

Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen

Methoden en instrumenten in ontwikkeling

Valsamis, D., Van den Broeck, K., Vanhoren, I., Goos, M. & Kans, K. 2010. *Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses*. Brussel: IDEA Consult.

Een anticiperend arbeidsmarktbeleid wenst per definitie ontwikkelingen op middellange termijn in te bedden in beleidsstrategieën en te ondernemen acties. De mondialisering, technologische veranderingen, demografische ontwikkelingen en klimaatverandering vormen bedreigingen en tegelijk ook grote uitdagingen voor de verschillende landen in Europa. De identificatie van de belangrijkste trends en ontwikkelingen binnen Europa is cruciaal om te kunnen anticiperen op nieuwe banen maar ook op banen die bedreigd zullen worden door de structurele veranderingen.

overheden en relevante stakeholders die in hun beleidsvorming behoefte hebben aan actuele informatie over toekomstige trends en bijhorende competentiebehoeften op de arbeidsmarkt. Het onderzoek resulteerde in een arbeidsmarkt- en competentieprognosemodel. De ontwikkelde methoden en instrumenten zijn in het onderzoek toegepast op de sector transport en logistiek in de provincie Antwerpen.

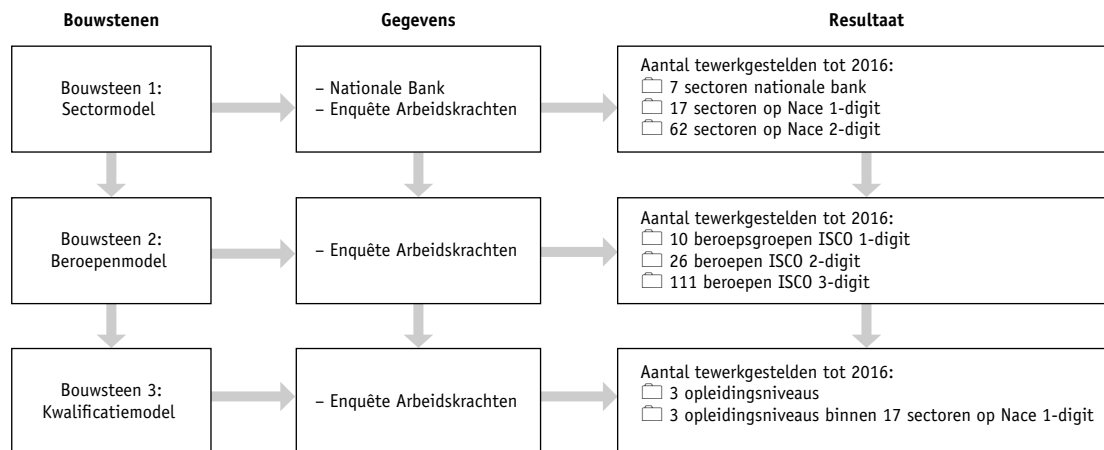
Op Europees niveau bestaan er momenteel verschillende initiatieven (Europese Commissie, CEDEFOP, OESO, EUROFOUND) om algemene competentiebehoeften in kaart te brengen en deze competenties te relateren aan arbeidsmarktuitskomsten. Ook op het Vlaamse niveau is er nood aan een betere voorspelling van toekomstige competentiebehoeften. Een van de doelstellingen van het Pact 2020, gesloten tussen sociale partners en de Vlaamse regering, is dat ondernemingen tegen 2020 voldoende en geschikte werknemers zouden vinden en dat er meer en beter opgeleide mensen aan de slag zouden zijn.

In 2009-2010 is een VIONA-onderzoek uitgevoerd naar de ontwikkeling van methoden en instrumenten voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses. Beoogde gebruikers van deze instrumenten zijn

Arbeidsmarktprognosemodel

Het arbeidsmarktprognosemodel levert, op basis van 'partial adjustment regressies', prognoses op voor het volume van tewerkstelling voor Vlaanderen (of andere subregionale niveaus) op middellange termijn.

Het model is opgebouwd uit drie bouwstenen: een macro-economisch model, een beroepenmodel en een kwalificatiemodel. Het voorgestelde model levert in het onderzoek op basis van 'partial adjustment regressies' prognoses voor de tewerkstelling voor Vlaanderen (of andere subregionale niveaus) tot en met 2016. Input voor het model zijn gegevens per kwartaal afkomstig van de Nationale Bank en de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) voor Vlaanderen. Aan de hand van gegevens per sector

Figuur 1**Bouwstenen van het arbeidsmarktprognosemodel****Bron:** IDEA Consult

kan de tewerkstellingsevolutie in de verschillende sectoren, beroepen en opleidingsniveaus, zowel op korte als op middellange termijn, worden onderzocht en voorspeld.

Uit het arbeidsmarktprognosemodel toegepast op Vlaanderen blijkt dat de dienstensectoren over het algemeen sterk zullen stijgen in Vlaanderen en de industriële sectoren verder zullen dalen, overeenkomstig de ontwikkelingen op Europees niveau. Over het algemeen daalt de behoefte aan laaggeschoolden, terwijl de behoefte aan midden- en hogeschoolden stijgt. Technologische veranderingen zijn de belangrijkste drijfveer achter de toenemende vraag naar personeel met een midden of hoog opleidingsniveau.

Methodologische overwegingen

Het arbeidsmarktprognosemodel heeft een aantal methodologische beperkingen waarmee rekening dient te worden gehouden bij de toepassing ervan. De essentie van arbeidsmarktprognoses is uitspraak te kunnen doen over de totale tewerkstellingsvraag op middellange termijn. Deze totale tewerkstellingsvraag bestaat uit de som van de uitbreidings- en vervangingsvraag. Men spreekt van een uitbreidingsvraag wanneer er veranderingen zijn (daling of stijging) in het aantal jobs per beroep. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van de introductie van

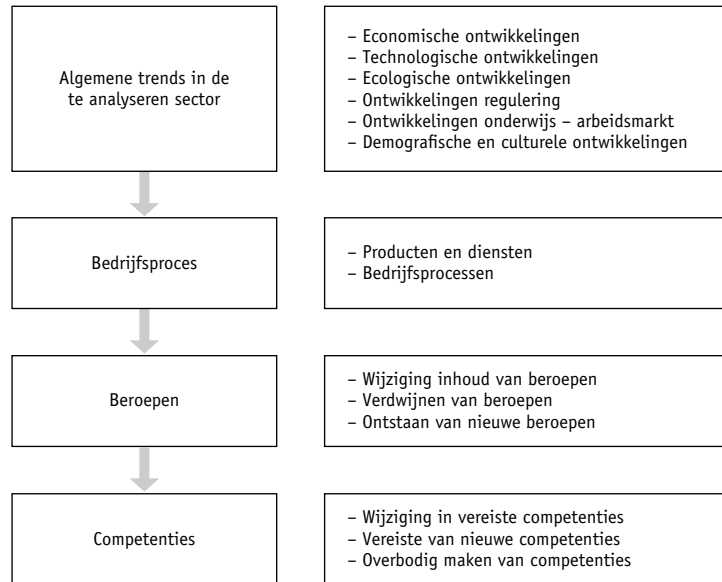
bepaalde nieuwe technologieën of van outsourcing. Men spreekt van de vervangingsvraag wanneer er wijzigingen zijn in de bezetting van bestaande jobs naar aanleiding van het vertrek van sommige werknemers (bijvoorbeeld pensionering, vrijwillig vertrek). In Vlaanderen kunnen hiervoor enkel EAK-gegevens gebruikt worden. In het kader van het onderzoek zijn deze gegevens op individueel niveau echter niet verkregen omwille van de bescherming van de privacy. Dit heeft als gevolg dat het arbeidsmarktprognosemodel in het onderzoek enkel rekening houdt met de uitbreidingsvraag en niet met de vervangingsvraag. Hierdoor kunnen de tewerkstellingsprognoses een vertekend beeld geven van de toekomstige benodigde werknemers in bijvoorbeeld sectoren, gekenmerkt door vergrijzing van de werknemerspopulatie.

Ten tweede hangen de kwaliteit en het detailniveau van de prognoses sterk af van de kwaliteit en het detail van de inputgegevens. De EAK-gegevens waarop het model zich baseert, zijn afkomstig van een enquête bij werknemers. Hierdoor is het mogelijk grote schokken op te merken in de jaarlijkse gegevens, bijvoorbeeld in de verdeling per beroep.

Ten slotte moet gezegd worden dat het model arbeidsmarktprognoses doet op basis van historische gegevens. Grote schokken zoals de financiële en economische crisis van 2008 en 2009 worden in dit model niet mee opgenomen en kunnen tot vertekeningen leiden.

Figuur 2.

Analysekader voor competentieprognoses



Bron: IDEA Consult

Competentieprognosemodel

Doel van het competentieprognosemodel is trends te identificeren die in de toekomst van invloed zullen zijn op beroepen en gevraagde competenties in een sector. In het model wordt gebruik gemaakt van een mix van kwalitatieve methoden zoals een expert- en werkgeversbevraging. Input voor de bevraging van werkgevers zijn de beroepscompetentieprofielen van de SERV. Met de competentieprognoses gaan we echter verder dan een actualisering van deze profielen, omdat ook wordt uitgegaan van de mogelijkheid van samensmelting, verdwijnen van bestaande of het ontstaan van nieuwe beroepen. Figuur 2 geeft het analysekader dat voor de ontwikkeling van het competentieprognosemodel gehanteerd is.

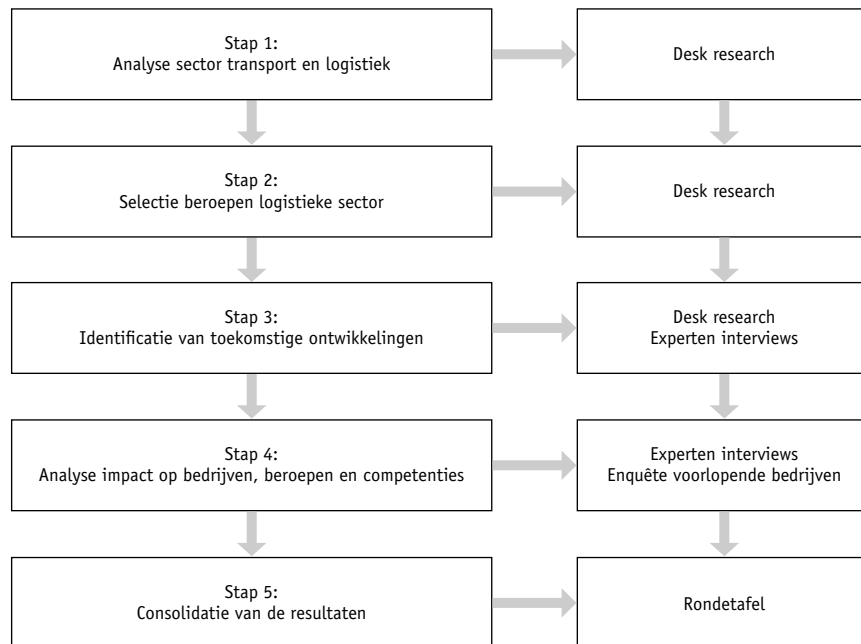
Het ontwikkelde competentieprognosemodel bestaat uit een aantal stappen. In figuur 3 worden de stappen weergegeven zoals toegepast voor de sector logistiek en transport in de provincie Antwerpen.

Bij het maken van competentieprognoses is het belangrijk zowel de vraagzijde van de arbeidsmarkt als de aanbodzijde (onderwijs en beroepsopleidingen)

te betrekken en dit niet alleen voor de analyse van de sector (stap 1), maar ook voor de betrokkenheid van alle relevante stakeholders in het hele prognoseproces. Deze stakeholders zijn immers noodzakelijk voor de vertaling van toekomstige competentiebehoeften naar onderwijs en beroepsopleidingen. In het competentieprognosemodel worden een aantal beroepen uit de sector geselecteerd waarvan verwacht wordt dat deze sterk zullen evolueren op middellange termijn (stap 2). De selectie van deze beroepen vindt beter niet te vroeg plaats, omdat op deze manier de mogelijkheid wordt open gehouden om nieuw ontstane beroepen te identificeren. Deze keuze dient nadrukkelijk in de desk research en in de interviews met sectorexperten te worden meegenomen. De expertenbevraging in de beginfase van het onderzoek is belangrijk om de trends in de sector en de mogelijke gevolgen op de bedrijfsprocessen in kaart te brengen (stap 3). De impact van de trends op beroepen en competenties in de sector wordt in het model onderzocht via een enquête onder bedrijven (stap 4). Bij het benaderen van bedrijven kan worden gekozen voor een representatieve steekproef in de hele sector of voor een selecte steekproef onder een klein aantal voorlopende bedrijven in de sector. In het laatste

Figuur 3.

Stappen in het competentieprognosemodel



Bron: IDEA Consult

geval moet duidelijk zijn op basis van welke criteria bedrijven als voorlopers worden beschouwd. Het moet bovendien ook duidelijk zijn dat de bevraging van de bedrijven peilt naar algemene competentieprognoses. De bevraging heeft niet tot doel de beroepscompetentieprofielen te actualiseren. In de consolidatiefase is het belangrijk de resultaten van de competentieprognoses te vertalen in actiestrategieën en concrete acties (stap 5).

Toepassing van arbeidsmarkt- en competentieprognoses in de sector logistiek en transport in Antwerpen

De ontwikkelde methoden en instrumenten voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses zijn in het kader van het onderzoek toegepast op de sector logistiek en transport in de provincie Antwerpen.

Arbeidsmarktprognoses

Volgens het prognosemodel zal de tewerkstelling in de provincie Antwerpen blijven groeien in de sector

van vervoer, opslag en communicatie tot en met ten minste 2016. Zo zal de tewerkstelling tussen 2010 en 2016 in deze sector gemiddeld met 0,33% stijgen per kwartaal, terwijl de gemiddelde groei van de totale economie op 0,23% wordt geschat. Door de stijging van het aantal tewerkgestelden in deze sector zal het belang van vervoer, opslag en communicatie in de provincie Antwerpen nog stijgen over de periode 2010-2016 (van 10% naar 11%). Uit het model blijkt echter dat vooral de tewerkstelling in vervoerondersteunende activiteiten zal toenemen in de periode 2010-2016, terwijl de tewerkstelling binnen het vervoer te land daarentegen zal dalen over de periode 2010-2016.

De voorspelde groei van de tewerkstelling in de sector van transport en logistiek in Antwerpen komt tot uitdrukking in de forse verwachte groei voor de verschillende magazijnberoepen, zoals magazijnbedienden, magazijniers/magazijnarbeiders en de heftruckbestuurders. De vraag naar vrachtwagenbestuurders zal daarentegen minder stijgen dan de vraag naar de andere beroepen in de sector.

Competentieprognoses

Uit de analyse van de sector blijkt dat de sector transport en logistiek belangrijk is voor de Vlaamse economie en voor een belangrijk deel gevestigd is in de provincie Antwerpen. Het gaat echter om een sector in volle evolutie. De belangrijkste trends zijn de technologische ontwikkelingen, de impact van het gebruik van ICT, de globalisering en de wijzigende eisen van de consument.

Deze ontwikkelingen brengen een aantal evoluties in de bedrijfsprocessen met zich mee. Technologische ontwikkelingen en het toenemende gebruik van ICT hebben grote consequenties voor de kosten van de bedrijfsprocessen, terwijl globalisering bedrijven dwingt tot schaalvergroting. Deze evoluties kunnen leiden tot een stijgend belang van slimme logistiek, outsourcing van logistieke activiteiten en een stijgende nood aan een regiefunctie. Al bij al verwacht men dat de vraag naar logistieke activiteiten op lange termijn sterk zal groeien. De globalisering van de wereldhandel en de toegenomen internationale handelsstromen leiden daartoe. Dit komt ook tot uiting in de resultaten van het macro-economische model toegepast op de logistieke sector in Antwerpen.

De ontwikkelingen in het bedrijfsproces uiten zich vervolgens in een aantal evoluties van de geselecteerde beroepen en gevraagde competenties. Uit onze analyse blijkt dat kwalitatieve veranderingen zich vooral voordoen bij hogere bediendefuncties zoals transportplanner, expediteur en douanedeclarant. De inhoud van deze beroepen zal in de komende tien jaar sterk evolueren. Deze beroepen worden bovendien steeds strategischer binnen het logistieke proces. Voor de magazijnberoepen wordt een versmelting vastgesteld van de beroepen heftruckbestuurder/magazijnarbeider en magazijnbediende. De competenties die een werknemer moet bezitten worden steeds vaker job- en zelfs soms sectoroverschrijdend. Deze evolutie naar hybride beroepen – en in uitbreiding hybride sectoren – is niet alleen terug te vinden in de logistieke sector, maar ook in andere sectoren in transformatie. Voorspeld wordt dat de afbakening van beroepen in de toekomst meer en meer zal vervagen en men uiteindelijk zal spreken in termen van beroepengroepen en competenties.

Voor alle beroepen worden taken complexer ten gevolge van de verschillende ontwikkelingen in de sector en de impact hiervan op de bedrijfsprocessen.

Dit zien we terug in een afnemende behoefte aan laaggeschoold personeel ten gunste van midden- en hooggeschoold personeel. Dit geldt in het algemeen in de Vlaamse economie, maar in het bijzonder ook voor de sector logistiek en transport in de provincie Antwerpen. Hierbij moet echter de kanttekening gemaakt worden dat er geen nood is aan hooggeschoolde werknemers voor de operationele beroepen (vrachtwagenbestuurders, heftruckbestuurders, magazijnarbeiders), maar eerder 'andersgeschoolde' werknemers. Wat de expediteurs, de planner/dispatchers en de douanedeclaranten betreft, is er wel nood aan hoger gekwalificeerde werknemers.

Verankering van arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen

In Europa worden landen met een holistische en gecoördineerde benadering van de prognoses als voorlopers beschouwd. In een holistische benadering wordt een mix van voorspellingsmethoden gehanteerd (modellen, enquêtes, sectorfoto's, delphitype-methoden en dergelijke). Toch verschilt de aanpak sterk per land. In de organisatie van de prognoses worden drie aanpakken onderscheiden.

- Ten eerste is er het top-down model dat onder andere in Frankrijk wordt toegepast. Overheidsinstanties voeren zelf de prognoses uit, de betrokkenheid van stakeholders is beperkt. Informatie uit de sectoren wordt niet of nauwelijks bij de kwantitatieve prognoses betrokken.
- Een tweede model is het marktmodel dat onder andere in het Verenigd Koninkrijk en Nederland bestaat. Zelfsturing door de stakeholders en decentralisatie staan hierin centraal.
- Een derde organisatie-model wordt in Duitsland gebruikt. Stakeholders zijn middels een netwerk met elkaar verbonden en met elkaar wordt de informatiebehoefte bepaald, waarop de prognoses worden afgestemd.

Meest ambitieus voor Vlaanderen zijn geïntegreerde en systematische arbeidsmarkt- en competentieprognoses op middellange termijn waarbij een breed pallet van gebruikers voorzien wordt. Voor een geïntegreerde holistische benadering gelden volgende criteria: duidelijke doelstellingen, kwaliteit van de data-infrastructuur, integratie van methoden, een systematiek van prognoses en een duidelijke relatie opdrachtgever, financier, uitvoerder en gebruiker.

Arbeidsmarktprognosemodel

Momenteel wordt in Vlaanderen op verschillende manieren de huidige toestand op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Het gaat dan meestal om Vlaamse arbeidsmarktanalyses tot op subregionaal en sectoraal niveau, op basis van bestaande tewerkstellingscijfers, knelpuntvacatures en dergelijke. Naast deze analyses worden er, op initiatief van sectoren, sectorfoto's gemaakt die een stand van zaken weergeven van de huidige tewerkstelling in de sector en in beroepen(clusters). Op basis van deze foto's worden dan actiestrategieën ontwikkeld voor de sector, onder meer naar instroombeleid in de sector en competentie- en opleidingsbeleid. De Vlaamse en sectorale initiatieven zijn echter oefeningen op de huidige arbeidsmarktsituatie en geen arbeidsmarktprognoses op middellange termijn. Slechts enkele sectoren hebben op ad hoc basis en aan de hand van verschillende methoden sectorale arbeidsmarktprognoses laten uitvoeren.

De huidige situatie staat ver van de gewenste situatie van systematische arbeidsmarktprognoses op middellange termijn waarin vraag- en aanbodzijde worden betrokken en zowel de vervangingsvraag als de uitbreidingsvraag aan bod komen. Om tot systematische arbeidsmarktprognoses te komen, zijn volgende elementen aangewezen:

- De Vlaamse overheid dient de rol van hoofdpdrachtgever voor arbeidsmarktprognoses op te nemen. We denken hierbij aan het Departement Werk en Sociale Economie, maar ook aan het Departement Onderwijs en Vorming, om zowel vraag- als aanbodzijde te kunnen opnemen in de prognoses. De Vlaamse overheid is met de rol van hoofdpdrachtgever logischerwijze ook hoofdfinancier van arbeidsmarktprognoses. Sociale partners kunnen de rol van medeopdrachtgever en -financier opnemen, onder meer voor meer gedetailleerde sectorprognoses.
- De opdrachtgever bepaalt de output, de gebruikers van arbeidsmarktprognoses en de frequentie van prognoses. Deze elementen hebben consequenties voor de noodzakelijke investeringen in data-infrastructuur. In het geval de overheid de opdrachtgever en financier van arbeidsmarktprognoses is, is een top-down model van arbeidsmarktprognoses het meest aangewezen.
- De uitvoerder van arbeidsmarktprognoses kan zowel op basis van een hiërarchisch model als van een marktmodel de prognoseopdracht

uitvoeren. In het eerste geval is de overheid (onder de vorm van administratie, agentschap of steunpunt) de uitvoerder van arbeidsmarktprognoses. In het tweede geval wordt gewerkt met openbare aanbesteding.

- De data-infrastructuur is idealiter niet gebaseerd op enquêtegegevens maar op longitudinale, geharmoniseerde en gedetailleerde gegevens over de tewerkstelling in (sub)sectoren, beroepen en opleidingsniveaus. Om ook de vervangingsvraag te kunnen opnemen, dienen de gegevens op individueel niveau beschikbaar te zijn. In het geval de data-infrastructuur gebaseerd blijft op EAK-gegevens, is inspanning van de overheid vereist voor een betere ontsluiting van de gegevens om ook de vervangingsvraag op te nemen.

Competentieprognosemodel

Inspanningen met betrekking tot competentieprognoses zijn in Vlaanderen totnogtoe geconcentreerd op de opmaak en actualisering van beroepscompetentieprofielen door de SERV. Parallel hieraan zijn er de COBRA-fiches van VDAB ontwikkeld. De overschakeling naar het nieuwe competentie-managementsysteem COMPETENT is een belangrijke stap naar uniforme competentieprofielen in Vlaanderen die arbeidsmarktdekkend zijn. COMPETENT vormt als data-infrastructuur een belangrijke basis voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en voor het competentie- en opleidingsbeleid van opleidingsverstreckers en sectoren.

Net zoals dit geldt voor arbeidsmarktprognoses, zijn ook competentieprognoses op middellange termijn wenselijk om vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Volgende stappen dienen te worden gezet:

- In het organisatiemodel van arbeidsmarktmarktprognoses is, zoals hierboven reeds aangegeven, een Vlaamse top-down aansturing aangewezen. Voor competentieprognoses is een ander organisatiemodel wenselijk dat meer ruimte laat voor netwerking en bottom-up initiatief. De sectoren en sociale partners zijn in de organisatie van competentieprognoses erg belangrijk. Zij kunnen de rol opnemen van opdrachtgever en financier van sectorale competentieprognoses. Ook de betrokkenheid van onderwijs en opleidingsverstreckers bij sectorale competentieprognoses is belangrijk omdat dit meer garantie biedt op een vertaling

van competentieprognoses naar competentiegerichtte opleidingen. Een netwerkmodel waarin de verschillende gebruikers betrokken worden, is bijgevolg te verkiezen.

- De Vlaamse overheid en de sociale partners staan in voor de data-infrastructuur COMPETENT. Deze data vormen essentiële basisinformatie voor de uitvoering van competentieprognoses. Indien op basis van competentieprognoses blijkt dat de inhoud van beroepen en bijhorende competenties op middellange termijn zullen wijzigen, is het aan SERV en VDAB om de beroepscompetentieprofielen grondig te herzien.

Ingrid Vanhoren
Daphné Valsamis
IDEA Consult

Bibliografie

- CEDEFOP. 2007a. *Towards European skill needs forecasting*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP. 2007b. *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP. 2008a. *Future skill needs in Europe – Focus on 2020*.
- CEDEFOP. 2008b. *Systems for anticipation of skills needs in the EU Member States*. CEDEFOP Working Paper No.1. Thessaloniki (Pylea).
- CEDEFOP. 2008c. *Enterprise surveys as a tool for identification of skill needs*. Skillsnet.
- CEDEFOP. 2008d. *Future skill needs in Europe*. Medium-term forecast. Synthesis report.
- CEDEFOP. 2009a. *Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs*. Cedefop Panorama Series, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP. 2009b. *Future Skill Supply in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Key findings*. CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP. 2010. *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training.
- Chardon, O. & Estrade, M.A. 2008. *Les Métiers en 2015*. Centre d'Analyse Stratégique/DARES. Paris: La Documentation Française, 2006.
- Commissie van de Europese Gemeenschappen. 2008. *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*. Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, SEC(2008) 3058.
- European Commission. 2009. *New Skills for New Jobs: anticipating and matching labour market and skills needs*. Luxembourg: EU publications office.
- European Commission. 2008. *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Commission staff working document, Accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, SEC(2008) 3058/2 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>).
- European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2009. *Investing in the Future of Jobs and Skills: Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs: Transport and Logistics*.
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. 2009. *Recent changes in the European employment structure: the roles of technology and globalization*.
- Goos, M. & Salomons, A. 2009. *Kwantitatieve Veranderingen in de Banenstructuur in Vlaanderen en België*. WSE Working Paper. Februari 2009.
- Wilson, R.A. 2008. *Using the European LFS to anticipate changing skill needs*. Paper presented at the ISA-RC33 7th International Conference in Naples, 1-5 September 2008.
- Wilson, R.A. 2007a. *Anticipating Changing Skill Needs in Europe: The Case for a Major Improvement in Capacity*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Wilson, R.A. 2007b. *Trends in Employment Creation in Europe. Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Lisbon: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.