
Knelpuntvacatures en knelpuntberoepen: een veelheid aan oorzaken?

Werkgevers hebben het moeilijk om geschikte arbeidskrachten te vinden. Ook in tijden van economische crisis blijft dit een structureel gegeven op de Vlaamse arbeidsmarkt, getuige de gegevens van VDAB rond knelpuntberoepen. De realiteit is dat ondanks het grote aantal (werkloze) schoolverlaters en de nog steeds grote arbeidsreserve, bedrijven het vaak moeilijk hebben om voor bepaalde beroepen geschikte kandidaten te vinden; een (schijnbaar) paradoxale situatie.

Over de Vlaamse knelpuntberoepen en knelpuntvacatures werd onder andere vanuit het HIVA reeds heel wat onderzoek verricht. Er werd onderzocht hoe knelpuntvacatures vroegtijdig kunnen gedetecteerd worden (Bollens & Vos, 2002). Ook werd nagegaan hoe bedrijven een actieve rol kunnen spelen in het vermijden of oplossen van knelpuntvacatures (Lamberts et al., 2002). Er werd onderzocht of knelpuntvacatures een hefboom voor de tewerkstellingskansen van bepaalde kansengroepen kunnen betekenen (Lamberts & Delmotte, 2004; Loose & Lamberts, 2010) en of er vraag is naar het openstellen van de landsgrenzen voor een vorm van economische migratie om deze knelpunten op te lossen (Lamberts & Wets, 2002; Loose & Lamberts, 2010). De rol van arbeidsmarktactoren en het onderwijs werd onderzocht (onder andere in De Cuyper & Lamberts, 2008; Morissens, 2009), enzovoort.

Op basis van deze verschillende studies willen we een algemeen beeld schetsen van de diverse oorzaken van knelpuntvacatures en knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt en nagaan waar mogelijke oplossingen vorm kunnen krijgen. Verwacht

in deze bijdrage echter geen grote theorieën over mismatch op de arbeidsmarkt. Wel willen we op basis van onze eigen onderzoekservaring de rol van verschillende actoren belichten en een praktisch kader bieden om de complexiteit van het gegeven en de verschillende oorzaken te situeren.

Bovenstaand onderzoek heeft steeds opnieuw aangetoond dat de oorzaken van (en dus ook oplossingen voor) knelpuntvacatures en knelpuntberoepen zich zowel aan de aanbodzijde als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt situeren. De rol van arbeidsmarktactoren en het beleid kan hierin al dan niet remediërend werken. We overlopen kort. Voor een meer uitgebreide en meer volledige bespreking, verwijzen we onder andere naar de vermelde onderzoeksrapporten.

Aanbodzijde

De oorzaak van de knelpuntproblematiek wordt vaak aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en bij de aanwezige arbeidsreserve gelegd:

- Zogenaamde *werkloosheids- en inactiviteitsval- len* kunnen een rol spelen. Het soms te geringe verschil tussen een arbeidsinkomen en een uitkering kan demotiverend werken om aan de slag te gaan. Maatregelen zoals lastenvermindering voor de lagere lonen, willen hier tegenin gaan. Een deel van de bevolking op beroepsactieve

leeftijd heeft zich volledig teruggetrokken van de arbeidsmarkt en wenst niet actief te zijn. *Brugpensioen*, ooit ingevoerd als aanbodbeperkende maatregel, blijft een uitstrooinstrument en dit naast het bestaan van allerlei maatregelen om specifiek ouderen toch langer aan het werk te houden.

- De niet-passende *kwalificatiestructuur* van de arbeidsreserve is een veel gehoorde reden: “de huidige arbeidsreserve vertoont een gebrek aan opleiding” (de Vlaamse arbeidsmarkt wordt nog steeds geconfronteerd met een hardnekkige ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs), “heeft de ‘verkeerde’ opleiding gevolgd” of “de gevolgde opleiding sluit niet aan bij datgene wat de arbeidsmarkt vraagt”, enzovoort. En de oorzaak van deze niet-passende kwalificatiestructuur wordt vaak bij het *onderwijs* gelegd. Vaak verwijzen bedrijven en werkgevers naar het onderwijs, om tegemoet te komen aan de noden van de bedrijven via aanpassing van leerplannen, het inbouwen van werkervaringsmogelijkheden, enzovoort. Het onderwijs zou wat de voorbereiding van leerlingen en studenten op de arbeidsmarkt betreft, meer ‘vraaggericht’ moeten werken maar de vaststelling is dat het onderwijs moeilijk de snel veranderende noden van het bedrijfsleven kan bijbenen. Ook het onderwijs zelf is steeds op zoek naar oplossingen om een gepast antwoord te kunnen formuleren op deze aansluitingsproblematiek (bijvoorbeeld experimenten rond modularisering, bedrijfsstages voor leerkrachten, ...).
- Een groot deel van de beschikbare arbeidsreserve is *laaggeschoold en/of allochtoon en/of ouder dan 50 jaar*, groepen die vaak niet de gewenste norm-werknemer zijn voor werkgevers (zie verder).
- Daarnaast is de aanwezige arbeidsreserve vaak *niet onmiddellijk inzetbaar*: ze beschikken niet over de gevraagde specifieke ervaring of hebben niet de gevraagde specifieke competenties. De rol van onder andere de *VDAB* als begeleider en opleider van werkzoekenden en als toeleider naar de arbeidsmarkt is hierin belangrijk (zie verder).
- De Vlaamse werkloosheid is bovendien sterk gedifferentieerd naar regio. Tezelfdertijd is de *geografische mobiliteit* van vele werklozen klein. Ook mobiliteit tussen regio's over de taalgrenzen heen, is gering.

- Een andere vorm van mobiliteit is de *mobilititeit tussen het werkzoekende en het werkende segment op de arbeidsmarkt*. Niet iedere werkzoekende is ‘mobiel’ genoeg om onmiddellijk beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt (geen kinderopvang, beperkte mobiliteit, ...). Vaak speelt er een multiple problematiek.

Maar ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt ligt mee aan de oorzaak van de aanwezigheid van knelpuntberoepen.

Vraagzijde

Gebrekkige *arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden* (deeltijdse contracten, tijdelijke contracten, onregelmatige werktijden, vuil of ongezond werk, slechte beloning, weinig leer- en promotiemogelijkheden, combinatie werk/gezin, ...) kunnen er voor zorgen dat functies niet aantrekkelijk zijn voor kandidaat-sollicitanten. Het zijn precies ook deze functies die vaak een groot verloop kennen.

Kwaliteit van de arbeid bepaalt ook mee het *imago* van een bepaalde functie, een bedrijf of een sector en dit imago kan doorslaggevend zijn voor kandidaten om niet te solliciteren (of voor studenten om een andere studierichting te kiezen). Zo hebben jobs in de industrie nog vaak het imago van louter uitvoerend werk. Technische beroepen hebben nog steeds een lagere status in de ogen van veel scholieren en hun ouders, en van potentiële werknemers. Andere beroepen en sectoren hebben dan weer het imago van matige betaling voor zwaar werk of lijken weinig carrièremogelijkheden te bieden. Bepaalde functies kunnen gekenmerkt worden door een imago van onveiligheid, grote werkdruk en veel stress, enzovoort. Sommige (conjunctuurgevoelige en seizoensgevoelige) sectoren blijven een imago van werkonzekerheid met zich mee dragen. Ook de wijze waarop de werksfeer in een bedrijf gepercipieerd wordt, kan een afknapper zijn voor (bepaalde) potentiële werknemers. Zo zullen meisjes en vrouwen minder geneigd zijn om te kiezen voor een typisch ‘mannelijke’ studierichting of om te solliciteren in een ‘mannen’-onderneming, enzovoort.

Onderzoek toont aan dat werkgevers en sectoren (zeker zij die reeds geruime tijd geconfronteerd

worden met knelpuntvacatures of zij die kampen met acute, grote tekorten) zich bewust zijn van de belangrijke rol die zij hierin kunnen spelen (Lamberts, 2000; De Cuyper & Lamberts, 2008). Bedrijven en sectoren beseffen het belang van juiste beeldvorming en het creëren van een realistisch en positief imago en weten dat een goed imago bij potentiële werknemers enkel kan opgebouwd worden door *kwalitatief sterke jobs* aan te bieden.

Ook het *personeelsbeleid, en specifiek het wervings- en selectiegedrag, van werkgevers* speelt een rol. Het gevoerde personeelsbeleid kan mee aan de grondslag liggen van het knelpuntkarakter van sommige vacatures (het gebruik van verkeerde wervingskanalen, onaangepaste selectiecriteria en -procedures, ...).

Wat de gehanteerde *wervingsstrategieën* betreft, stellen we in onderzoek enkele best practices vast (De Cuyper & Lamberts, 2008). Bedrijven gaan partnerschappen aan met andere bedrijven om gezamenlijk (regionaal of sectoraal) geschikte kandidaten aan te trekken. Of bedrijven gaan samenwerkingsverbanden aan met intermediairen die specifieke toegang hebben tot bepaalde (kansen) groepen die via traditionele wervingskanalen moeilijk bereikt worden. Ook wordt gekozen voor zeer directe communicatie met potentiële kandidaat-werknemers en worden actief samenwerkingsverbanden met scholen opgenomen (via stages, begeleiding van thesen, ...) om zo al van op de schoolbanken enige loyaliteit ten opzichte van het bedrijf of de sector te creëren.

Wat de gehanteerde *selectiecriteria* betreft, is een werkgever vaak op zoek naar kandidaten die hoger gekwalificeerd zijn dan strikt gezien noodzakelijk is voor de job. Een hogere opleiding wordt dan gebruikt als een signaal en zou borg staan voor meer productiviteit en meer flexibiliteit. Ook zijn werkgevers vaak op zoek naar kandidaten die onmiddellijk inzetbaar zijn en dus over relevante werkervaring of specifieke competenties beschikken. Opnieuw toont onderzoek aan dat bedrijven en sectoren die lange tijd kampen met knelpuntvacatures of die kampen met acute tekorten, bereid zijn om hun *selectiecriteria bij te stellen* (Lamberts, 2000; De Cuyper & Lamberts, 2008). Deze bedrijven blijken bereid om mensen zonder opleiding en ervaring in dienst te nemen en zelf in opleiding te

voorzien. In sommige sectoren stellen we vast dat bedrijven van start gaan (alleen of in partnerschap met andere bedrijven of intermediairen) met het inrichten van *eigen opleidingen*. Kandidaten worden dan gescreend op basisvaardigheden die hen toelaten om deze opleiding met succes te volgen.

Het ontbreken van de toepassing van goede *selectietechnieken* en goede *selectieprocedures* draagt er toe bij dat werkgevers selecteren op basis van gebrekkige informatie over de te verwachten arbeidsprestaties van de sollicitant. Daarom vallen werkgevers terug op indicatoren zoals diploma of kijken ze naar geslacht, leeftijd, herkomst, enzovoort. Werkgevers baseren zich op bepaalde groepskenmerken die aan deze indicatoren gehecht worden als voorspeller voor individueel toekomstig gedrag ("vrouwen onderbreken hun loopbaan vaker", "ouderen zijn weinig flexibel", ...) waardoor bepaalde groepen uit de boot vallen (statistische discriminatie). Getuige hiervan zijn de hoge werkloosheidscijfers onder de kansengroepen; een deel van de beschikbare arbeidsreserve wordt onderbenut.

Werkgevers staan vaak weigerachtig om werknemers in dienst te nemen die afwijken van de 'norm', zoals aanwezig in hun organisatie. Zo zien we dat knelpunten zich vaak situeren bij technische, typisch mannelijke beroepen. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is er weinig animo bij werkgevers om deze vacatures door vrouwen in te vullen (Lamberts & Delmotte, 2004). Voorts stelde onderzoek over rekruteringsgedrag, discriminatie op basis van etnische herkomst vast (Arriijn et al., 1997; Van der Cruyce, 2005; Van den Broeck, 1999; Martens et al., 2005). We stelden op basis van onderzoek wel vast dat de aanwezigheid van structurele knelpunten op lange termijn kan zorgen voor een hefboomeffect naar bepaalde 'niet-norm'-werknemersgroepen toe, dit mee ondersteund door het Vlaamse beleid inzake tewerkstelling van kansengroepen (beleid rond evenredige arbeidsdeelname via onder andere diversiteitsplannen). Bedrijven en sectoren die reeds geruime tijd geconfronteerd worden met knelpunten, zoeken actief naar oplossingen om de integratie van niet-norm-werknemers in hun onderneming te doen slagen of werken actief aan een retentiebeleid om uitstroom van oudere werknemers te voorkomen.

Intermediären

De VDAB en andere intermediären op de arbeidsmarkt bemiddelen tussen vraag- en aanbodzijde en spelen een belangrijke rol bij het remediëren van de oorzaken van knelpunten.

Een belangrijke taak van de VDAB schuilt in het *toeleiden* van werkzoekenden naar arbeidsmarktgerichte trajecten en naar vacatures. Een kwalitatief sterke *matching* tussen werkzoekenden en vacatures vormt een continue uitdaging voor de VDAB-vacaturewerking.

De focus van het actief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen ligt bij remediëring en activering van de aanbodzijde, met focus op werk. Belangrijk is het *vergroten van de inzetbaarheid* van werkzoekenden. De VDAB-competentiecentra streven naar het verhogen van inzetbaarheid en van de competenties van werkzoekenden (en werkenden). Een belangrijk aandachtspunt hierbij in de context van een krappe arbeidsmarkt, is de aansluiting van opleidingen bij de vraag van werkgevers en het flexibel, snel en efficiënt kunnen inspelen op nieuwe noden en knelpunten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Onderzoek toonde aan dat er vanuit bedrijven en sectoren een duidelijke oproep weerklinkt naar *meer vraaggerichte werking* van deze intermediären (De Cuyper & Lamberts, 2008). Bepaalde experimenten en projecten toonden aan dat door een zeer nauwe samenwerking tussen bedrijven (of sectoren) en de intermediären, de toeleiding van werkzoekenden naar opleiding of vacatures sterk kwalitatief kan verbeteren waardoor effectiviteit en efficiëntie toeneemt. Ook het inrichten van sterk vraaggerichte, korte opleidingen die aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt, sluit hierbij aan.

Intermediären zijn zich ook bewust van een specifieke inschakelingsval bij werklozen, namelijk het *'lock in'-effect of de 'trajectval'*. Ze kunnen werklozen een te lang uitgesponnen trajectproces laten doormaken, in plaats van hen zo snel mogelijk aan een baan te helpen. Zo becijferden Bollens en Heylen (2006) dat de deelname aan een traject naar tewerkstelling gemiddeld de duur van het verblijf in de werkloosheid eerder verlengt dan verkort.

Omgevingsfactoren

Hoewel bepaalde knelpunten een structureel karakter hebben, is het duidelijk dat het fenomeen ook sterk samenhangt met de economische *conjunctuur*; de spanningsindicator die de verhouding weergeeft tussen het aantal werkzoekenden en het aantal vacatures is lager in een periode van hoogconjunctuur.

Los van de conjunctuur zijn er *demografische trends* die een invloed hebben. De vergrijzing zorgt voor een structureel grotere vervangingsvraag. Door de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt zullen voor heel wat beroepen de kwantitatieve tekorten steeds groter worden (dit naast de reeds besproken kwalitatieve mismatch en de andere factoren die een rol spelen).

In dit kader concludeert Berckhout (2007) dat ondanks het verschijnsel dat krapte op de arbeidsmarkt niet nieuw is, we toch te maken hebben met een nieuwe situatie: de te verwachten krapte zal, onder andere door de samenvallende processen van ontgroening en vergrijzing, niet kortstondig zijn, ook al blijft de economische groei beperkt. Meer en meer klinkt dan dat we afstevenen op een knelpunteconomie. En dat de oplossing enkel schuilt in economische migratie. Maar het bovenstaande verhaal heeft hopelijk mee aangetoond dat ook nog andere oplossingen onderbenut blijven.

Miet Lamberts
HIVA-K.U.Leuven

Bibliografie

- Arriijn, P., Feld, S. & Nayer, A. 1998. *La discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère*, ILO.
- Berkhout, E., Dustmann, C. & Emmer, P. 2007. *Mind The gap*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bollens, V. & Heylen, V. 2006. *De sluitende aanpak. Een evaluatie van de effectiviteit van de vroegtijdige en sluitende aanpak van de werkloosheid in Vlaanderen*, (20022004). Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Bollens, J. & Vos, S. 2002. *Detectie van knelpuntvacatures. Een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures en een aanzet tot de ontwikkeling en implementatie van een instrumentarium ter voorspelling van de arbeidsmarktevoluties*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

- De Cuyper, P. & Lamberts, M. 2008. *Creatief met knelpunten op de arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwende praktijken*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Lamberts, M., Vandoorne, J. & Denolf, L. 2002. *Masseur; VW Beetle of gewoon een goede job?* Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Lamberts, M. & Delmotte, J. 2004. *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Lamberts, M. & Wets, J. 2002. *Internationalisering van de arbeidsmarkt. Onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Loose, M. & Lamberts, M. 2010. *De tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouw. Een kwantitatieve en kwalitatieve omschrijving van de huidige situatie*. Brussel/Leuven: Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Monitoring en Studie/HIVA-K.U.Leuven.
- Martens, A., Ouali, N. et al. 2005. *Discriminations des étrangères et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles Capitale*. ULB-K.U.Leuven
- Morissens, A. 2009. *Vraaggerichte arbeidsbemiddeling als antwoord op knelpuntvacatures*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Van den Cruyce, B. 2000. *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*. Doctoral Research, Leuven: KULeuven.