

Knelpuntberoepen in Vlaanderen: moeilijk maar niet onmogelijk!

VDAB werd opgericht in 1989 maar het was ook voordien al duidelijk dat niet alle jobs even vlot ingevuld geraakten. Consulenten ervaarden dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld werden dan andere. De studiedienst kreeg vanaf de start van VDAB dan ook de opdracht om de karakteristieken van moeilijk vervulbare vacatures te bestuderen om zo na te gaan welke onevenwichten zich op de arbeidsmarkt voordeden. De eerste analyse gebeurde op basis van de toenmalige SIMONA-gegevens. Dit onderzoek van vacatures en de mate waarin ze vervuld worden, geeft een inzicht in de problemen van de bedrijven voor wat betreft de rekrutering van hun personeel. Op basis hiervan kan VDAB zijn opleidingsactiviteiten aanpassen.

Waarom een knelpuntanalyse?

Zowel de SERV als VIONA maakten gebruik van de gegevens van de analyse om te verwerken in meer uitgebreide beleidsondersteunende studies. Ook andere instanties gebruiken de VDAB-lijst met knelpuntberoepen: zo baseert de RVA zich op de knelpuntenlijst voor de opmaak van een lijst van studierichtingen die voorbereiden op beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Een werkzoekende die zo een studie met volledig leerplan aanvat, kan onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling bekomen om 'beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt'. Opleidingsverstrekkers als Cevora baseren zich eveneens op de knelpuntenlijst. Bij sommige gemeentebesturen krijgen (nieuwe) personeelsleden een anciënniteitstoeslag indien ze tewerkgesteld worden in een knelpuntberoep. Alvorens een beroep gekwalificeerd wordt als 'knelpuntberoep' moet het voldoen aan een aantal criteria.

Evolutie van de methodologie

Historiek

In de loop van de twintig jaar werd de methodologie een aantal keer grondig gewijzigd. De analyse is geëvolueerd van uitsluitend kwantitatief in 1989 naar een die de kwantitatieve, statistische bestandsgegevens combineert met kwalitatieve input, zowel van VDAB-medewerkers (consulenten VDAB, sectoraccounts competentiecentra, experts studiedienst) als van vertegenwoordigers en partners uit diverse sectoren.

Een eerste methode (1989) ging er eenvoudig van uit dat werkaanbiedingen die langer dan twee maanden openstonden, moeilijke vacatures waren. Het voordeel van deze methode was haar eenvoud, maar er waren ook een aantal belangrijke nadelen:

- er werd hierbij gewerkt per beroepsgroep in plaats van per beroep. Het nadeel hiervan was dat een beroepsgroep zowel gemakkelijke als moeilijke beroepen kon omvatten;
- er werd alleen rekening gehouden met de looptijd;
- als de aanwervingsprocedure bij een bepaalde beroepsgroep veel tijd vraagt, kwam deze beroepsgroep onvermijdelijk bij de knelpunten, zelfs als de meeste werkaanbiedingen gemakkelijk ingevuld konden worden;
- toevallige omstandigheden konden een grote invloed hebben, zeker wanneer deze methode werd gebruikt op subregionaal niveau.

Vanaf 1990 werd een nieuwe methode ingevoerd, waarbij rekening werd gehouden met het gemiddelde en de mediaan van de looptijd (de looptijd is gelijk aan een plaatsingstijd wanneer de vacature vervuld wordt of aan de annuleringstijd wanneer de vacature niet vervuld wordt), met het percentage door de VDAB vervulde vacatures en met de spreiding van de looptijden bij beroepen met weinig jobs. In plaats van de beroepsgroep als basis te nemen werd overgestapt op het beroep. De knelpunten werden gedetecteerd op basis van minimumgrenzen voor het aantal jobs, voor de gemiddelde looptijd en de mediaan van de looptijd en maximumgrenzen voor het vervullingspercentage VDAB en voor de spreiding van de looptijden.

In 1991 en 1992 werd het vervullingspercentage VDAB vervangen door het totale vervullingspercentage. Dit is de som van de jobs vervuld door VDAB en vervuld via andere kanalen. Dit vervullingspercentage geeft een vollediger beeld.

In 1993 werden nogmaals een aantal wijzigingen aangebracht. Het bleek immers dat, welke grenzen men ook stelde, de gebruikte methode er toe leidde dat ofwel sommige beroepen ten onrechte als knelpunt werden opgenomen, ofwel sommige knelpunten niet werden opgenomen. De analyse van de knelpunten werd beperkt tot de vaste circuits omdat uit vorige analyses bleek dat bij tijdelijke circuits de invloed van toevallige factoren een te grote rol speelde (bijvoorbeeld werkaanbiedingen met een groot aantal jobs, vroege notering van vakantiejobs, problemen met betrekking tot fruitplukvacatures, enzovoort). Voorheen werden de knelpuntberoepen zowel in de vaste als in de tijdelijke circuits bepaald. De statistische criteria werden iets vereenvoudigd maar de grootste wijziging bestond erin dat de lijst met beroepen voorgelegd werd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de arbeidsbemiddeling van VDAB. De oorzaak van het knelpuntberoep werd ingedeeld in kwantitatief of kwalitatief van aard en de (moeilijke) arbeidsomstandigheden.

Vanaf 1996 werd de aanzet gegeven om ook de sectormanagers van VDAB te raadplegen bij de bespreking van de lijst knelpuntberoepen. Twee jaar later (1998) werd er naar gestreefd om sectoriële informatie te verzamelen door experts uit

de sectoren bij het kwalitatieve overleg te betrekken.

Door het grote succes van diverse online toepassingen werd de methodologie in 2000 aanzienlijk gewijzigd. De introductie van de online applicaties zorgde namelijk voor een geleidelijke wijziging in de behandeling van vacatures. In 1994 werd WIS in gebruik genomen: daardoor werd het mogelijk om de werkaanbiedingen die de VDAB had ontvangen te raadplegen via terminals of internet, zonder tussenkomst van een consultant. Vanaf 1997 werden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met uitzendkantoren om hun vacatures te verspreiden via WIS. Dit gaf een zeer sterke toename van het aantal uitzendopdrachten in 1998. Het grote aantal spontane sollicitaties op vacatures die door werkzoekenden zelf gevonden waren, bracht met zich mee dat diverse parameters niet meer beschikbaar waren. Zo kon het vervullingspercentage en de mediaan van de plaatsingstijd enkel nog bepaald worden bij de jobs waarvoor het klantnummer van de geplaatste werkzoekende gekend was (dit zijn de vacatures waarvoor een werkzoekende door de consultant werd verwezen en waarvan expliciet geweten is dat deze werkzoekende in dienst werd genomen). Vanaf 2000 werd ook het kwalitatieve luik sterker uitgebreid. Er werd nog meer beroep gedaan op experts uit diverse sectororganisaties om bijkomende sectoriële informatie te verkrijgen.

Een volgende belangrijke methodologische aanpassing werd doorgevoerd in 2002, naar aanleiding van het HIVA-onderzoek 'Een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures en een aanzet tot de ontwikkeling en implementatie van een instrumentarium ter voorspelling van de arbeidsmarktevoluties'. De onderzoekers hebben hierin de VDAB-methode om knelpunten te detecteren onderzocht. De conclusie was dat de combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methode het meest wenselijk is (Bollens & Vos, 2002). Wel werden verbeteringsvoorstellen gedaan die betrekking hadden op een grotere transparantie door vereenvoudiging van de criteria. Deze criteria werden vrij ruim genomen zodat de lijst van potentiële knelpunten langer werd. De besprekingen op basis van deze lijst met de arbeidsmarktspecialisten van VDAB, sectoraccounts van VDAB en van sectororganisaties werden nog verder uitgebreid en geïntensifieerd.

Huidige statistische methodologie

Sinds 2005 worden de volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen: aantal jobs groter dan negen voor Vlaanderen; vervullingspercentage van het beroep kleiner dan vervullingspercentage totaal vaste circuits; de mediaan van de vervullings-tijd van het beroep groter dan de mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits of de mediaan van de looptijd van het beroep groter dan de mediaan van de looptijd voor de vaste circuits.

Vanaf 2008 werden de criteria om de knelpunten te bepalen gebaseerd op het vervullingspercentage, de vervullingstijd en de looptijd van het vaste plus het tijdelijk circuit. Het tijdelijke circuit (zonder vakantiejobs) werd toegevoegd want in tegenstelling tot de studie in 1993, baseren we ons voor de potentiële lijst immers niet alleen meer op statistische gegevens. De toevoeging van het tijdelijk circuit was ook een van de aanbevelingen uit het HIVA-onderzoek.

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- Het *vervullingspercentage* = $\frac{\text{vervulde werkaanbiedingen}}{\text{vervulde} + \text{geannuleerd}}$.
- De *vervullingstijd* is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat.
- De *looptijd* is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en ofwel de plaatsing van de kandidaat ofwel de annulering van de job.

Na de diverse kwalitatieve besprekingen wordt de definitieve lijst bepaald. Die finale lijst verschilt meestal aanzienlijk van de oorspronkelijke lijst met potentiële knelpunten.

Om een knelpuntenlijst te maken die overzichtelijk en eenvoudig te hanteren is, werd in 2007 een aantal beroepen geclusterd en de nomenclatuur van de beroepen licht aangepast. Dit in afwachting van het invoeren van 'Competent' in de arbeidsbemiddeling. Competent is de nieuwe beroepenstructuur op basis van competenties. De ontwikkeling van 'Competent' zal ons de volgende jaren hopelijk in staat stellen om op een nog accuratere manier de

knelpunten te bepalen en om de specifieke competenties waar zich de grootste tekorten voordoen, af te bakenen.

Methodologie regionale knelpuntenlijsten

Voor de bepaling van de regionale knelpunten werd op een analoge wijze gewerkt met werkgroepen met regionale arbeidsmarktspecialisten. In 2005 werd de regionale aanpak veranderd: voorheen werden regionale lijsten aangemaakt, vanaf 2005 wordt de Vlaamse lijst besproken in de regio's. De regionale arbeidsmarktspecialisten konden, op basis van deze Vlaamse lijst, bepalen of de Vlaamse knelpunten ook in hun regio een knelpunt waren. Regionale knelpunten die niet op de Vlaamse lijst stonden, werden toegevoegd.

Vacatures die worden gebruikt voor de statistische bepaling van de potentiële knelpuntberoepen

De toegenomen automatisering en informatisering van de VDAB-dienstverlening heeft geleid tot een grotere efficiëntie en toegenomen toegankelijkheid. Zo kunnen werkgevers zelf de eigen vacatures ingeven, werkzoekenden kunnen autonoom naar vacatures zoeken en een continue uitwisseling van vacatures tussen de website van de VDAB en de databases van andere wervingskanalen werd mogelijk. Deze verbeterde dienstverlening bracht, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, echter ook enkele problemen met zich mee.

Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van de VDAB en verschillende interim- of vacaturesites. Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn eventuele dubbeltellingen mogelijk. Daarnaast zorgde de toevloed aan vacatures van uitzendkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat een vergelijking met cijfers uit voorgaande jaren moeilijk maakte. Daarom werd besloten om te werken met cijfers van het 'normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten'. Op deze manier kunnen we de meeste dubbeltellingen vermijden.

Door de steeds verdergaande informatisering groeit ook het aandeel vacatures dat online wordt

toegevoegd en ingevuld zonder bemiddeling van een consulent. Daarom wordt vanaf 2006 het aantal *ontvangen* (in plaats van afgehandelde = vacatures die afgewerkt worden door een VDAB-consulent) vacatures in het normaal economische circuit zonder uitzendopdrachten weergegeven in de tabellen. Deze cijfers geven een meer realistische kijk op het aantal jobs op de arbeidsmarkt.

Voor meer gedetailleerde informatie over methodologie en de bepaling van de statistische basis verwijzen we u naar de studie knelpuntberoepen van VDAB.¹

Twintig jaar knelpuntanalyse: structurele knelpunten

Doordat de methode om knelpunten te bepalen in de loop van de jaren herhaaldelijk bijgestuurd werd en ook de beroepenindeling een aantal keer werd aangepast is een zuivere vergelijking van de beroepen niet mogelijk. Toch valt het op dat sommige beroepen(clusters) bijna ieder jaar terugkomen op de knelpuntenlijst. Zelfs in 2009, een jaar dat conjunctureel gezien gekenmerkt werd door een wereldwijde economische crisis, zijn de knelpuntberoepen niet verdwenen op de Vlaamse arbeidsmarkt. De meeste knelpuntberoepen zijn dan ook structureel.

Het begrip 'knelpuntberoep' geeft soms aanleiding tot foute interpretaties. Men moet zich ervan bewust zijn dat:

- het niet zo is dat vacatures voor knelpuntberoepen niet kunnen ingevuld worden; in de meeste gevallen wordt de vacature wel vervuld (in 2009 werd slechts 4,7% geannuleerd wegens gebrek aan kandidaten), het duurt alleen (wat) langer;
- het niet is omdat een beroep tot de knelpunten wordt gerekend, dat alle vacatures, waarbij dat beroep gevraagd werd, problemen stelden. Er is een duidelijk verschil tussen een knelpuntberoep en een knelpuntvacature;
- knelpunt geen synoniem is voor een tekort aan arbeidskrachten met de juiste kwalificaties, de oorzaak kan ook elders liggen (bijvoorbeeld bij de arbeidsomstandigheden);
- uit de wijze van definiëring van knelpuntberoepen volgt dat er altijd knelpuntberoepen zullen zijn: er zijn altijd beroepen waarvoor het moeilijker is geschikte kandidaten te vinden.

Er zijn diverse oorzaken waarom een beroep knelpuntberoep is. VDAB gebruikt drie categorieën van oorzaken. Er is het *kwantitatief tekort* aan arbeidskrachten: er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen, het beroep wordt niet meer aangeleerd of de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job. Een tweede mogelijke oorzaak is het *kwalitatief tekort* aan arbeidskrachten: er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame mensen, er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bijvoorbeeld van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bijvoorbeeld kennis techniek en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden). Als laatste zijn er nog de *arbeidsomstandigheden*: laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten), het statuut van zelfstandige en de werkloosheidsval.²

Ondanks de crisis op de arbeidsmarkt in 2009 bleek een heel aantal knelpuntberoepen bijzonder hardnekkig. Hieronder worden de belangrijkste resultaten vermeld die uit de analyse van 2009 naar voor kwamen. Ze zijn zeer kenmerkend voor het structurele karakter van de meeste knelpuntberoepen.

Structurele tekorten

Het belangrijkste probleem blijft *het tekort aan technisch geschoolden*, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richting. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan industrieel ingenieurs, technisch tekenaars en diverse technici. In 2009 kwam daar ook een tekort aan landmeters bij: ook hiervoor zoekt men ingenieurs of andere hooggeschoolde technische experts.

Het tekort aan leerlingen uit bepaalde *praktijkgerichte* studiegebieden uit het beroepsonderwijs

blijft eveneens bestaan. Bijgevolg blijven verschillende bouwberoepen, de schrijnwerkers, de loodgieters, de elektriciens, de mecaniciens en de operators steevast op de knelpuntenlijst.

Het tekort in de *paramedische sector* blijft ook aanhouden, ondanks de vele initiatieven. Deze beroepen zijn weinig of niet onderhevig aan conjunctuurele schommelingen. Er is een groot kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen, een eerder kwalitatief tekort bij de gekwalificeerd verzorgenden en de opvoeders. Met het oog op de vergrijzing en de bijgevolg toenemende behoefte aan verzorging zal de vraag naar paramedische profielen nog groeien.

Er zijn een aantal knelpuntberoepen uit sectoren waar vooral de *arbeidsomstandigheden* de hoofdreden van het probleem vormen zoals begeleiders buitenschoolse kinderopvang, callcentermedewerkers, vertegenwoordigers, beroepen uit de horeca en schoonmaaksector, land- en tuinbouwarbeiders.

Sinds een aantal jaren is er ook een toenemend probleem om geschikte *leerkrachten* te vinden, zowel in het secundair als in het basisonderwijs. Vooral de invulling van tijdelijke vervangingen is zeer moeilijk. Met uitzondering van leerkrachten lichamelijke en plastische opvoeding zijn de leerkrachten secundair onderwijs kwantitatieve knelpunten. Ook de leerkrachten kleuter- en lager onderwijs vormen een knelpunt, vooral in de grotere steden.

Bij *informatici* bestaat er vooral een kwalitatief probleem, zeker wanneer men gedetailleerde kennis van specifieke toepassingen en software verwacht.

Er zijn ook onvoldoende kandidaten die gekwalificeerd zijn om een vrachtwagen, bus, kraan of andere zware machines te besturen. De gevraagde attesten en/of rijbewijzen zijn de kern van het probleem en de extra opleidingen volstaan voorlopig niet om dit tekort weg te werken.

Met de invoering van de dienstencheques in 2004 werden ook particuliere schoonmaker en strijkster een structureel probleem.

Er zijn *minder problemen* bij het zoeken naar kandidaten voor *bediendefuncties*. Toch blijft het bij

de gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Gebrekkige talenkennis, tekort aan commerciële en administratieve vaardigheden en gebrek aan technische kennis vormen de voornaamste struikelblokken.

Minder problemen in 2009

Een aantal sectoren werd al vroeg(er) getroffen door de crisis. Textielberoepen zijn sinds vorig jaar volledig verdwenen van de knelpuntenlijst. De sector transport en logistiek had het vorig jaar zwaar te verduren waardoor er minder knelpuntberoepen behouden bleven. Er verdwenen een aantal expeditiebedienden van de lijst, de heftruckchauffeur en de matroos binnenvaart werden geschrapt. Ongetwijfeld zijn een aantal van deze beroepen slechts tijdelijk verdwenen. Als het herstel van de economie zich doorzet zal een aantal van deze beroepen opnieuw op de lijst terechtkomen. Ook in de metaalsector blijven minder knelpunten over, hoewel 'rigger-monteerder' nieuw toegevoegd werd.

(Op)nieuw gesignaleerd in 2009

Taxichauffeur werd opnieuw als knelpunt gesignaleerd. In de Vlaamse steden blijft men moeilijkheden hebben om geschikt personeel voor dit beroep te vinden. Het attest dat in sommige steden gevraagd wordt, vormt een extra drempel. Verkopers werden ook aan de lijst toegevoegd. Niet alle verkopers zijn moeilijk te vinden: het gaat vooral om verkopers van vlees en vis, en verkopers met technische bagage (onder andere voor doe-het-zelfzaken en multimediazaken). Ook het beroep van bewaker werd nieuw gesignaleerd als knelpunt. De regionale concentratie van de vacatures (onder andere Zaventem), hoge eisen op gebied van professionaliteit en talenkennis (zeker op de luchthaven) verklaren hier het probleem. Dierenverzorger stond in 2009 voor het eerst op de lijst omwille van de arbeidsomstandigheden: in intensieve (varkens)fokbedrijven werkt men dikwijls in een ongezonde omgeving. Bovendien wordt van de verzorgers een grote beschikbaarheid vereist. Redder was ook nieuw op de lijst van knelpuntberoepen, omwille van diverse redenen (onder andere lage loonbarema's).

Remediëring: rol van VDAB

De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst: van ingenieurs over opvoeders tot lasers en schoonmaaksters. In 2006 werd besloten een 'intensiteitsparameter' te ontwikkelen om een rangorde in het 'knellend' karakter van de beroepen te kunnen geven.³ Deze rangorde zou het dan mogelijk maken om de beschikbare middelen optimaal in te zetten.

Al vlug werd duidelijk dat bij de remediëring rekening moest gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. De rol die de VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. De knelpuntberoepen werden ingedeeld in 'remediëringsgroepen': een indeling op basis van de oorzaak van het knelpunt en het studieniveau. Dit laat toe om meer homogene clusters te vormen die elk een specifieke aanpak vergen.⁴

Daarnaast werd een formule ontwikkeld (de intensiteitsparameter) die rekening houdt met het aantal ontvangen jobs in het 'Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten' (NECzu), de regionale spreiding van het knelpuntberoep, de hardnekkigheid van het knelpunt en de mate waarin het knelpuntberoep binnen zijn groep afwijkt qua vervullingsgraad en vervullingstijd. Uit de resultaten van de formule bleek dat de beroepen met het hoogste aantal ontvangen jobs het hoogst in de rangorde eindigden. De formule op zich werd afgeschaft, de 'remediëringsgroepen' werden behouden.

Deze oefening resulteerde in zes groepen die achtereenvolgens besproken worden.

Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

Voor een groot deel van de knelpuntberoepen zijn kwantitatieve oorzaken het grootste probleem. Te weinig jongeren kiezen voor een bepaald soort studierichtingen en opleidingen in het middelbaar of het hoger onderwijs. Ook de behoefte aan een specifiek rijbewijs of attest is dikwijls een oorzaak van een kwantitatief tekort.

Knelpunten die ontstaan door een gebrekkige oriëntatie van jongeren zijn natuurlijk niet op korte termijn te remediëren. Afhankelijk van het door de werkgevers geëiste studieniveau bestaan er grote verschillen tussen de verschillende beroepen. Daarom wordt de groep opgedeeld in drie subgroepen volgens gevraagd studieniveau.

Kwantitatieve knelpuntberoepen met een hogeschool profiel

De lijst met beroepen voor hogeschoolden die een knelpunt zijn omwille van een kwantitatief tekort is beperkt maar bevat een aantal van de meest hardnekkige knelpuntberoepen zoals ingenieur en verpleegkundige. Daarnaast gaat het ook om leerkrachten secundair onderwijs of basisonderwijs, sommige technici en technisch tekenaars.

Wat VDAB-opleidingen betreft zijn de mogelijkheden begrensd. Van de laaggeschoolde arbeidsreserve van vandaag kunnen via modulaire opleidingen geen hogeschoolde specialisten gemaakt worden. Toch staan de VDAB en partners niet machteloos, al verschillen de mogelijkheden afhankelijk van beroep en sector.

Wat de *verpleegkundigen* betreft, wordt reeds jaren getracht om zo veel mogelijk geschikte werkzoekenden toe te leiden naar de opleidingen in het reguliere onderwijs in het kader van een individuele beroepsopleiding binnen een technische onderwijsrichting.⁵ In 2008 werd tevens een proefproject opgestart om werkzoekenden uit de kansengroepen tijdens het volgen van deze opleidingen maximaal te ondersteunen. Daarnaast wordt door de sector en door de VDAB geïnvesteerd in opleidingen voor mensen die op een lager niveau al in de sector aan de slag zijn. Op deze wijze kan het tekort aan verpleegkundigen worden gemilderd en ontstaan er extra carrièremogelijkheden.

Het nieuwe decreet betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten, de centra voor volwassenonderwijs en het hoger beroeps onderwijs, biedt meer mogelijkheden om actief de combinatie van leren en werken te stimuleren. De VDAB kan binnen een traject naar werk individuele opleidingen binnen het CVO, het HBO of het hoger onderwijs erkennen.

Ook Syntra-opleidingen kunnen individueel worden erkend binnen een traject naar werk. De werkzoekende wordt gestimuleerd om deze opleiding te combineren met (minstens) een deeltijdse tewerkstelling.

Een werkzoekende die voltijds een onderwijsopleiding wenst te volgen, kan van de RVA een *vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt* verkrijgen. Deze vrijstelling laat toe om opnieuw een voltijdse opleiding te volgen in het onderwijs zonder verlies van de werkloosheidsuitkering. Deze maatregel is specifiek gericht op knelpuntberoepen omwille van een kwantitatief tekort.

De hierboven opgesomde maatregelen kunnen deze knelpunten milderer maar niet doen verdwijnen. Daarvoor dient het probleem aan de oorsprong aangepakt te worden. Voor elk van deze beroepen zijn er immers onvoldoende jongeren die kiezen voor de opleidingen die voorbereiden op deze beroepen. Verkeerde *keuzes in het onderwijs* liggen aan de basis van het probleem.

Jongeren hebben te weinig interesse in en/of belang voor techniek, wetenschap en wiskunde. Vooral het aantal studentes binnen deze studierichtingen ligt zeer laag. Het omgekeerde geldt voor verpleegkundigen. Te veel mannen laten deze studierichtingen links liggen bij de overstap naar het hoger onderwijs.

Ook het personeel in het onderwijs is sterk vrouwelijk. Het mag dus niet verbazen dat leerkrachten technische vakken, traditionele mannenvakken, het moeilijkst te vinden zijn. Dit zijn echter al lang niet meer de enige vakken waar nog moeilijk leerkrachten voor gevonden worden. Er is dus nood aan meer jongeren die al op de schoolbanken kiezen voor een carrière als leerkracht.

Daarom investeren de VDAB en partners sterk in het sensibiliseren van jongeren en ouders. Door het koppelen van de gegevens van het onderwijs aan de werkloosheidsstatistieken van de VDAB worden de prestaties van schoolverlaters op de arbeidsmarkt onderzocht. Publicaties, zoals de studie "Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen", bieden een schat aan informatie over de snelheid waarmee jongeren na het beëindigen van hun studies aan het werk raken. De VDAB is ook aanwezig

op de Studie-informatiedagen (SID-IN) georganiseerd door het onderwijs.

Veranderingen teweegbrengen in de manier waarop jongeren kiezen in het onderwijs vergt echter zeer veel tijd. Reeds in de jaren tachtig werden meisjes via campagnes aangespoord om te kiezen voor technisch onderwijs, zij het nog steeds zonder veel resultaat.

Daarom wordt steeds vaker gepleit voor meer *grensoverschrijdende mobiliteit* op de arbeidsmarkt. Sinds 1 juli 2006 wisselen ACTIRIS, ADG, FOREM en VDAB moeilijk invulbare vacatures uit. Meer *interregionale mobiliteit* zal deze knelpunten echter niet doen verdwijnen. Wat hogeschoolden betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten. Sinds mei 2009 is er vrij verkeer van diensten voor (bijna) alle inwoners uit de landen van de Europese Unie. Enkel Roemenen en Bulgaren zullen – voorlopig tot en met 31 december 2011 – nog een arbeidskaart nodig hebben om in Vlaanderen aan de slag te kunnen. Daarnaast is er de instroom van *arbeidskrachten van buiten de EU*.

Kwantitatieve knelpuntberoepen met een middenschool profiel

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan schoolverlaters uit technische en beroepsgerichte opleidingen in het secundair onderwijs. In deze groep vinden we de technisch tekenaars en patroontekenaars, hoewel werkgevers ondertussen steeds vaker een bachelordiploma vragen. Dezelfde verschuiving naar hogere diplomaveristen doet zich ook voor (zij het in mindere mate) bij technisch personeel. De andere beroepen binnen deze groep (elektriciën, instellerbediener, monteur, loodgieter, lasser, schrijnwerker, drukker en bakker) richten zich nog voornamelijk op middenschoolden.

Of men zich richt op hogeschoolden of middenschoolden, de oorzaak van het probleem blijft steeds dezelfde. *Te weinig jongeren kiezen voor een technisch georiënteerde opleiding in het BSO of het TSO* (VDAB, 2010). Het tekort aan leerlingen in de juiste richtingen van het TSO vertaalt zich ook in een tekort aan technisch onderlegde professionele bachelors.

Het ASO is al lang niet meer het enige secundaire onderwijs dat voorbereidt op hogere studies. Heel wat leerlingen in technische richtingen in het hoger onderwijs, zoals industrieel ingenieur, zijn afkomstig uit het TSO (VDAB, 2009).⁶ De stap van het BSO naar het hoger onderwijs is vandaag voor de meeste jongeren nog wel onhaalbaar groot.

Het decreet betreffende het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) voorziet daarom in een nieuwe trede op de onderwijsladder tussen secundair en hoger onderwijs. Het HBO beoogt tegemoet te komen aan de nood van de arbeidsmarkt aan middengevoelenden. VDAB startte reeds een aantal pilootprojecten in het kader van Sense (secundair na secundair) en HBO in samenwerking met onderwijs ('distributiemanager', 'Associate Degree in Installatie- en Onderhoudstechnieken'). De VDAB wil deze samenwerking in de toekomst nog verstevigen.

Dat vele jongeren in het *lager onderwijs* amper in aanraking komen met wetenschap, techniek of ambachtelijk werk verklaart voor een deel ook de keuze voor het ASO bij de overstap naar het middelbaar onderwijs. Daarom organiseren sectororganisaties, scholen en de VDAB al enkele jaren zogenaamde '*doedagen*'. Tijdens deze dagen kunnen leerlingen uit het zesde leerjaar van het lager onderwijs experimenteren met eenvoudige technologische toepassingen of proeven van typische knelpuntberoepen. Ondanks toegenomen inspanningen van alle betrokkenen is er nog geen sprake van een significante verandering in de studiekeuzes die jongeren en ouders maken.

Door het *opleiden* van werkzoekenden kunnen de VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig technisch tekenaar, technicus, elektricien of mechanicen. Het algemene tekort aan technisch geschoolden zorgt er dus ook voor dat er vaak te weinig geschikte kandidaten zijn voor de beroepsopleidingen.

Ook hier kan het nieuwe decreet betreffende de financiering (cfr. bij de hooggeschoolde profielen) meer mogelijkheden bieden.

Werkzoekenden die voltijds een opleiding binnen het onderwijs willen volgen die voorbereidt op tewerkstelling in een van deze beroepen, kunnen van de RVA ook een *vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt* bekomen.

Omdat ook Brussel en Wallonië kampen met een tekort aan technisch geschoolden is de *interregionale mobiliteit* geen oplossing. De versoepelde procedure voor het toekennen van arbeidskaarten B aan kandidaat-werknemers uit de *nieuwe EU-lidstaten* voor tewerkstelling in een knelpuntberoep heeft de afgelopen jaren wel duidelijk haar nut bewezen (onder andere in de bouwsector). Nu staat het de Europeanen vrij om te werken in een ander EU-land.

Kwantitatieve knelpuntberoepen met een laaggeschoold profiel

Gezien de talrijke laaggeschoolde werkzoekenden lijkt het paradoxaal dat kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden bestaan. Toch zijn er een aantal beroepen waar laaggeschoolden voor in aanmerking komen die moeilijker invulbaar zijn.

Voor een eerste groep omvat dit beroepen die doorgaans wel uitgevoerd worden door laaggeschoolden maar waarvoor extra attesten of certificaten vereist zijn (bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeurs, autobusbestuurders en kraanmannen). Voor een tweede groep beroepen bestaat er wel een schoolse opleiding (BSO) maar het aantal schoolverlaters uit deze studierichtingen volstaat niet om aan de vraag te voldoen. Deze groep omvat de meeste gespecialiseerde bouwvakkers: natuursteenbewerkers, metselaar, vloerder, chapelegger, stukadoor, bekister-ijzervlechter, dakdekker. Het tekort aan jongeren dat kiest voor een praktijkgerichte opleiding in het BSO is hier de oorzaak.

Door het voorzien van gerichte *opleidingen* voor deze beroepen trachten de VDAB en partners de tekorten op de arbeidsmarkt te beperken. Ondanks het succes van deze opleidingen volstaat ook hier het aantal opgeleide cursisten niet om het knelpunt te doen verdwijnen. Via *individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO)* kunnen de verschillen tussen de competenties van de kandidaten en de vereisten van de vacature op een voor de

werkgever financieel voordelige manier weggevoerd worden.

Wil men als werkzoekende in het regulier onderwijs een opleiding volgen tot gespecialiseerd bouwvakker dan kan men onder bepaalde voorwaarden ook hiervoor van de RVA een *vrijstelling voor beschikbaarheid op de arbeidsmarkt* krijgen.

Omdat het aantal opgeleide werkzoekenden voor al deze beroepen achterblijft op de vraag worden voor een aantal van deze beroepen ook werknemers uit *nieuwe EU-lidstaten* ingeschakeld. De meeste van deze beroepen zijn ook in Wallonië en Brussel knelpuntberoepen. De mogelijkheden voor *interregionale mobiliteit* zijn dus ook hier beperkt.

Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

Deze groep omvat zeer diverse beroepen waarvoor er op de Vlaamse arbeidsmarkt wel degelijk voldoende kandidaten te vinden zijn. Het ontbreekt hen doorgaans wel aan de juiste competenties. Bij de informatici en boekhouders ontbreekt kennis over specifieke programma's of programmeertalen. Kandidaten voor vele bediendefuncties missen de nodige talenkennis, technische knowhow of kennis van sector en procedures. Werkzoekende stiksters zijn doorgaans productiestiksters en missen de competenties om als modellenstikster aan de slag te gaan. Kandidaat-koks beseffen vaak onvoldoende dat goed koken alleen niet volstaat om het te maken tot chef-kok.

Voor andere beroepen bestaat er een overschot aan schoolverlaters uit de juiste studierichting, maar met de verkeerde attitude of een gebrek aan motivatie om het beroep ook effectief uit te oefenen. Een van de effecten van het waternetstelsel is namelijk dat jongeren in studierichtingen zoals haartooi terechtkomen hoewel ze niet de minste ambitie hebben om later kapper te worden.

De specifieke competenties die bij sollicitanten ontbreken verschillen van beroep tot beroep. Daarom werkten de VDAB en partners ook een uitgebreide set aan korte modulaire *opleidingen* uit die niet noodzakelijk beroepsspecifiek zijn. Opleiding voor specifieke software, administratieve vaardigheden,

talen, management en communicatie en automatisering vormen ondertussen een vast onderdeel van het opleidingsaanbod voor werkzoekenden.

Voor boekhouders investeren de VDAB en partners vooral in concrete en praktijkgerichte bijscholingen. Volleerde boekhouders kan de VDAB niet opleiden, ontbrekende kennis van een specifiek softwarepakket kan wel aangevuld worden. Opvoeders worden eveneens opgeleid in samenwerking met het regulier onderwijs, sectororganisaties en het volwassenenonderwijs.

Daarnaast werd de *individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)* in het leven geroepen om op een voor de werkgever aantrekkelijke manier de discrepanties tussen de eisen van de werkgever en de competenties van de werkzoekende weg te werken. De IBO is een opleiding op de werkvloer waarbij de werkgever loon noch RSZ betaalt, enkel een vergoeding. De werkzoekende krijgt opleiding en ervaring op de werkvloer, een volwaardig inkomen (op basis van de werkloosheidsuitkering en een vergoeding) en bij een succesvolle beëindiging van de opleiding een vast contract.

Daarnaast wil VDAB nog meer flexibel inspelen op de noden op de werkvloer door in nauwe samenwerking met de bedrijfswereld functionele en bedrijfsgerichte trajecten op te stellen.

De meeste van de hier opgesomde beroepen zijn eveneens een knelpuntberoep in *Wallonië en Brussel*. Omwille van de specifieke taalproblematiek zijn bediendeberoepen in Brussel zelfs vaker een knelpunt dan in Vlaanderen. Buitenlandse arbeidskrachten kunnen moeilijk ingeschakeld worden als bediende omwille van de taalvereisten.

Knelpuntberoepen wegens arbeidsomstandigheden

Voor veel knelpuntberoepen zijn het de arbeidsomstandigheden die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk in de bouw of als industrieel reiniger, de onregelmatige uren voor buschauffeurs en verzorgenden of het soms stresserende werk in de expeditie zijn echter niet de voornaamste reden waarom deze beroepen op

de knelpuntenlijst staan. De groep van knelpuntberoepen die voornamelijk of enkel en alleen door arbeidsomstandigheden verklaard wordt, is relatief beperkt (onder andere stellingbouwers).

Wanneer een beroep om meer dan één reden als onaantrekkelijk wordt ervaren, zijn arbeidsomstandigheden wel bepalend. Omwille van de werkloosheidsval is de combinatie van lage verloning en opdrachten voor slechts een beperkt aantal werkuren verantwoordelijk voor een aantal knelpuntberoepen. Schoonmaakpersoneel, bestuurders voor een kleine bus, kelners en begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang zijn hier de meest voor de hand liggende voorbeelden. Een relatief lage verloning gecombineerd met stresserend of zwaar werk, het statuut van zelfstandige, zeer hoge kwalitatieve eisen of uren buiten de kantooruren verklaren de knelpunten bij verhuizers, kamerpersoneel, tandtechnicus, filiaalhouders, (tele)verkopers, vertegenwoordigers, hotelreceptionisten en medewerkers voor een callcenter. Slechts zelden speelt bij deze beroepen het loon geen doorslaggevende rol.

Omdat *loon* dikwijls bepalend is, wordt remediëring voor de VDAB en partners een lastige opdracht. Opleidingen zoals professionele schoonmaaktechnieken bereiden potentiële kandidaten voor op een carrière als schoonmaakpersoneel. De VDAB en partners organiseren ook evenementen om deze beroepen in de kijker te plaatsen en eventuele vooroordelen uit de wereld te helpen. De verloning binnen een sector of een bedrijf is echter iets waarop de arbeidsbemiddeling geen invloed heeft. Ook individuele bedrijven zelf kunnen, omwille van de vaak scherpe onderlinge concurrentie, de lonen niet zomaar verhogen. Vaak verhoogt de verloning wel na het opdoen van ervaring en behoort een voltijdse betrekking na een periode van tewerkstelling wel tot de mogelijkheden. Omdat dit de start in het beroep niet aantrekkelijker maakt, zorgt dit echter niet voor meer kandidaten.

De meeste van deze beroepen zijn geschikt voor laaggeschoolden en andere *kansengroepen*. In de meeste van deze sectoren zijn ook opvallend veel werknemers uit de kansengroepen aan de slag. De gebrekkige aantrekkelijkheid van deze beroepen geldt voor hen natuurlijk ook. Buitenlanders willen soms wel in deze beroepen aan de slag gaan. Het

gaat hier wel vaak om tijdelijke tewerkstelling in het kader van seizoensarbeid.

De meeste andere beroepen binnen deze groep staan niet op de lijst met knelpuntberoepen waarvoor makkelijker kandidaten uit de nieuwe EU-lidstaten kunnen worden aangeworven. De redenering was dat er in Vlaanderen nog voldoende laaggeschoolde werkzoekenden waren om deze vacatures in te vullen. De afgelopen jaren bleek echter dat vacatures voor schoonmaakpersoneel moeilijk ingevuld geraken, hoewel de Vlaamse laaggeschoolde arbeidsreserve allesbehalve verdwenen is. Zonder extra flankerende maatregel kan een aanzienlijk deel van de huidige laaggeschoolde arbeidsreserve blijkbaar niet gemotiveerd worden om in deze beroepen aan de slag te gaan. Dat de grenzen voor werknemers uit alle nieuwe lidstaten (met uitzondering van Bulgarije en Roemenië) sinds mei 2009 volledig zijn opengegaan, zou ervoor kunnen zorgen dat de vacatures voor schoonmaakpersoneel de komende jaren makkelijker ingevuld zullen raken.

Doorgroefuncties

Knelpuntberoepen waarvoor enkel kandidaten uit andere landen komen die al enkele jaren ervaring hebben opgedaan in een gelijkaardige functie op een lager niveau vormen een aparte categorie. Hoofdverpleegkundige, chef-kok, accountant, auditor en productieverantwoordelijke zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroefuncties.

Voor deze beroepen bestaan normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie. Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.

Toekomst

De VDAB probeert om via diverse initiatieven een remediërende oplossing te bieden voor diverse knelpuntberoepen. Gezien de toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt heeft de raad van bestuur in december een nieuw 'Actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' goedgekeurd waarin de

aanpak van de knelpuntproblematiek nog zal geïntensifieerd worden. Dit actieplan wordt voorgesteld in de bijdrage van Fons Leroy (2011).

Els Van Geel
VDAB Studiedienst

Noten

1. <http://vdab.be/trends/vacatureanalyse>
2. Het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en een (laag) loon is zo klein dat het niet lonend is om te gaan werken.
3. VDAB, Analyse vacatures 2006, vanaf p. 53
4. Voor een gedetailleerde methodologie met betrekking tot de indeling van de groepen naar studieniveau verwijzen we naar de studie knelpuntberoepen, 2009.
5. Het betreft studenten die nog naar school gaan en tezelfdertijd een beroepsopleidingscontract met de VDAB afsluiten.
6. VDAB Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen', jaarlijkse studie door de Studiedienst van VDAB.

Bibliografie

- Bollens, J. & Vos, S. 2002. *Detectie van knelpuntvacatures*. Leuven: HIVA.
- Leroy, F. 2011. VDAB-actieplan Geïntegreerd Knelpuntenbeleid. Zoals het arbeidsmarktschoentje hier knelt, knelt het nergens! *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1).
- VDAB, 2009. *Van TSO naar hoger onderwijs, hoe zit dat eigenlijk? VDAB ontcijfert nr. 17*. Brussel: Studiedienst van de VDAB.
- VDAB, 2010. *Te lage uitstroom uit technische richtingen. VDAB ontcijfert nr. 21*. Brussel: Studiedienst van de VDAB.