacatures of wanneer de werkgevers dit vragen, gaan de consulenten zelf kandidaten selecteren. Dit heeft geleid tot een veel langere vervullingstijd.

Het vervullingspercentage is opnieuw toegenomen. Na een daling tot iets meer dan 75% in 2000, het dieptepunt tijdens de periode van hoogconjunctuur, is dit opnieuw toegenomen naar het gemiddelde ni-

veau van de tweede helft van de jaren '90. Een andere positieve evolutie is de daling van het aandeel geannuleerde vacatures wegens gebrek aan geschikte kandidaten. In 2000 bedroeg dit nog 8%, maar dit is sindsdien onafgebroken gedaald tot een 'historisch' dieptepunt van 3,4% in 2003. De daling van het aandeel annuleringen is uiteraard het gevolg van de groei van de arbeidsreserve.

## Analyse van de knelpunten

Belangrijker dan de evolutie van het totaal aantal vacatures is de evolutie van de knelpuntberoepen omdat deze aanleiding moeten geven tot een bijsturing van het bemiddelings- en opleidingsbeleid. We gaan hier niet gedetailleerd in op de methodologie om de knelpuntvacatures af te bakenen. Deze is gaandeweg verfijnd, met een laatste aanpassing in 2002. De methodologie en de wijzigingen erin bepalen grotendeels de omvang van het aantal knelpuntberoepen, de knelpuntvacatures en het aandeel ervan in het totaal.

Het vertrekpunt voor de analyse zijn de afgehandelde vacatures. Er wordt een eerste selectie van knelpuntberoepen gemaakt op basis van een aantal criteria (aantal jobs, vervullingspercentage en mediaan van de vervullingstijd of looptijd van de vacatures). Deze lijst van *potentiële* knelpuntberoepen wordt dan voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten die hieruit de *uiteindelijk* knelpuntberoepen selecteren.

### Aandeel knelpuntjobs blijft stijgen

Op basis van de statistische criteria werd voor 2003 een lijst van 218 potentiële knelpuntberoepen opgesteld op een totaal van 879 beroepen die voorkwamen bij de afgehandelde vacatures in de vaste circuits. Na de beoordeling door het panel van arbeidsmarktspecialisten werd een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd. Het finaal resultaat was een lijst met 213 knelpuntberoepen die goed waren voor 33 753 jobs of 48% van het totaal aantal afgehandelde jobs in de vaste circuits.

Het aandeel jobs in knelpuntberoepen is de laatste jaren sterk gestegen: in 1999 bedroeg dit aandeel nog 33,8%, in 2000 was er een opvallende maar

sterk conjuncturele stijging (44,2%) die na twee jaren van daling (iets minder dan 43% in 2001 en 2002) dus opnieuw verder gezet wordt in 2003. De toename is vooral het gevolg van de toevoeging van knelpuntberoepen in de tweede fase van de procedure. De 'statistische' lijst met potentiële knelpunten levert een stabiel aandeel op maar in de beoordelingsfase door het panel worden knelpunten toegevoegd vanuit de algemeen groeiende behoefte aan opleidingen. Ook traditioneel laaggekwalficeerde beroepen, zoals magazijnarbeiders en professionele schoonmakers ontsnappen niet aan deze 'opleidingsrage'.

Voor het knelpuntkarakter van een beroep kunnen verschillende oorzaken vastgesteld worden. Er kan vooreerst een algemeen *kwantitatief tekort* aan arbeidskrachten zijn omdat de arbeidsvraag hoger ligt dan het arbeidsaanbod. Enkele bijzondere oorzaken zijn de geringe beschikbaarheid van deeltijds werkenden voor voltijdse jobs en het niet meer aanleren van bepaalde beroepen.

Men spreekt van een *kwalitatief tekort* als er wel voldoende werkzoekenden zijn maar als deze arbeidsreserve niet voldoet aan de gestelde eisen op vlak van vakbekwaamheid, ervaring, bijkomende specifieke kennis (bijvoorbeeld van bepaalde technieken of machines) of bepaalde eigenschappen (bijvoorbeeld kennis van techniek gekoppeld aan andere kwalificaties zoals commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven en communicatieve vaardigheden).

Ten slotte zijn er de '*bezwarende*' *werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden* zoals een laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, de tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten) of de verplichting om het statuut van zelfstandige aan te nemen (vooral in het geval van vertegenwoordigers).

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste knelpuntberoepen met een aanduiding van de belangrijkste oorzaken van het knelpuntkarakter. De cijfers verwijzen naar de volgorde van belangrijkheid van de oorzaken.

Het lijstje voor 2003 verschilt niet veel van dit van de vorige jaren. De laatste twee jaren is er echter

wel een *verschuiving van kwantitatieve naar kwalitatieve oorzaken*. Uit het overzicht blijkt dat het kwalitatief aspect meest genoemd wordt als eerste oorzaak voor de belangrijkste knelpuntberoepen. Het gaat hier dan om zeer gekwalificeerd personeel zoals kaderpersoneel, bediendegroepen (informatici, tekenaars, boekhouders, gespecialiseerde bedienden) en arbeidersfuncties (elektriciens, metaalarbeiders en onderhoudstechnici).

Maar ook het kwantitatief aspect blijft belangrijk ondanks de sterk toegenomen arbeidsreserve. Opvallend is het blijvend knelpunt voor ingenieurs, ondanks de dalende vraag en de talrijke initiatieven om de instroom in deze studierichting te vergroten. Een andere vaste waarde in de kwantitatieve knelpunten is het verplegend personeel. Ook hier kunnen de talrijke opleidingsinspanningen, gericht op diverse doelgroepen, de rekruteringsproblemen voorlopig niet oplossen. De potentiële

arbeidsreserve van werkzoekenden, deeltijds werkenden en herintreders blijft beperkt.

De arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zijn bepalend voor een drietal beroepsgroepen: vertegenwoordigers, horeca- en schoonmaakpersoneel.

### Evolutie 1994-2003

Het valt op dat sommige beroepen *vrijwel ieder jaar* terugkomen als knelpunt. Uit de lange lijst vermelden we de ingenieurs, het verplegend personeel, diverse technische beroepen zoals (elektro)mechanica, bouwwerfleider, elektronica en elektriciteit, autotechniek, sommige informaticaberoepen, kaderfuncties en gespecialiseerde bedienden, vertegenwoordigers, gekwalificeerde arbeiders metaal, hout en bouw, en 'ambachtelijke' beroepen zoals kok, broodbakker, beenhouwer en kapper.

**Tabel 1.**

Belangrijkste beroepsgroepen waarin de knelpuntberoepen kunnen gesitueerd worden in 2003.

Beroepsgroep	Oorzaak knelpuntkarakter				
	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden		
			Loon	Aard werk	Zelfstandig
Ingenieurs	1	2			
Verplegend personeel	1				
Tekenaars	2	1			
Technici	1	2			
Boekhouders	2	1			
Informatici		1			
Kaderpersoneel		1			
Gespecialiseerde bedienden	2	1			
Vertegenwoordigers	3	2	1	1	1
Chauffeurs	1			2	
Arbeiders metaal	2	1			
Elektriciens	2	1			
Schrijnwerkers	1	2			
Arbeiders bouw	1				
Onderhoudstechnici	2	1			
Bakkers	1		2	2	
Beenhouwers	1		2	2	
Horecapersoneel		2	1	1	
Schoonmaakpersoneel		2		1	
Kappers		1	2	2	

**Bron:** VDAB.

Waar vroeger de oorzaak van het knelpuntkarakter vaak louter kwalitatief was, is het probleem daarna eerder kwantitatief geworden (vooral voor ingenieurs, informatici, technici en gekwalificeerde arbeiders metaal) door de gestegen vraag tijdens de periode van gunstige economische conjunctuur. Vanaf 2002 zijn de oorzaken weer eerder kwalitatief geworden. Een voorbeeld hiervan zijn de informaticaberoepen.

Het permanente karakter van sommige knelpuntberoepen geeft aan hoe moeilijk het is om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte aantrekkingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische inslag maakt dat knelpunten een blijvend karakter krijgen. Daarbij komt dat veel knelpuntberoepen typisch 'mannelijk' zijn. Het oplossen van dergelijke 'mannelijke' knelpunten blijft moeilijk zolang beroeps- en studiekeuzes in hoge mate genderbepaald blijven.

Een aantal beroepen komt *meermaals* voor in de beschouwde periode zoals sommige gespecialiseerde bedienden (onder andere verzekeringen, expeditie, planning en logistiek) en sommige gespecialiseerde verkopers. Verder gaat het vooral om technisch-industriële beroepen (bankwerkers, instellers/bedieners van draaibanken, freesmachines en houtbewerkingsmachines) en beroepen in de bouwsector (parketvloerleggers, schrijnwerkers aluminium en kunststoffen, sommige schilders en dakdekkers).

Enkele beroepen die *voordien meermaals* knelpuntberoepen waren, komen *niet voor in het lijstje van 2003*: sommige informatici zoals databeheerder en instructeur, aankoopverantwoordelijke, inkoop, verantwoordelijke logistiek, financieel en/

of administratief verantwoordelijke, bediende logistiek en planning, magazijnverantwoordelijke, opticien, tandtechnicus, onderhoudsmecanici voor textielmachines, heftrucks en tractoren, parketvloerlegger en zaalmedewerker fast-food. Voor sommige van deze beroepen ging het om eerder beperkte knelpunten. Het knelpuntkarakter kon hier beperkt gehouden worden door laagdrempelige (weinig voorkennis vereist) opleidingen te organiseren die dan ook succesvol bleken te zijn.

Ten slotte duiken er recent ook een aantal *nieuwe knelpunten* op bij de bediendeberoepen zoals apotheker en apothekersassistent, enkele verpleegkundige beroepen (bijvoorbeeld gegradueerd psychiatrisch verpleegkundige), accountants en boekhouders. Waar het gaat over echte bediendeberoepen is de oorzaak kwalitatief: er wordt gevraagd naar polyvalentie, zelfstandigheid, PC-kennis en talenkennis.

## Niet alle knelpunten knellen

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 33 753 van de 70 345 afgehandelde jobs. Dit betekent evenwel niet dat het allemaal (even) moeilijk vervulbare vacatures zijn. Ook bij de knelpuntberoepen is er een groot aantal werkaanbiedingen dat zonder probleem vervuld kan worden.

Het percentage jobs in de knelpuntberoepen is tegenover vorig jaar (42,9%) vrij sterk gestegen. Algemeen kan echter vanuit de praktijkervaring gesteld worden dat vacatures gemakkelijker in te vullen waren dan het jaar voordien.

Wanneer men het totaal van de vacatures voor de knelpuntberoepen vergelijkt met het totaal van de

**Tabel 2.**

Vacatures 2003 – vaste circuits.

	Aantal afgehandeld	Vervuld (%)	Annulatie (%)	Mediaan vervullingstijd	Mediaan looptijd
Knelpuntberoep	33 753	79,5	4,5	42	49
Geen knelpuntberoep	36 592	85,5	2,5	35	39
Totaal	70 345	77,9	3,4	38	43

Bron: VDAB.

vacatures voor de overige beroepen (zie tabel 2), dan blijkt dat bij de knelpuntberoepen enerzijds de mediaan (in dagen) van zowel de vervullingstijd als van de looptijd bij de knelpunten veel langer zijn, en dat anderzijds het vervullingspercentage lager is. Dit is uiteraard een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode om de knelpuntberoepen te selecteren.

Bijna 80% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 85,5%. De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 42 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 35 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). Het duurt 49 dagen vooraleer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is tegenover 39 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd). Vergeleken met het vorige jaar werden de vacatures in 2003, zowel voor knelpuntberoepen als voor andere beroepen, sneller afgehandeld. De verschillen in vervullings- en looptijd tussen de vacatures voor knelpuntberoepen en de andere vacatures zijn ook kleiner geworden.

Slechts 4,5% van de vacatures voor knelpuntberoepen moet uiteindelijk geannuleerd worden omdat geen geschikte kandidaat gevonden wordt, dit is iets meer dan bij de andere vacatures.

### Kenmerken van de knelpuntjobs

Bij de vergelijking van het vereiste *studieniveau* blijkt dat bij knelpuntberoepen relatief meer werkzoekenden uit de derde graad van het technisch, uit het beroepssecundair onderwijs (zowel tweede als derde/vierde graad) en uit het hoger onderwijs van twee cycli gevraagd worden. Het universitair onderwijs komt minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen.

De vraag naar *talenkennis* is een van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepalen, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Het belang van deze factor lijkt net als vorig jaar opnieuw iets afgenomen te zijn. De vraag naar meertaligheid, die niet noodzakelijk zeer grondig moet zijn, vinden we uiteraard bij se-

cretariaats- en directiepersoneel, maar ook bij ingenieurs, technici, informatici, vertegenwoordigers en horecapersoneel.

De vraag naar *ervaring* komt opvallend meer voor bij de knelpunten. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die zo snel mogelijk renderen. Vooral bij de technici, de bouwberoepen, sommige metaalarbeiders en bij kaderpersoneel is ervaring belangrijk.

Het grootste aandeel knelpuntberoepen situeert zich in de industriële *sectoren* zoals bouw, metaal, voeding en hout, maar ook in de transportsector en de interimsector waar consulenten een knelpuntberoep vormen. Knelpunten zijn meer een probleem van de kleinere bedrijven. Het verschil tussen kleine en grote bedrijven is echter klein geworden. Ook grotere bedrijven krijgen meer en meer te maken met knelpunten, zodat de *dimensie* van het bedrijf nog nauwelijks een verklarende factor is voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen.

Een opvallende en beleidsmatig relevante vaststelling is dat *slechts 27,4% van de vervulde vacatures in de knelpuntberoepen wordt ingevuld door vrouwen*, terwijl dit aandeel 47,5% bedraagt bij de overige vacatures. Er blijkt dus slechts een beperkte vrouwelijke arbeidsreserve voor deze knelpuntberoepen te zijn, hetgeen in belangrijke mate een verklaring kan bieden voor hun slechtere kansen in dit segment van (op) de arbeidsmarkt. Er is wel een omvangrijke vrouwelijke arbeidsreserve voor de traditioneel vrouwelijke beroepen (paramedische sector, verkoop, textiel, kapsters) maar de technische beroepen worden bijna volledig 'gemonopoliseerd' door mannen. Vrouwen in technische beroepen, het blijft voorlopig een moeilijke combinatie.

### Wat doet men eraan?

---

De VDAB is niet alleen een organisatie die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengt, zij beschikt ook over instrumenten om discrepanties tussen vraag en aanbod in zekere mate te verhelpen. Het belangrijkste middel daartoe is het vestrekken van opleidingen. Uit tabel 3 blijkt dat het aantal opleidingen jaar na jaar stijgt. Tussen 1998 en 2003 is het aantal opleidingen voor werkzoe-

kenden meer dan verdubbeld, hetgeen gepaard gaat met een daling van het aantal opleidingen voor werknemers.

**Tabel 3.**

Aantal voltooide VDAB-opleidingen.

Jaar	Werkzoekenden	Werknemers
2003	72 599	51 493
2002	62 636	60 067
2001	64 872	72 588
2000	54 615	54 714
1999	45 327	44 400
1998	35 230	40 045

**Bron:** VDAB.

De VDAB-opleidingen zijn sterk beroepsgericht en modulair opgebouwd: beroepsgericht om tegevoet te komen aan de vraag op de arbeidsmarkt, modulair om de opleidingen aan te passen aan de bekwaamheden van de op te leiden personen. Het beroepsgerichte karakter van de opleidingen wordt versterkt door praktijkstages binnen de opleidingen. Sommige opleidingen zijn eerder gericht op het verhelpen van kwantitatieve problemen (bijvoorbeeld de opleiding vrachtwagenbestuurder), andere zijn eerder gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidskrachten (taalcursussen, softwarepakketten).

Voor de planning van opleidingen wordt onder meer gebruik gemaakt van de resultaten van de knelpuntanalyse. De afstemming tussen opleiding en knelpuntberoepen leidt er wellicht toe dat een aantal beroepen uit de lijst van de knelpunten verdwijnt.

Naast het klassieke VDAB-opleidingsaanbod bestaat er ook nog de individuele beroepsopleiding (IBO). Via deze formule kan de werkgever een werkzoekende opleiden binnen het bedrijf. De werkgever betaalt geen loon noch sociale bijdragen, maar enkel een vergoeding. De werkzoekenden

de krijgt in ruil een opleiding en doet werkervaring op. Ook het aantal IBO's zit in de lift en bereikte in 2003 bijna de grens van 10 000 starters, dit is bijna een verdubbeling tegenover 2000.

## Besluit

Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures is in 2003 opnieuw gestegen. Het succes van Jobmanager dat vooral interimvacatures aantrekt, doet het marktaandeel van de VDAB verder stijgen. Maar ook het aantal vacatures voor de vaste circuits is gestegen, waarbij ook meer en meer gebruik wordt gemaakt van Jobmanager.

Het vervullingspercentage van de vacatures is opnieuw toegenomen en bereikt het niveau van de tweede helft van de jaren negentig. Door de invoering van WIS, waardoor de werkzoekenden zelf vacatures kunnen ontvangen en de actieve selectie door de consultants wordt uitgesteld, was de gemiddelde vervullingstijd toegenomen, maar die stijgende trend werd in 2003 gestopt.

De dubbele selectie van knelpuntberoepen, eerst op basis van statistische criteria en vervolgens op basis van een analyse door een panel van arbeidsmarktdeskundigen, levert een aandeel van 48% vacatures in 213 knelpuntberoepen op. Ook hiervan geraakt de overgrote meerderheid ingevuld, maar de mediaan van de vervullingstijd ligt met 42 dagen 7 dagen hoger dan bij de andere vacatures. Uiteindelijk moet slechts 4,5% ervan geannuleerd worden wegens gebrek aan geschikte kandidaten. De knelpuntanalyse heeft een belangrijke signaalfunctie voor het opleidingsbeleid van de VDAB: zowel het aantal opleidingen voor werknemers als het aantal IBO's op de werkvloer werden de laatste jaren sterk opgedreven.

*Pieter Ronsse  
Francis Holderbeke  
VDAB*