

De Vlaamse vacaturemarkt: piek of piekeren?

Tijdens de eerste tien maanden van 2011 ontving de VDAB gemiddeld 26 500 vacatures. Ondanks de groeivertraging van de laatste maanden, was de vraag naar arbeid bij de publieke bemiddelaar nooit eerder zo groot. Bovendien steeg de arbeidsmarktkrachte tot het hoogste niveau van de voorbije 11 jaar. In dit artikel diepen we dit verder uit en bekijken we de actuele trends op de Vlaamse vacaturemarkt.

Aanhoudende groei vacaturemarkt

Voor dit artikel baseren we ons op de VDAB-vacatures voor het Normaal Economisch Circuit (NEC) zonder uitzendopdrachten.¹ In figuur 1 bekijken we zowel de evolutie van de ontvangen als openstaande vacatures. De ontvangen vacatures zijn de nieuw geregistreerde vacatures bij VDAB in een bepaalde maand. De openstaande vacatures daarentegen zijn alle vacatures die op het einde van de maand beschikbaar zijn bij VDAB. Het aantal openstaande vacatures is dus zowel afhankelijk van de hoeveelheid ontvangen vacatures als van de snelheid en omvang waarmee vacatures worden ingevuld. We geven de evolutie weer aan de hand van een voortschrijdend gemiddelde van de voorbije twaalf maanden. Het trendniveau van oktober 2011 toont bijvoorbeeld het maandgemiddelde van november 2010 tot en met oktober 2011. We overbruggen dus steeds exact een jaar om op die manier seizoenseffecten af te vlakken.

In maart 2008 kwam er een einde aan een reeks van 37 maanden met positieve groei in de *ontvangen vacatures*. Voor het eerst lag het trendniveau lager (-1,6%) dan een maand eerder. Daarna volgde een woelige periode van enkele maanden waarbij positieve en negatieve groei elkaar afwisselden. In

oktober 2008 volgde, helemaal in lijn met de conjunctuur, de definitieve ommekeer. Vanaf dan ging het trendniveau 17 opeenvolgende maanden bergafwaarts, tot in februari 2010 de bodem werd bereikt (18 100 vacatures). Vanaf juli tot en met oktober 2009 was de daling het sterkst. Tijdens deze periode kwam het trendniveau

van de ontvangen vacatures maand na maand minstens 2% lager te liggen. Daarna temperde het maandelijks verlies, en uiteindelijk zorgde maart 2010 voor de kentering met de eerste en meteen stevige (+2,1%) winst sinds lang. Dit luidde een periode van groei in het aantal ontvangen vacatures in, die zich tot en met de meest recente cijfers (oktober 2011) bleef doorzetten. Vooral tussen juni 2010 en mei 2011 was het herstel stevig, waarbij het trendniveau niet zelden met ongeveer 3% steeg ten opzichte van een maand eerder. De laatste maanden kende het trendniveau een veel beperktere maandelijks groei (+0,3% in oktober 2011). De groei in aantal ontvangen vacatures lijkt met andere woorden af te vlakken. Niettemin bevonden we ons in oktober 2011 op het hoogste (trend)niveau uit de recente geschiedenis. Met 25 400 ontvangen vacatures werd zelfs het pre-crisisniveau van februari 2008 (24 000 vacatures) oversteegen.

De gemiddelde hoeveelheid *openstaande vacatures* is eveneens uitgezet in figuur 1 en toont, niet verwonderlijk, een gelijklopende evolutie. Iets later dan de ontvangen vacatures, begonnen in januari 2009 ook de openstaande vacatures aan een continue neerwaartse trend tot een dieptepunt van amper 35 600 openstaande vacatures in februari 2010.

Deze daling hield 14 maanden aan tot maart 2010. Het trendniveau van die maand kende opnieuw een positieve groei (+0,3%) ten opzichte van een maand eerder. Nadien zwol de groei geleidelijk sterker aan. Van april (2011) tot en met juni steeg het trendniveau maandelijks met minstens 3%. Van juli tot en met oktober lag het stijgingspercentage nog steeds tussen de 2,2% en 3%. In oktober 2011 klonken we tot een trendniveau van 53 800 openstaande vacatures, ruim boven de vorige piek van oktober 2008 (45 400 openstaande vacatures). De groei in openstaande vacatures lijkt dus, in tegenstelling tot deze bij de ontvangen vacatures, nog niet meteen stil te vallen. Dit is opmerkelijk daar de 'toevoer' van nieuwe vacatures niet meer sterk stijgt, terwijl de 'voorraad' aan vacatures nog steeds een omvangrijke groei kent. Hieruit kunnen we afleiden dat de invulling van vacatures stroef verloopt, waarbij het aanbod de vraag naar arbeid niet goed kan volgen. We komen hier later nog uitgebreid op terug.

Vacaturevereisten

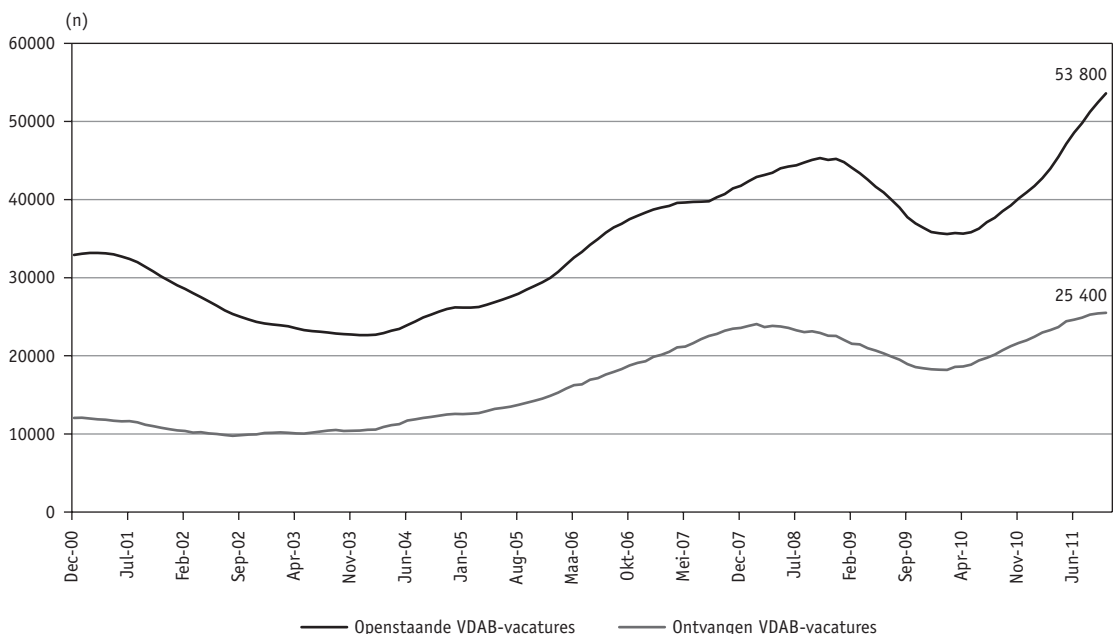
Ervaring blijft gewenst

In figuur 2 bekijken we een tijdreeks van de openstaande VDAB-vacatures op basis van een gemiddelde voor de maanden januari tot en met oktober in elk jaar. In 2009 stonden er, in die periode van tien maanden, een vijfde minder vacatures open bij VDAB ten opzichte van een jaar eerder (-21,5%). Hierop volgde in 2010 een beperkt herstel (+11,3%). In 2011 steeg het aantal openstaande vacatures vervolgens met maar liefst 37,8% (tot 55 900), een niveau dat zelfs dat van 2008 (46 500) overstijgt.

In de vorige editie van het trendrapport maakten we kennis met een opvallende nieuwe trend (Herremans et al., 2010). Terwijl er in het verleden op 100 vacatures steeds grosso modo 40 uitstonden die gericht waren naar individuen met ervaring en 60 zonder ervaring, waren de vacatures in 2010 voor het eerst gelijkmatig verdeeld over deze twee groepen. In 2010

Figuur 1.

Trendniveau van de ontvangen en openstaande VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; december 2000 – oktober 2011)

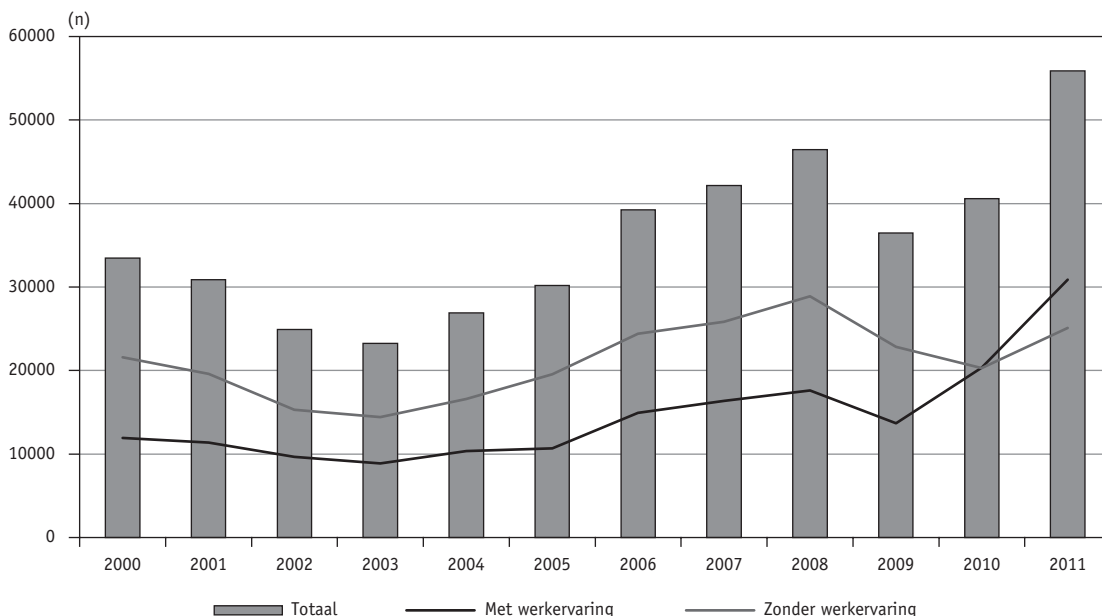


Trendniveau = voortschrijdend gemiddelde van de voorbije twaalf maanden

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Figuur 2.

Gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures, totaal, met en zonder werkervaring (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-oktober 2000-2011)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

waren er met andere woorden evenveel vacatures met als zonder ervaringsvereisten. In 2010 kenden de vacatures zonder ervaringsvereisten zelfs een behoorlijke daling. In 2011 is dit niet langer het geval. Met een stijging van 23,7% gaan de openstaande vacatures zonder ervaringsvereisten er stevig op vooruit. Toch doen de vacatures met ervaringsvereisten het opnieuw beter, met een stijging van maar liefst 51,9% ten opzichte van 2010. Uiteindelijk is inmiddels 55,2% van alle openstaande vacatures bij VDAB gericht op kandidaten met relevante werkervaring.

De verder gestegen preferentie voor werknemers met ervaring merken we eveneens op het niveau van de beroepsgroepen.² Tabel 1 leert ons dat de vraag naar werkervaring bij slechts vier beroepsgroepen daalde in 2011. In alle andere gevallen is de voorkeur voor werknemers met werkervaring verder toegenomen. Beroepsgroepen waarvoor anno 2011 het meest belang aan ervaring wordt gehecht zijn 'Schilder, behanger', 'Bouwarbeider', 'Tekenaar, architect' en 'Ingenieur'. In elk van deze beroepsgroepen is in meer dan drie vierde van de openstaande vacatures een ervaringsvereiste mee opgenomen in de beschrijving.

Bij de beroepsgroepen 'Landbouwer, visser', 'Bewaker' en '(Para)medische functies' wordt er daarentegen in minder dan 40% van de vacatures om werknemers met ervaring gevraagd. Deze beroepsgroepen waren in het verleden ook reeds in de achterhoede te vinden als het aankwam op ervaringsvereisten. Toch laten ook deze beroepsgroepen een stijging in de ervaringsvraag optekenen. De beroepsgroepen 'Opvoeder, maatschappelijk assistent' en 'Huisbewaarder, schoonmaker' lieten zich opmerken door een sprong van ongeveer 10 procentpunten ten opzichte van 2010. Vergelijken we met 2008 dan blijkt bij maar liefst 11 beroepsgroepen (op een totaal van 27) het belang van de vacatures met ervaringsvereisten met meer dan 20 procentpunten te zijn gestegen.

Hooggeschoolden in trek

Bij het opstellen van het ideaal profiel voor een bepaalde positie specificeren werkgevers vaak een studiedomein en studieniveau. Deze info kunnen we aanwenden om na te gaan welke studieniveaus het meest in trek zijn op de arbeidsmarkt. We

Tabel 1.

Percentage openstaande VDAB-vacatures met werkervaringsvereisten, per beroepsgroep (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-oktober 2008-2011)

	2008	2009	2010	2011	Aantal vacatures
	(%)	(%)	(%)	(%)	2011 (n)
Schilder, behanger	56,7	60,5	82,1	78,0	184
Bouwarbeider	52,0	54,9	74,3	76,2	1667
Tekenaar, architect	64,1	62,5	72,6	75,3	1002
Ingenieur	55,7	58,8	71,2	75,3	2628
Diverse ambachten	55,1	65,5	73,2	71,9	977
Metaalbewerker	47,2	59,4	67,2	71,1	3175
Boekhouder, economist	49,3	51,1	65,5	69,7	1126
Technicus	46,3	52,6	67,5	69,6	2774
Elektricien	46,1	53,8	63,2	69,0	1088
Informaticus	51,6	49,1	62,5	67,7	2032
Kader, hogere bedienden	44,9	45,2	59,9	61,8	4455
Diverse arbeiders	40,6	46,9	59,9	60,0	837
Transport en verkeer	44,9	49,0	60,8	57,1	1648
Hotel- en keukenpersoneel	43,9	44,3	52,0	56,8	2495
Vertegenwoordiger	40,0	35,1	50,1	56,1	2077
Secretaresse, andere bureaubedienden	34,1	37,3	48,2	53,0	6042
Opvoeder, maatschappelijk assistent	28,3	29,8	40,2	50,9	744
Andere hooggeschoolden	21,4	27,8	50,8	49,8	149
Huisbewaarder, schoonmaker	29,4	27,0	37,8	46,3	4783
Diverse onderwijs	24,7	21,2	40,6	45,2	970
Goederen behandeling	22,1	28,5	41,2	44,9	985
Handlanger algemeen	24,4	25,8	42,1	44,7	762
Verkoper	26,6	26,1	37,6	41,1	7170
Diverse diensten	35,2	37,9	39,8	41,1	1685
Landbouwer, visser	22,5	18,7	29,5	33,1	494
Bewaker	37,1	12,5	14,8	31,4	592
(Para)medische functies	19,2	21,0	28,7	31,0	3366

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

onderscheiden drie categorieën: zonder studievereisten, middengespoold en hooggeschoold. 'Zonder studievereisten' slaat op vacatures zonder specificering van het studieniveau³ of om een gewenst studieniveau dat lager ligt dan de derde graad middelbaar onderwijs. Onder middengespoold verstaan we een eindexamen middelbaar onderwijs. Hooggeschoold daarentegen slaat op een diploma hoger onderwijs, zoals een bachelor- of masterdiploma.

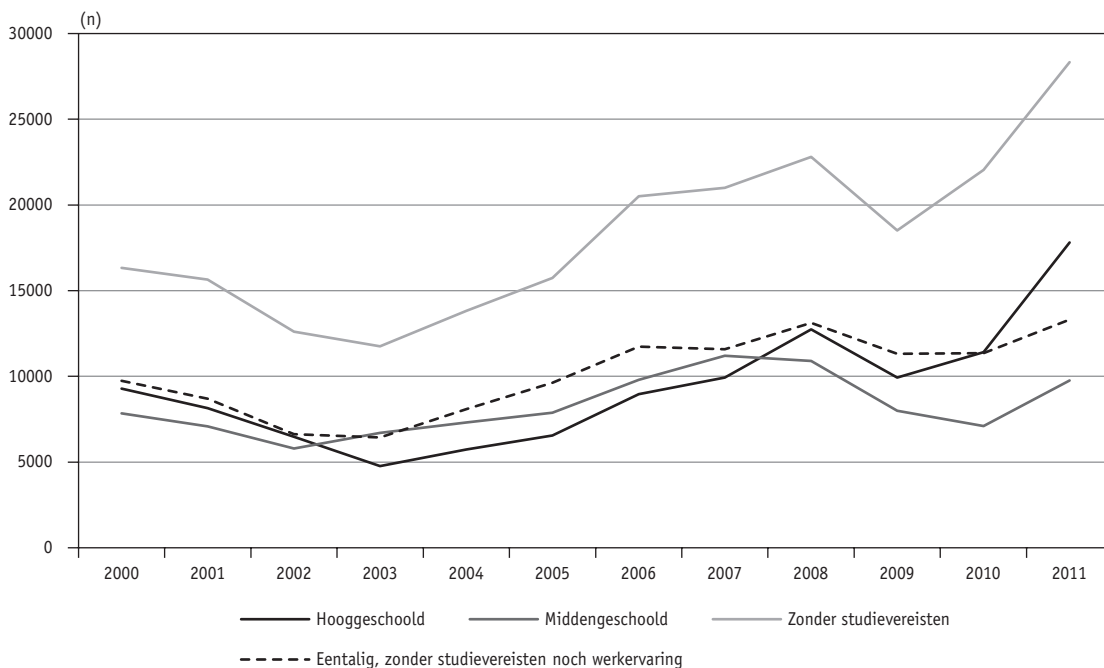
Figuur 3 toont aan dat de drie categorieën in grote lijnen de schommelingen op de globale vacaturemarkt gedwee volgen. Tot 2008 bleef de onderlinge

verhouding tussen de diverse studieniveaus nagevoeg ongewijzigd. Vanaf 2009 schudde de financiële en economische crisis de kaarten echter grondig door elkaar. Na de klap van 2009, steeg het aantal openstaande vacatures zonder studievereisten (+19,1%) en deze voor hooggeschoolden (+14,9%) opnieuw in 2010. De vacatures voor middengespoolden kenden dat jaar nog een verdere daling (-11,3%).

In 2011, het jaar waarin het aantal VDAB-vacatures tot een recordhoogte steeg, gaan uiteindelijk ook de vacatures voor middengespoolden mee in de stijgende trend (+37,5%). Hiermee worden zelfs

Figuur 3.

Gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures volgens gevraagd studieniveau, en 'laagdrempelige' vacatures (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-oktober 2000-2011)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

sterkere groeicijfers neergezet dan bij de vacatures zonder studievereisten (+28,5%). Absolute toppe waren de vacatures waarin een diploma hoger onderwijs werd gevraagd, met een stijging van maar liefst 55,9% ten opzichte van 2010. Desondanks blijven vacatures zonder studievereisten het meest talrijk, ze omvatten nog steeds de helft (50,7%) van alle openstaande vacatures. Vacatures gericht aan hogeschoolden zijn inmiddels goed voor bijna één derde (31,9%) van alle openstaande vacatures. De vacatures voor middengespoolden zijn goed voor nog 17,5% van het totaal. Toch moeten we hierbij rekening houden met het feit dat het om het *gewenste* studieniveau gaat. Zo kan het perfect mogelijk zijn dat het diploma van de nieuw aangevoren werknemer niet overeenstemt met de vacaturebeschrijving.

De vacatures voor hogeschoolden kan men nog verder opsplitsen naar bachelors en masters. Hierbij zagen we de voorbije jaren gelijkaardige trends. Beide categorieën kregen een quasi even zware klap te verwerken in 2009: -22% voor de bachelors

en -22,2% voor de masters. Het herstel in 2010 op bachelor-niveau (+18,5%) was echter sterker, in vergelijking met dit voor de masters (+7,2%). In 2011 liep de groei voor beide groepen weer gelijk, respectievelijk +56,7% voor bachelor-vacatures en +54,4% voor master-vacatures. Anno 2011 is 70,7% van de vacatures voor hogeschoolden een bachelor-vacature. Deze verhouding bleef sinds 2000 nagenoeg constant.

In figuur 3 is daarnaast een nog specifiekere groep opgenomen. Het gaat om vacatures waarin geen studievereisten vermeld zijn, maar ook geen werkervaring of meertaligheid gevraagd wordt. Het gaat met andere woorden om laagdrempelige jobs die over het algemeen voor eenieder bereikbaar zouden moeten zijn, met uitzondering weliswaar van vacatures waarvoor andere specifieke competenties of kenmerken nodig zijn (bijvoorbeeld specifieke certificaten, een blanco strafblad voor de functie van bewakingsagent, enzovoort). In 2009 deelde ook deze groep van vacatures mee in de klappen (-13,7%). In 2010 bleven ze status quo (+0,4%), en

in 2011 kenden ze een groei van 17,1%. Anno 2011 stonden gemiddeld 13 300 vacatures per maand open zonder vereisten met betrekking tot studies, werkervaring of meertalenkennis. Hiermee wordt het precrisisniveau van 2008 licht overtroffen. Toch bleef de stijging van deze categorie achter op de globale groei van de vacaturemarkt. In 2008 was nog 28,2% van de vacatures toegankelijk voor laaggeschoolden zonder werkervaring en meertaligheid, tegenover 23,8% in 2011.

Arbeidsmarktkrapte

Door het aantal openstaande vacatures te confronteren met het aantal niet-werkende werkzoekenden (nwwz) bekomen we de spanningsratio. Deze ratio is van belang voor de arbeidsmarkt daar hij aangeeft hoeveel onmiddellijk beschikbare arbeidskrachten er zijn per openstaande VDAB-vacature. Een beperkt aantal nwwz per vacature, en zodus een lage spanningsratio, wijst op een hoge krapte op de arbeidsmarkt.

De krapte op de arbeidsmarkt is in sterke mate conjunctuurgebonden (zie ook Herremans et al., 2011). In de economische topjaren 2000 en 2008 zien we dan ook een opvallend lage spanningsratio en zodus krapte op de (totale) arbeidsmarkt. In 2000 waren er per openstaande (VDAB-)vacature 5,1 nwwz beschikbaar, in 2008 was de spanningsratio zelfs onder de 4 gezakt.

Opvallend aan de recente financiële en economische crisis is dat deze niet voor veel bijkomende 'ademruimte' heeft gezorgd op de arbeidsmarkt. De Vlaamse arbeidsmarkt bleef in 2009 en 2010 verstikkend krap met een spanningsratio van iets meer dan 5 nwwz per openstaande vacature. Een sterke indicatie dat er onderhuids wat misloopt op de Vlaamse arbeidsmarkt. We komen hier in het volgende artikel over knelpuntvacatures uitgebreid op terug (Herremans, 2011). Nog verrassender is de uiterst lage spanningsratio in 2011. Met 3,5 nwwz per openstaande VDAB-vacature hebben we te kampen met de krapste arbeidsmarkt van deze eeuw.

Historisch gezien ligt de spanningsratio voor hooggeschoolden steeds lager dan deze van de totale groep. Bij de spanningsratio voor hooggeschoolden zetten we de vacatures waarvoor een hoger

diploma gewenst is af tegenover de populatie hooggeschoolde nwwz. In 2011 zakte de spanningsratio voor hooggeschoolden tot 1,8, eveneens het laagste niveau van de beschouwde periode. Concreet stellen we dus vast dat we momenteel geconfronteerd worden met een arbeidsmarkt die minder dan twee hooggeschoolde nwwz kan aanbieden per openstaande VDAB-vacature waarin een hooggeschoold profiel wordt gevraagd. Figuur 4 toont ons dat initieel (in 2000) de lijnen van de totale spanningsratio en die voor hooggeschoolden verder uit elkaar lagen dan momenteel het geval is. Dit wijst er op dat ook bij andere studieniveaus lage spanningsratio's inmiddels courant geworden zijn.

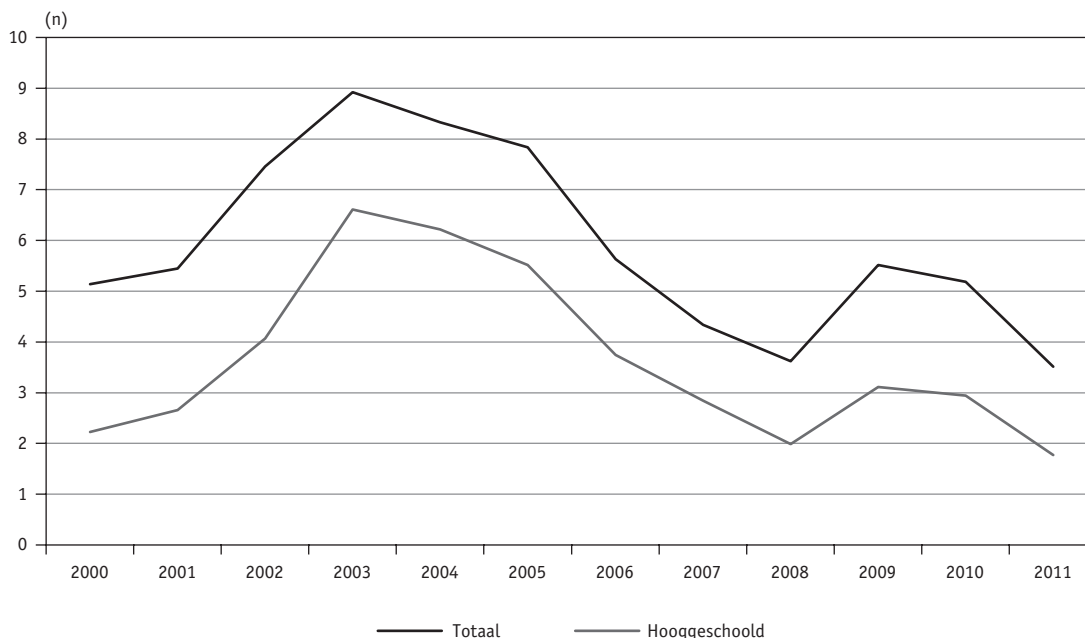
In tabel 2 drukken we de spanningsratio per beroepsgroep uit.⁴ In 2011 zijn er maar liefst 14 beroepsgroepen die het krapste label A opgeplakt krijgen. Dit stemt overeen met een spanningsratio lager dan 3. Daarmee komen we boven het niveau van 2008 uit. In 2008 telden we 11 beroepsgroepen in categorie A. Ten opzichte van 2010, met 7 beroepsgroepen in categorie A, kunnen we spreken van een verdubbeling. Verder zijn er ook nog twee minder krappe categorieën, namelijk klasse B (spanningsratio tussen 3 en 5) en C (spanningsratio 5 of meer).

Er zijn 7 beroepsgroepen die van 2008 tot en met 2011 steeds in de krapste categorie (A) vertoefden. Het gaat om 'Bewaker', 'Tekenaar, architect', 'Ingenieur', 'Technicus', 'Informaticus', 'Boekhouder, economist' en 'Vertegenwoordiger'. Dit zijn beroepsgroepen waarvoor de voorbije vier jaar steeds minder dan 3 nwwz per openstaande VDAB-vacature beschikbaar waren. Dan zijn er beroepsgroepen die terug van weg geweest zijn. Het gaat dan om beroepsgroepen die ooit in categorie A zaten, vervolgens in een minder krappe categorie terechtkwamen, om dan in 2011 terug in de krapste groep te verschijnen. Hieronder vallen, 'Huisbewaarder, schoonmaker', 'Elektricien', 'Kader, hogere bedienden' en 'Metaalbewerker'. Categorie A kent in 2011 ook drie nieuwkomers, '(Para)medische functies', 'Verkoper' en 'Diverse ambachten'. Geen van deze beroepsgroepen bevond zich in een van de drie eerdere jaren in categorie A.

'Hotel- en keukenpersoneel' is de enige standvastige beroepsgroep in categorie B, met een spanningsratio die schommelt tussen 3 en 5 nwwz per

Figuur 4.

Spanningsratio (aantal nwwz per openstaande VDAB-vacature), totaal en hooggeschoold personeel (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-oktober 2000-2011)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

openstaande vacature. 'Opvoeder, maatschappelijk assistent', 'Bouwarbeider', 'Secretaresse en andere bureaubedienden' keerden allemaal terug naar categorie B na een verblijf van een of meerdere jaren in de categorie met de laagste krapte (categorie C). 'Diverse diensten' is de enige die stijgt naar categorie B, na de laatste drie jaar aanwezig te zijn geweest in categorie C.

De acht resterende beroepsgroepen hebben een spanningsratio van 5 of meer nwwz per openstaande vacature (categorie C). 'Landbouwer, visser', 'Diverse arbeiders', 'Schilder, behanger', 'Goederen behandeling' en 'Handlanger algemeen' zijn beroepsgroepen die zich tijdens de vier beschouwde jaren steeds in categorie C bevonden.

Conclusie

In de VDAB-bestanden werden nooit meer ontvangen en openstaande vacatures geteld dan in 2011. Dit is uiteraard goed nieuws voor de relance van de Vlaamse arbeidsmarkt. Toch duidt deze

stijgende vraag naar arbeid slechts gedeeltelijk op een toenemende jobcreatie. De vacaturegroei wordt immers ook beïnvloed door andere factoren zoals de vergrijzing van de werkende beroepsbevolking die resulteert in een stijgend aantal vervangingsvacatures (Sels et al., 2011; Herremans et al., 2011). Daarenboven dient deze verhoogde vraag opgevangen te worden met een afdoend en kwalitatief sterk aanbod. En net daar begint het schoentje overduidelijk te knellen. Zowel bij de hooggeschoolden als bij de totale groep bereiken we de krapste situaties die we de laatste 11 jaar hebben geobserveerd. Per vacature die bij VDAB open staat, zijn er anno 2011 minder dan 4 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) beschikbaar om deze in te vullen. Hierbij maken we bovendien abstractie van potentiële mismatches op vlak van kwalificaties. Indien we afzakken tot op het niveau van de beroepsgroepen is de spanning vaak nog nijpender. Steeds meer beroepsgroepen, ondertussen reeds 14 op een totaal van 27, bevinden zich in de meest krappe categorie waarbij er minder dan 3 nwwz per openstaande vacature beschikbaar zijn.

Tabel 2.

Spanningsratio uitgedrukt in klassen, per beroepsgroep (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-oktober 2008-2011)

	2008	2009	2010	2011	Aantal vacatures 2011 (n)
Bewaker	A	A	A	A	592
Tekenaar, architect	A	A	A	A	1002
Ingenieur	A	A	A	A	2628
Technicus	A	A	A	A	2774
Informaticus	A	A	A	A	2032
Boekhouder, economist	A	A	A	A	1126
Vertegenwoordiger	A	A	A	A	2077
Huisbewaarder, schoonmaker	A	A	B	A	4783
Elektricien	A	B	B	A	1088
Kader, hogere bedienden	A	B	B	A	4455
(Para)medische functies	B	B	B	A	3366
Verkoper	B	B	B	A	7170
Metaalbewerker	A	C	B	A	3175
Diverse ambachten	B	C	B	A	977
Hotel- en keukenpersoneel	B	B	B	B	2495
Opvoeder, maatschappelijk assistent	B	B	C	B	744
Bouwarbeider	B	C	C	B	1667
Secretaresse, andere bureaubedienden	B	C	C	B	6042
Diverse diensten	C	C	C	B	1685
Diverse onderwijs	B	B	C	C	970
Transport en verkeer	B	C	C	C	1648
Andere hooggeschoolden	B	C	C	C	149
Landbouwer, visser	C	C	C	C	494
Diverse arbeiders	C	C	C	C	837
Schilder, behanger	C	C	C	C	184
Goederen behandeling	C	C	C	C	985
Handlanger algemeen	C	C	C	C	762

Spanningsratio = aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature. Legende klassen: A = '< 3'; B = '> = 3' en '< 5'; C = '> = 5'

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Het behoeft geen betoog dat deze arbeidsmarkt-krapte de werkgevers geringere keuzeruimte laat. Werkgevers zullen dan ook steeds meer genoodzaakt zijn om de volledige arbeidsmarkt te benutten en niet langer op zoek te gaan naar het spreekwoordelijke 'schaap met 5 poten'. Op die manier creëert de arbeidsmarkt-krapte mogelijk nieuwe opportuniteiten voor groepen met vaak beperkte (her) tewerkstellingskansen zoals allochtonen of vijftig-plussers. De uitdaging voor de volgende jaren bestaat er dan ook in om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en zodoende de 'juiste persoon' op de 'juiste stoel' te plaatsen. De vacaturematching

op basis van competenties kan hierbij richtinggevend zijn (zie ook Leroy, 2011).

Stijn Braes

Wim Herremans

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Noten

1. De analysebestanden bevatten enkel de jobaanbiedingen die bij VDAB geregistreerd worden, zodat ze niet de hele vacaturemarkt dekken. De evolutie van het aantal VDAB-

vacatures wordt daarom ook beïnvloed door het marktbe-
reik van de VDAB. Niettemin is het VDAB-bestand toch
een interessante vertrekbasis voor onderzoek en moni-
toring van de vacaturemarkt, voornamelijk omdat het om de
grootst beschikbare databank van vacatures gaat (Herre-
mans et al., 2010).

2. De indeling van de beroepsgroepen is gebaseerd op de
Arvstat-beroepsgroepen. Het gaat om een clustering op
een hoger hiërarchisch niveau. Voor een conversietabel
zie [www.steunpuntwse.be/rubriek_publicaties/methodolo-
gische_rapporten/classificaties/beroepen](http://www.steunpuntwse.be/rubriek_publicaties/methodolo-
gische_rapporten/classificaties/beroepen).
3. Dit beeld kan vertekend zijn daar mogelijk niet elke werk-
gever een vacature volledig specificeert. Morissens (2009)
merkte reeds eerder op dat de kwaliteit van de vacatures
niet steeds sluitend is. Op Arvstat geeft VDAB nog eens
specifiek aan dat het in dit geval niet noodzakelijk om
laaggekwalificeerde arbeid gaat, maar dat de werkgever
meer belang kan hechten aan bijvoorbeeld ervaring en/of
andere kennis.
4. Voor de nwwz worden de beroepscodes toegekend door een
bemiddelaar op basis van wat de werkzoekende als beroep
wil en kan uitoefenen. Bij het opmaken van de statistie-
ken wordt alleen met het hoofdberoep rekening gehouden
(Herremans et al., 2010).

Bibliografie

- Herremans, 2011. Gekneld tussen vraag en aanbod: mis-
match op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijd-
schrift van het Steunpunt WSE*, 21(4). Leuven: Steun-
punt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Boey, R. & Braes, S.
2010. *Tendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2010. De
Vlaamse arbeidsmarkt klimt uit het dal*. Leuven: Steun-
punt Werk en Sociale Economie/Brussel: Departement
Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Sels, L., Sourbron, M., & Nuyts, J. 2011.
Vraag zoekt aanbod: (te verwachten) discrepanties op
de arbeidsmarkt. *Over.werk. Tijdschrift van het Steun-
punt WSE*, 21(1), 38-52. Leuven: Steunpunt Werk en
Sociale Economie.
- Leroy, F. 2011. Competentieverricht matchen. *Over.Werk.
Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 83-86. Leu-
ven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Morissens, A. 2009. *Vraaggerichte arbeidsbemiddeling
als antwoord op knelpuntvacatures*. Leuven: HIVA-
K.U.Leuven.
- Sels, L., Herremans, W. & Vanderbiesen, W. 2011. De de-
mografische wissel. Impact op de Belgische arbeids-
markt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*.
21(4). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.