

# De Vlaamse vacaturemarkt blijft vooralsnog overeind

*Na de herleving van de voorbije jaren is de Vlaamse vacaturemarkt in een periode van stagnatie en lichte daling terechtgekomen. Met een gemiddelde van bijna 23 000 nieuwe vacatures per maand hield de vacaturemarkt in 2012 echter al bij al goed stand. Bovendien blijkt het voor een omvangrijke voorraad vacatures nog altijd bijzonder moeilijk om een bijpassend aanbod van werkzoekenden te vinden.*

## Algemene blik op de vacaturemarkt

Voor de analyses in dit artikel maken we gebruik van de VDAB-vacatures voor het Normaal Economisch Circuit (NEC) zonder uitzendopdrachten.<sup>1</sup> In figuur 1 bekijken we zowel de evolutie van de ontvangen als van de openstaande VDAB-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 september 2012 toont bijvoorbeeld het maandgemiddelde van oktober 2011 tot en met september 2012. We overbruggen dus steeds exact een jaar om op die manier seizoenseffecten af te vlakken.

In het vorig trendrapport (Braes & Herremans, 2011) merkten we op dat de groei in het aantal ontvangen vacatures doorheen 2011 begon af te vlakken. In januari 2012 werd het keerpunt bereikt en begon het trendniveau van de ontvangen vacatures te dalen (-0,4% ten opzichte van het trendniveau

van december 2011). Deze dalende trend werd ook tijdens de volgende maanden aangehouden met als uitschieters -2,4% in mei 2012 en -2,1% in september 2012. Zodoende stranden we in oktober 2012 op een trendniveau van 22 500 ontvangen vacatures, ofte-

wel een goede 3 000 ontvangen vacatures minder dan het hoogste niveau dat werd bereikt in december 2011 (25 600). Als gevolg van de aanhoudende dalingen doorheen 2012 zakten we intussen terug lichtjes onder het precrisisniveau van begin 2008.

Bij de openstaande vacatures zien we een gelijkwaardige trend, zij het met enige vertraging. Begin 2012 begint de groei in openstaande vacatures te verzwakken om vervolgens in maart voor het eerst licht negatief te worden (-0,2% ten opzichte van het trendniveau van februari). Op het toppunt in februari 2012 kwamen we uit op een trendniveau van 56 200 openstaande VDAB-vacatures, het hoogste aantal sinds 2000. In oktober 2012 komen we uiteindelijk uit op een trendniveau van 51 800 openstaande vacatures, nog ruim boven het hoogste precrisisniveau (oktober 2008 met 45 400 openstaande vacatures). De beschikbare voorraad aan vacatures blijft dus erg ruim.

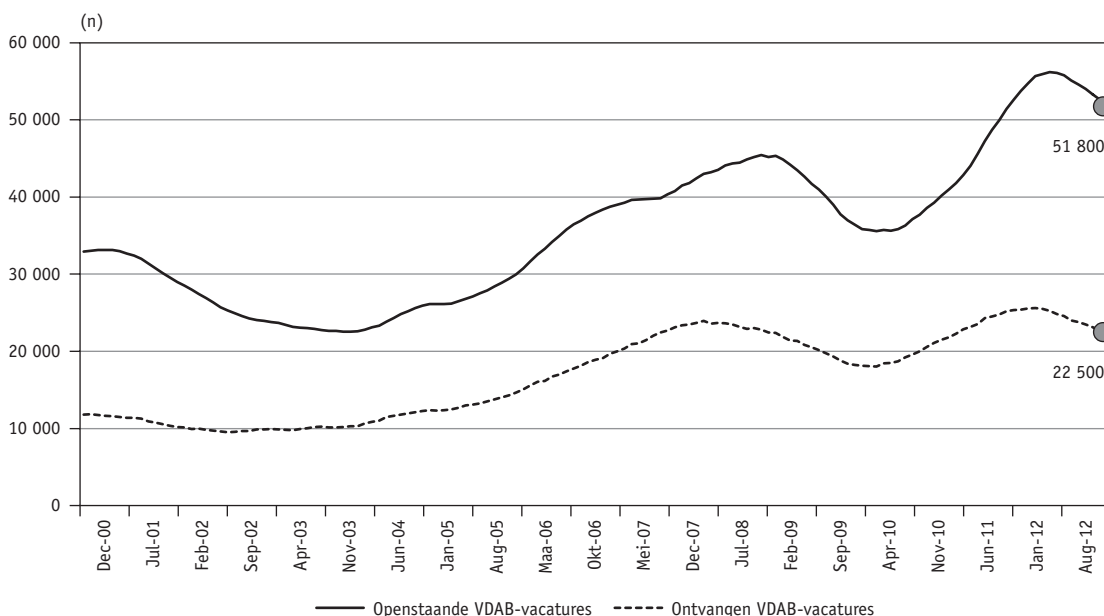
## Vacaturevereisten

### Belang ervaring neemt verder toe

In figuur 2 geven de balkjes het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures weer die er maandelijks van januari tot en met september uitstonden

**Figuur 1.**

Trendniveau van de ontvangen en openstaande VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; december 2000 – oktober 2012)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

in de periode 2000 tot en met 2012. 2008 was het laatste topjaar voor de financieel-economische crisis. Na de terugval van 2009 (-21,6% ten opzichte van 2008) volgde er de volgende twee jaren meteen een herstel. Vooral in 2011 was de remonte fors, met +38,6% ten opzichte van 2010. In de beschouwde tijdreeks stonden er nooit meer vacatures open dan in 2011 (55 700 per maand). Na deze piek volgde er in 2012 een daling (-7,3%) tot gemiddeld 51 600 openstaande vacatures per maand, waarmee we nog steeds een hoger peil bereikten dan voor de financieel-economische crisis.

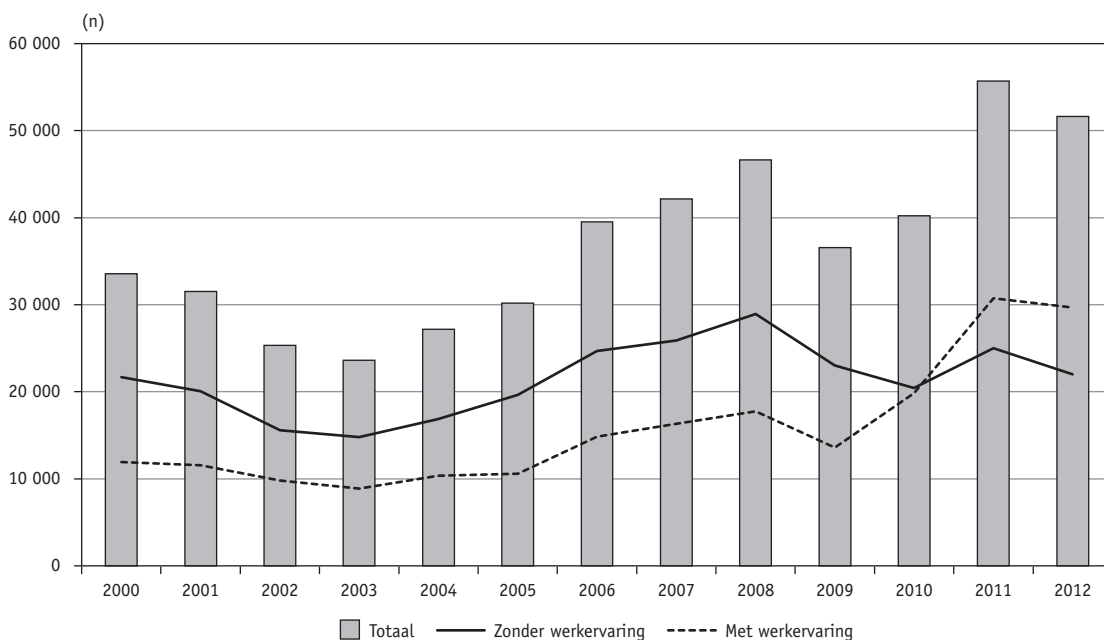
Figuur 2 toont ons het belang van werkervaring. Dit drukken we uit aan de hand van het aandeel vacatures waarvoor werkervaring gevraagd wordt. Van 2000 tot 2009 bleek steeds minder dan 40% van de vacatures een ervaringsvereiste te bevatten. Nadien nam het belang van ervaring snel toe. In 2010 vermeldde ongeveer de helft (49,2%) van de openstaande vacatures een ervaringsvereiste en in 2011 liep dit aandeel nog verder op (55,1%). Anno 2012 was bijna zes op de tien vacatures (57,4%) gericht aan personen met relevante beroepservaring.

Ook bij de beroepsgroepen<sup>2</sup> laat de stijging van vacatures met ervaringsvereisten zich opmerken. Voor de cijfers hierover verwijzen we naar de website van het Steunpunt WSE.<sup>3</sup> Anno 2008 waren er in amper zes van de 27 beroepsgroepen meer vacatures met ervaringsvereisten dan zonder. In 2012 namen de vacatures met ervaringsvereisten al in achttien van de 27 beroepsgroepen de bovenhand. In vergelijking met 2011 daalde het percentage vacatures met ervaringsvereisten slechts bij negen beroepsgroepen, in de achttien overige beroepsgroepen werd de stijgende trend verdergezet.

De vier beroepsgroepen met het hoogste percentage vacatures met werkervaringsvereisten in 2012 zijn: 'Schilder, behanger', 'Bouwarbeider', 'Ingenieur' en 'Diverse ambachten'. Voor de beroepsgroep, 'Schilder, behanger' tekenden we voor maar liefst acht op de tien vacatures een vereiste van beroepservaring op. Aan de andere kant van het spectrum vinden we 'Huisbewaarder, schoonmaker', 'Diverse onderwijs', '(Para) medische functies' en 'Bewaker' terug. Dit zijn met andere woorden de beroepsgroepen waarin

**Figuur 2.**

Gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures, totaal, met en zonder werkervaring (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-september 2000-2012)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

verhoudingsgewijs het minst naar ervaring wordt gevraagd.

### Hooggeschoold, hoog gewenst

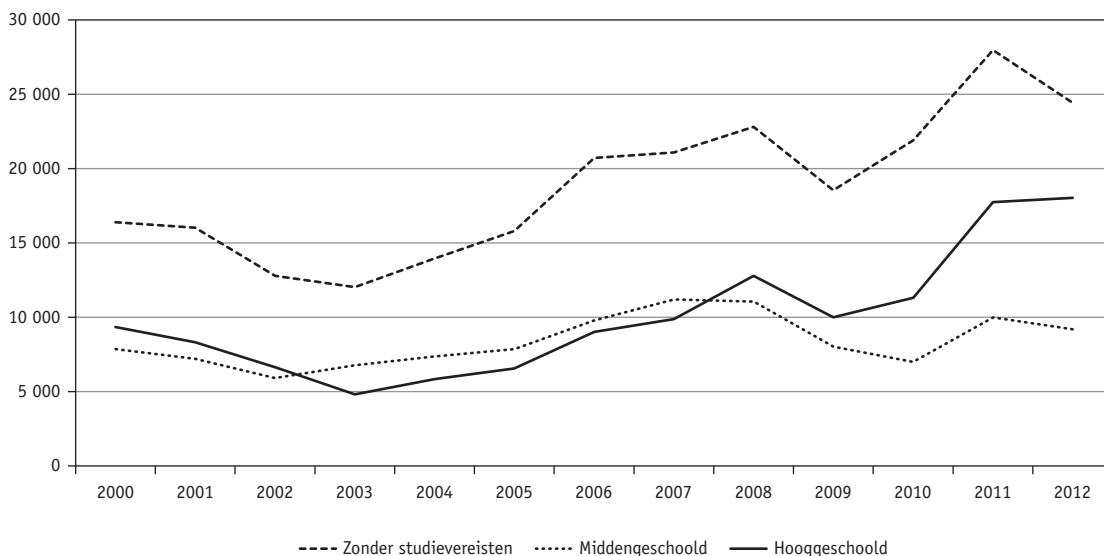
Naast een eventuele ervaringsvereiste wordt een vacature veelal gekenmerkt door een indicatie van het gewenst studieniveau. In figuur 3 delen we de studieniveaus in drie categorieën in en gaan we de evolutie van deze drie studieniveaus op de vacaturemarkt na. De eerste categorie 'Zonder studievereisten' omvat alle vacatures waarvoor geen studieniveau werd aangegeven of waarvan het studieniveau lager is dan een eindexamen (3de graad) secundair onderwijs. 'Middengediplomeerd' daarentegen wijst op een eindexamen secundair onderwijs. De laatste categorie, 'Hooggeschoold', omvat alle bachelor- en masterdiploma's.

Uit figuur 3 valt af te leiden dat anno 2010 iets meer dan de helft (54,5%) van de openstaande

VDAB-vacatures behoorde tot de categorie 'Zonder studievereisten'. 17,4% van de openstaande vacatures was gericht op middengediplomeerden en 28,2% op hooggeschoolden. Tussen 2010 en 2012 was het aandeel van de eerste categorie, de vacatures zonder studievereisten, tanend. Het relatieve belang ervan nam fors af, met 7,2 procentpunten tot 47,3%. Het aantal openstaande vacatures 'Zonder studievereisten' zakte in 2012 tot gemiddeld tot 24 400 per maand. De vacatures voor middengediplomeerden fluctueerden doorheen de laatste twee jaren, maar het relatieve belang ervan bleef min of meer status quo met een aandeel van ongeveer 18%. Het waren zodus de vacatures gericht aan hooggeschoolden die de voorbij twee jaren hun aandeel zagen toenemen (met 6,8 procentpunten ten opzichte van 2010). In 2012 was de groei in aantallen bij de hooggeschoolden weliswaar beperkt (van 17 700 vacatures in 2011 tot 18 000 in 2012) maar door een daling bij de andere twee categorieën steeg het aandeel van de hooggeschoolde vacatures vlotjes verder. Inmiddels hebben

**Figuur 3.**

Gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures volgens gevraagd studieniveau (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-september 2000-2012)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

meer dan een derde (34,9%) van de openstaande VDAB-vacatures hooggeschoolden in het vizier.

De vacatures voor hooggeschoolden kunnen onderverdeeld worden in vacatures voor bachelors en masters. Beide categorieën kenden in 2009 een terugslag van circa 20%. Vervolgens groeide in 2010 en 2011 het aantal openstaande vacatures voor bachelors sterker aan dan voor masters, respectievelijk +84% en +63% in 2011 ten opzichte van 2009. In vergelijking met 2011 was er voor de masters in 2012 een kleine daling vast te stellen (-1,5%), maar ook bij de bachelors werd de groei gefnuikt (+2,9%). In 2012 had 71,6% van alle vacatures gericht aan hooggeschoolden een bachelor op het oog en 28,4% een master. Sinds 2007 worden er ook academische bachelors toegekend, anno 2012 zijn deze al goed voor 8% van de openstaande vacatures voor bachelors.

## Arbeidsmarktkrapte

Om de relatieve beschikbaarheid van arbeidskrachten in kaart te brengen, zetten we het aantal nwwz

(niet-werkende werkzoekenden) af tegen de openstaande VDAB-vacatures. De bekomen indicator noemen we de spanningsratio. Een hoge spanningsratio duidt op een grote hoeveelheid beschikbare nwwz per openstaande vacature. Omgekeerd geeft een lage spanningsratio aan dat er slechts een beperkt aantal nwwz per openstaande vacature is. Dit is dan een situatie van krapte. Krapte kan nog meer nijpend worden wanneer de beschikbare kwalificaties van de kandidaat-werkzoekenden niet overeenstemmen met de voor openstaande jobs vereiste kwalificaties.

Naar verwachting neemt de krapte op de arbeidsmarkt af in tijden van laagconjunctuur of crisis, omdat deze periode gepaard gaat met een dalende arbeidsvraag en een stijgende werkloosheid. Het was dan ook opvallend dat de krapte slechts met mondjesmaat afnam in het crisisjaar 2009 (met een relatief beperkte stijging van de spanningsratio) en dat de spanningsratio in 2010 op hetzelfde niveau bleef. Met de economische herleving van 2011 bereikten we vervolgens een 'krapterecord' van gemiddeld slechts 3,5 nwwz per openstaande vacature. In 2012 viel de daling weer stil en komen we

uit op een licht getemperde spanningsratio van 3,9. Sinds het jaar 2000 is dit nog steeds de derde krapste meting na 2011 en 2008.

Figuur 4 toont eveneens de spanningsratio voor hooggeschoold personeel, een ratio die wordt bekomen door het aantal hooggeschoolde nwwz af te zetten ten opzichte van het aantal openstaande vacatures gericht aan hooggeschoolden. De spanningsratio voor hooggeschoold personeel liet doorheen de jaren steeds lagere niveaus optekenen dan de totale spanningsratio, maar beide ratio's volgden dezelfde trend. In 2012 bleef de spanningsratio voor hooggeschoold personeel evenwel hangen op het laagterecord van 2011 (1,8). Zodoende bleef de krappe situatie bij hooggeschoold personeel onverminderd behouden.

De spanningsratio kan ook bekeken worden per beroepsgroep. Hierbij worden de nwwz die in aanmerking komen voor een bepaalde beroepsgroep afgezet tegen het aantal openstaande vacatures voor deze beroepsgroep. De zodus bekomen ratio geeft weer hoeveel potentiële kandidaten er

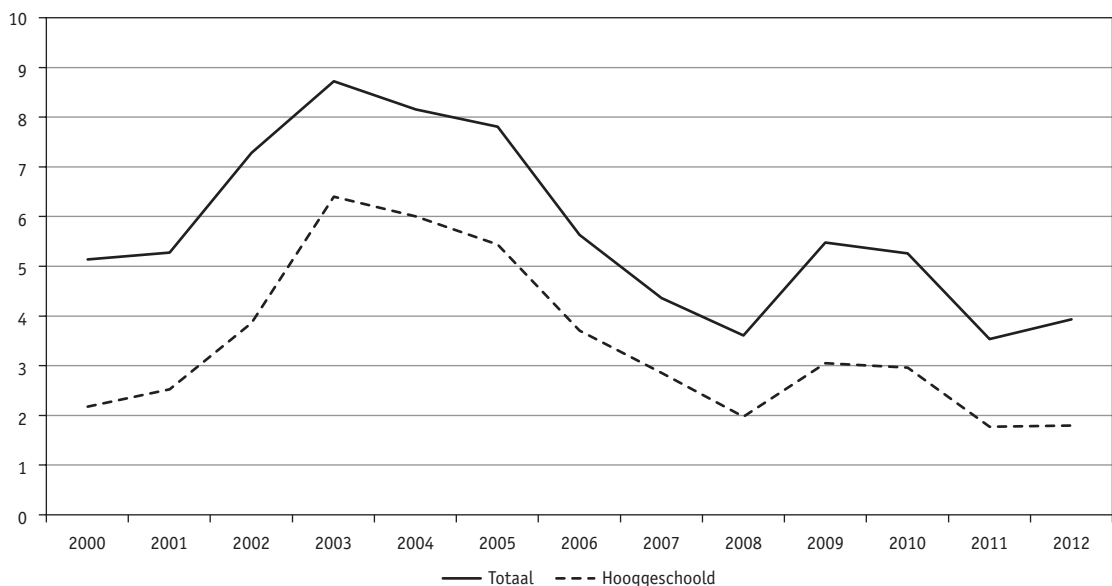
gemiddeld per beroepsgroep zijn. Dubbelstellingen zijn in dit geval mogelijk omdat werkzoekenden voor meer dan één beroep in aanmerking kunnen komen. Deze beroepen worden door de VDAB-bemiddelaar toegekend aan de hand van aspiraties, studies en beroepsverleden van de werkzoekende.<sup>4</sup>

Verdelen we de beroepsgroepen in vier kwartielen volgens het niveau van krapte, dan blijkt dat de beroepsgroepen 'Ingenieur', 'Technicus', 'Informaticus', 'Tekenaar, architect', 'Boekhouder, econoom', 'Vertegenwoordiger' en 'Elektricien' in het krapste kwartiel belanden in 2012. Elk van deze beroepsgroepen bekommt in 2012 (net als in 2011) een spanningsratio lager dan 3. Het tweede kwartiel wordt eveneens gekenmerkt door een minimum aan verschuivingen. Enige uitzondering hier is de beroepsgroep 'Bewaker' waarvoor de spanningsratio met drie punten is gestegen, en zodus de krapte is afgenomen, (tot 7,1) ten opzichte van 2011.

In het minst krappe vierde kwartiel zijn er wel flink wat wijzigingen op te merken. De beroepsgroep

**Figuur 4.**

Spanningsratio (aantal nwwz per openstaande VDAB-vacature), totaal en hooggeschoold personeel (Vlaams Gewest; gemiddelde januari-september 2000-2012)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

'Andere hooggeschoolden' kende een daling van de spanningsratio met 2,7 punten tot 11,5. Bij alle andere beroepsgroepen uit het vierde kwartiel stelden we een felle stijging van de spanningsratio vast. Deze stijging varieerde van +2,6 punten voor 'Diverse onderwijs' tot +7,4 punten voor 'Goederen in behandeling'.

Hiermee zien we dat algemeen genomen de krapte wat is afgenomen in vergelijking met 2011. Deze evolutie concentreert zich echter voornamelijk bij beroepsgroepen uit het tweede en vierde kwartiel. Zodoende is er geen wezenlijke verbetering tot stand gekomen in de beroepsgroepen waar de krapte het sterkst was (eerste kwartiel). Een uitgebreide tabel betreffende de spanningsratio op het niveau van beroepsgroepen is te raadplegen in de Boordtabel Vlaamse vacaturemarkt op de website van het Steunpunt WSE.

## Match of mismatch?

In een krappe arbeidsmarkt wordt het moeilijker om geschikte kandidaten te vinden voor de openstaande vacatures. De zoektocht zal vaak meer tijd in beslag nemen, waardoor vacatures langer blijven openstaan. Zodoende komt het aantal 'matches', of het aantal vacatures dat ingevuld raakt in een gegeven periode onder druk te staan. Dit probleem wordt in figuur 4 aangekaart. Het aantal matches (zie ook definitie in kader) omschrijven we, in navolging van Torfs (2011), als het verschil tussen het beschikbaar maandvolume aan vacatures (openstaande vacatures op het einde van de vorige maand plus het aantal ontvangen vacatures tijdens de beschouwde maand) enerzijds en het aantal openstaande vacatures op het einde van de betreffende maand anderzijds. Op deze manier krijgen we zicht op het aantal vacatures dat er tijdens de maand 'verdwenen' is. In de veronderstelling dat alle 'verdwenen' vacatures ook ingevuld zijn, krijgen we een indicatie van het aantal 'matches'. Hierbij maken we dus abstractie van de vacatures die geschrapt werden zonder dat een kandidaat gevonden werd voor de job. We moeten dan ook rekening houden met een zekere foutenmarge. De omvang ervan is echter moeilijk te achterhalen, al zijn er aanwijzingen dat deze foutenmarge beperkt fluctueert doorheen de jaren.<sup>5</sup>

### Definities

Maandvolume vacatures maand T =

Openstaande vacatures maand T-1 + ontvangen vacatures maand T

Aantal matches =

Maandvolume vacatures maand T - openstaande vacatures maand T

Matching ratio =

Aantal matches maand T/maandvolume vacatures maand T

Figuur 5 geeft de evolutie van het maandvolume aan vacatures en het aantal matches weer. Door de verhouding te nemen tussen het aantal matches en het maandvolume aan vacatures bekomen we eveneens een 'matchingratio'. Met deze ratio komen we te weten welk aandeel van alle beschikbare vacatures ingevuld werd tijdens de betreffende maand. Van 2008 tot 2010 sluit de groeicurve van het aantal matches relatief goed aan bij deze van het maandvolume aan vacatures. Vanaf 2011 neemt het verschil tussen beide reeksen echter toe. Het maandvolume aan vacatures kent een snellere groei dan het aantal matches. Er waren tijdens deze periode zodoende flink meer vacatures dan voorheen die niet ingevuld raakten tijdens de referentieperiode. Het gestegen aanbod aan vacatures kon met andere woorden niet afdoende worden beantwoord. Deze evolutie zien we ook terug in de matchingratio op de rechteras van figuur 5. Terwijl de matchingratio tot eind 2010 tussen 33% en 35% schommelde, begon deze vanaf 2011 opvallend te dalen. Geraakten begin 2008 nog een goede 35% van de beschikbare vacatures elke maand vervuld, dan was dit eind 2011 nog in ongeveer 30% van de vacatures het geval. Opmerkelijk is dat na maart 2012 het aantal matches quasi even snel afneemt als het maandvolume aan vacatures, dit resulteert in september 2012 in een matching ratio van 30,7%.

Het is te verwachten dat de matching ratio afneemt in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Het wordt in een dergelijke situatie moeilijker om een geschikte kandidaat te vinden. Opmerkelijk is wel dat we in 2012 een lagere matchingratio bekomen dan in 2008, terwijl de krapte in vergelijking met

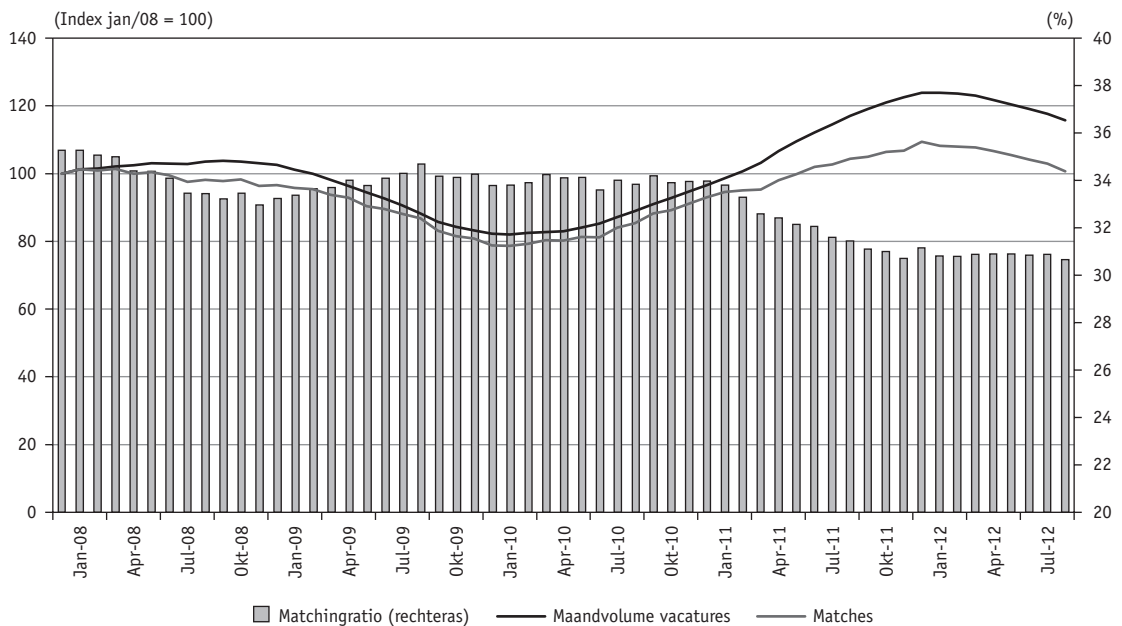
die periode toch wat getemperd is. Dit sluit aan bij de visie van Torfs (2011) die concludeerde dat de matching efficiëntie van de Vlaamse arbeidsmarkt na de financieel-economische crisis is verslechterd. We krijgen met andere woorden te maken met een grotere mismatch, vraag en aanbod van arbeid zijn minder goed op elkaar afgestemd of weten elkaar moeilijker te vinden.

## Knelpuntvacatures

In dit deel gaan we na welke vacatures moeilijk in te vullen blijken en schetsen we een recente evolutie hierin. Om deze knelpuntvacatures af te bakken, volgen we cohortes van nieuw geplaatste vacatures gedurende zes maanden op. Doordat we vacatures clusteren volgens registratiedatum laten deze zich beter afstemmen met de conjunctuur.

**Figuur 5.**

Trendevolutie van het maandvolume aan vacatures, van de matches en van de matchingratio (Vlaams Gewest; januari 2008 – september 2012)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

### Schema. Definitie knelpuntvacatures

Knelpuntberoepen (VDAB)

↳ Vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB-consulenten)

↳ Waarvan knelpuntvacatures (trap 1)

↳ Waarvan kritieke knelpuntvacatures (trap 2)

↳ Waarvan geannuleerde knelpuntvacatures (trap 3)

De afbakening van de knelpuntvacatures gebeurt via een definitie met drie trappen (zie schema) (Herremans et al., 2011). De knelpuntvacatures in trap 1 omvatten alle vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB-consulenten) die langer dan drie maanden openstonden (looptijd langer dan 90 kalenderdagen) of die geannuleerd werden omwille van het ontbreken van geschikte kandidaten. Trap 2 omvat met de kritieke knelpuntvacatures een engere selectie. Het gaat om de vacatures met een looptijd van meer dan zes maanden (180 kalenderdagen) of vacatures die geannuleerd werden omwille van het niet vinden van een geschikte kandidaat. Voor trap 3 wordt de strengste definitie gehanteerd. Enkel vacatures die binnen de zes maanden na registratiedatum werden geannuleerd wegens het niet vinden van een geschikte kandidaat vallen hieronder. Voor deze vacatures kunnen we aannemen dat er effectief jobs verloren zijn gegaan.

### Knelpuntvacatures: een persistent probleem

In tabel 1 zien we dat het *totaal aantal knelpuntvacatures* volgens de bovenstaande definitie in 2011 27 500 bedroeg. Daarmee is het aantal knelpuntvacatures tussen 2010 en 2011 opnieuw toegenomen, zowel in aantal als aandeel. Toch was de jaargroei van het aantal knelpuntvacatures in 2011 met +5,7% minder spectaculair dan de +39,4% in 2010.

Bij de striktere definitie van de *kritieke knelpuntvacatures* stagneerde het aantal op 13 100. Bij de *geannuleerde knelpuntvacatures* was er, ten slotte, wel een opvallende groei in 2011 (+22,6%), al bleef deze categorie beperkt tot 2 100 vacatures.

Figuur 6 toont de evolutie van het aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal van alle vacatures (beheerd door VDAB-consulenten) door middel van een trendlijn op kwartaalniveau. Daar de trendlijn een voortschrijdend gemiddelde is van de laatste vier kwartalen komt het trendniveau van het vierde kwartaal steeds overeen met het jaargemiddelde zoals dit ook weergegeven is in tabel 1. Sinds het tweede kwartaal van 2009 kende het aandeel *knelpuntvacatures* een aanhoudende stijging, met een kleine knik tijdens het derde kwartaal van 2011. In het vierde kwartaal van 2011 was 22,9% van de ontvangen vacatures beheerd door VDAB-consulenten een knelpuntvacature. Bij de *kritieke knelpuntvacatures* vinden we initieel een gelijkaardige trend terug. Ook hier stijgt het belang van de categorie vanaf het tweede kwartaal van 2009. In 2011 werd de groei echter doorbroken, na de piek van 11,4% in het tweede kwartaal 2011 daalde het aandeel kritieke knelpuntvacatures tot 10,8% eind 2011. De *geannuleerde knelpuntvacatures*, ten slotte, kenden een geheel specifiek verloop, maar bleven op een zeer laag niveau hangen. In 2011 ging het om 1,8% van de betreffende vacatures.

**Tabel 1.**  
Evolutie knelpuntvacatures (Vlaams Gewest; 2008-2011)

	2008	2009	2010	2011
Totaal knelpuntvacatures (N)	24 400	18 700	26 100	27 500
Jaargroei (%)	-2,5	-23,4	+39,4	+5,7
Aandeel in de cohorte (%)	19,4	18,9	22,4	22,9
Kritieke knelpuntvacatures (N)	11 500	8 600	13 000	13 100
Jaargroei (%)	-4,7	-25,2	+51,6	+0,4
Aandeel in de cohorte (%)	9,1	8,7	11,2	10,8
Geannuleerde knelpuntvacatures (N)	2 700	1 900	1 700	2 100
Jaargroei (%)	-5,8	-28,5	-9,8	+22,6
Aandeel in de cohorte (%)	2,1	2	1,5	1,8
Ontvangen NEC-vacatures (N)	126 100	98 700	116 300	120 385
Jaargroei (%)	-10,7	-21,7	+17,8	+3,5

**Noten:** Cohorte = alle vacatures voor het Normaal Economisch Circuit (NEC), zonder uitzendopdrachten, ontvangen in het betreffende jaar en beheerd door VDAB-consulenten.

**Bron:** VDAB cohorte-bestanden (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)



## Ervaringsvereisten en knelpuntvacatures

Het eerder besproken fenomeen van het toenemend belang van vacatures met ervaringsvereisten is ook zichtbaar in figuur 7. In deze figuur wordt het aandeel vacatures met ervaringsvereisten voor zowel knelpuntvacatures als niet-knelpuntvacatures weergegeven van 2008 tot en met 2011. Bij de knelpuntvacatures nam het belang van vacatures met ervaringsvereisten met 17,8 procentpunten toe in deze periode (van 41,2% in 2008 tot 59% in 2011). Bij de niet-knelpuntvacatures bedroeg deze stijging 15,7 procentpunten (van 31,7% in 2008 tot 47,4% in 2011).

Naast het toenemend aandeel van ervaringsvereisten valt meteen ook het verschillende belang van ervaringsvereisten bij beide categorieën op. Doorheen de beschouwde periode was het belang van vacatures met ervaringsvereisten bij de knelpuntvacatures steeds circa 10 procentpunten

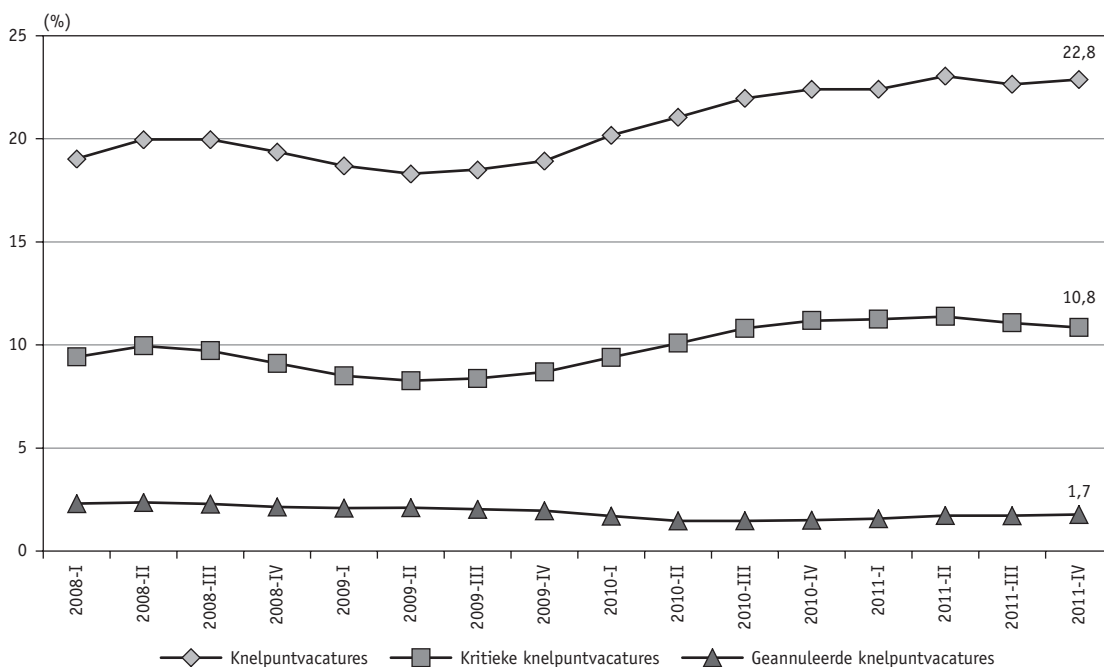
hooger dan bij de niet-knelpuntvacatures. Via een tetrachoric correlatie stellen we dan ook een samenhang tussen ervaringsvereisten en het knelpuntkarakter van vacatures vast. Anno 2011 heeft een vacature met ervaringsvereisten 1,6 keer (phi-coëfficiënt 0,098;  $p < .0001$ ) meer kans om een knelpuntvacature te zijn dan een vacature zonder ervaringsvereisten. Over de beschouwde periode is deze kans lichtjes gestegen, onder meer gestuwd door een toenemend belang van de knelpuntvacatures. In 2008 had een vacature met ervaringsvereisten 1,5 keer (phi-coëfficiënt 0,0796;  $p < .0001$ ) meer kans om een knelpuntvacature te zijn in vergelijking met een vacature zonder ervaringsvereisten.

## Ingenieurs blijven knelpuntvacaturekampioen

Knelpuntvacatures zijn bij de ene beroepsgroep al wat couranter dan bij de andere. We gaan hierna

**Figuur 6.**

Trendniveau van het aandeel knelpuntvacatures, per categorie en kwartaal (Vlaams Gewest; 2008-I – 2011-IV)



**Noten:** – Het gaat om vacatures voor het NEC, zonder uitzendopdrachten, ontvangen in het betreffende kwartaal en beheerd door VDAB-consulenten.

– Trendniveau = voortschrijdend gemiddelde van de voorbije vier kwartalen.

**Bron:** VDAB cohorte-bestanden (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

even dieper in op het aandeel knelpuntvacatures voor een bepaalde beroepsgroep.

Wanneer we de 27 beroepsgroepen classificeren volgens het aandeel knelpuntvacatures, dan behouden de 'Ingenieurs' ook in 2011 de weinig begerenswaardige titel van 'knelpuntvacaturekampioen'. Inmiddels is 52,8% van de ontvangen vacatures (beheerd door VDAB-consulenten) voor ingenieurs een knelpuntvacature. Concreet wil dit zeggen dat meer dan de helft van alle ontvangen vacatures betreffende ingenieurs een looptijd had van minstens 90 dagen (of geannuleerd werd wegens geen geschikte kandidaat). Ook voor de strengere definities van kritieke knelpuntvacatures zijn de ingenieurs, met een aandeel van 28,7%, helemaal bovenaan te vinden.

De beroepsgroep 'Technicus' bekleedde net zoals in 2010 de tweede plek wat betreft het percentage knelpuntvacatures. In 2011 bedroeg het aandeel knelpuntvacatures voor deze beroepsgroep 46,1%. De derde uit de lijst, 'Tekenaar, architect',

is een felle stijger. Op een jaar tijd is deze beroepsgroep van de zevende naar de derde stek geëvolueerd.

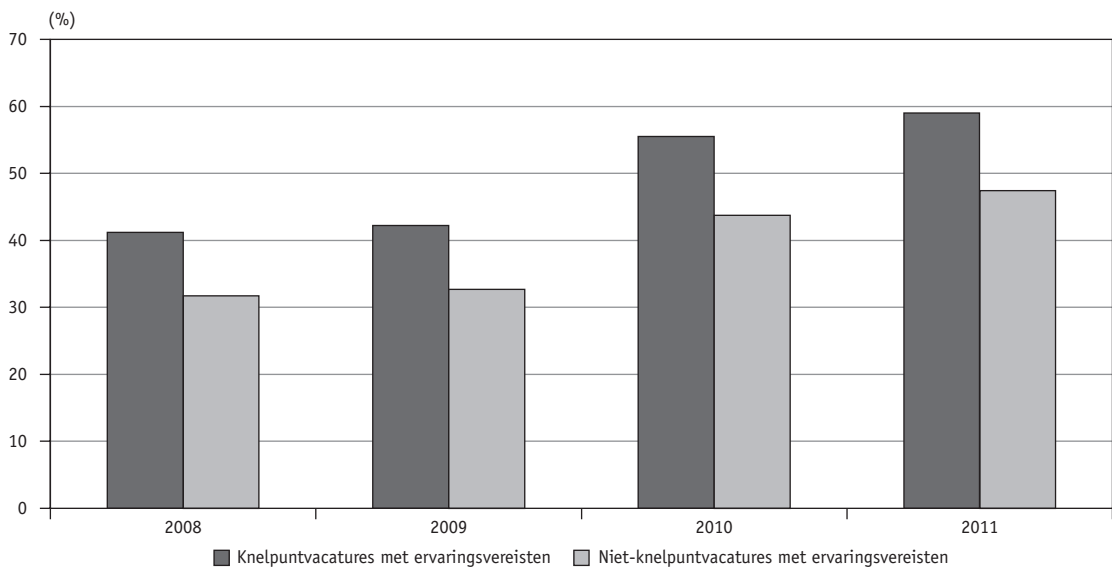
Andere opvallende stijgers zijn 'Bewaker', 'Schilder, behanger' en 'Verkoper', die vanuit de achterhoede plots oprukken naar de twaalfde, zestiende en achttiende plaats. 'Elektriciën', 'Huisbewaarder, schoonmaker' en 'Landbouwer, visser' zien dan weer hun aandeel knelpuntvacatures flink afnemen. Een uitgebreide lijst van knelpuntvacatures per beroepsgroep is te raadplegen op de website van het Steunpunt WSE in de Boordtabel Vlaamse vacaturemarkt.

### Knelpuntvacatures en productiebelemmeringen

Het mag duidelijk zijn dat een lange zoektocht naar een geschikte kandidaat niet louter tijdrovend is voor de werkgever, maar eveneens economische schade kan berokkenen. In figuur 8 wordt voor de verwerkende nijverheid de driemaandelijkse index

**Figuur 7.**

Aandeel vacatures met ervaringsvereisten bij knelpuntvacatures en niet-knelpuntvacatures (Vlaams Gewest; 2008-2011)



**Noten:** Cohorte = alle vacatures voor het Normaal Economisch Circuit (NEC), zonder uitzendopdrachten, ontvangen in het betreffende jaar en beheerd door VDAB-consulenten.

**Bron:** VDAB cohorte-bestanden (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

van *productiebelemmeringen wegens onvoldoende geschoolde arbeidskrachten* (op Belgisch niveau) naast de trendlijn van het aandeel knelpuntvacatures (op Vlaams niveau) gezet.

De index van de productiebelemmeringen geeft weer welk aandeel van de Belgische werkgevers in de verwerkende nijverheid belemmeringen in hun productie hebben ondervonden wegens een tekort aan geschoolde arbeidskrachten. Deze index wordt berekend op basis van een vraag uit de kwartaalenquête van de Nationale Bank van België gericht aan werkgevers waarbij de antwoorden omgezet worden naar een saldo van positieve en negatieve antwoorden. Begin 2008 bereikte de index zijn toppunt (13%), nadien volgde een scherpe daling tot 2% in april 2009. Vanaf een historisch laag percentage van 2% volgde er opnieuw een sterke groei van de index richting 11% in het derde kwartaal van 2011. Inmiddels is de index van de productiebelemmeringen in het tweede kwartaal 2012 opnieuw gezakt tot een gemiddeld peil van 7%.

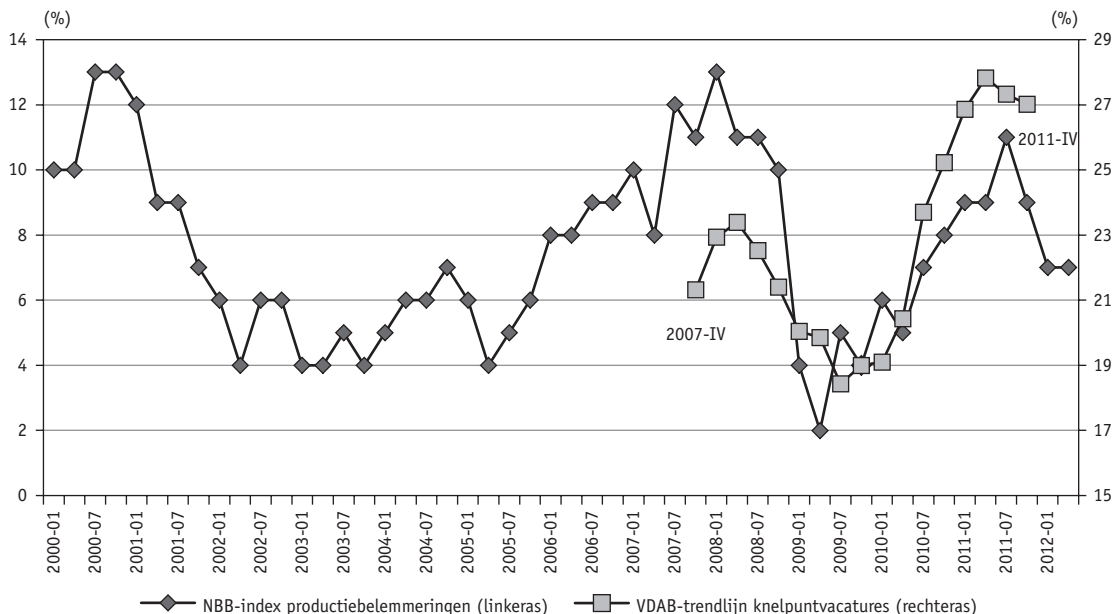
Bij figuur 8 is eveneens het aandeel knelpuntvacatures in de verwerkende nijverheid in het Vlaams Gewest toegevoegd. Deze trendlijn volgt de bewegingen van de index van de productiebelemmeringen erg goed, met pieken en dalen rond dezelfde tijdstippen. Daar de index van de productiebelemmeringen voor de verwerkende nijverheid begin 2012 een verdere daling weergeeft, valt te verwachten dat ook het aandeel knelpuntvacatures in diezelfde periode een daling zal kennen.

## Conclusie

Ondanks de economische krimp en een recordaantal faillissementen, bleef de Vlaamse vacaturemarkt in 2012 overeind. De vacaturemarkt mag dan wel wat van haar pluimen hebben verloren, het aanbod aan openstaande vacatures was nog steeds zeer omvangrijk. Vooral de vacatures met werkervaring en vacatures voor hooggeschoolden blijven hoge toppen scheren. De aanhoudend hoge vacaturecijfers resulteren in een krapte op de Vlaamse

**Figuur 8.**

Verwerkende nijverheid: driemaandelijkse index van productiebelemmeringen wegens onvoldoende geschoolde arbeidskrachten (België; 2000-01 tot 2012-04) en trendlijn van het aandeel knelpuntvacatures per kwartaal (Vlaams Gewest; 2007-IV – 2011-IV)



**Bron:** Conjuncturenquête NBB, VDAB cohorte-bestanden (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

arbeidsmarkt die slechts minimaal is afgenomen, en voor de hooggeschoolden status quo blijft op een scherp niveau. Bovendien verloopt ook het matchingproces, waarbij vacatures binnen een gegeven tijdsperiode vervuld worden, moeizamer dan tevoren. Het lijkt erop dat de Vlaamse arbeidsmarkt er vandaag minder goed in slaagt om de openstaande vraag naar arbeid op afdoende wijze te vervullen. Dit vertaalt zich in een verdere toename van het aantal knelpuntvacatures. Een lange looptijd wordt hoe langer hoe minder opzienbarend. De getroffen beroepsgroepen blijven dezelfde, met ingenieurs op kop.

Stijn Braes  
Wim Herremans  
Steunpunt WSE

## 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 VDAB. Niettemin is het VDAB-bestand toch een interessante vertrekbasis voor onderzoek en monitoring van de vacaturemarkt, voornamelijk omdat het om de grootst beschikbare databank van vacatures gaat (Herremans 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/methodologische\\_rapporten/classificaties/beroepen](http://www.steunpuntwse.be/rubriek/publicaties/methodologische_rapporten/classificaties/beroepen).
3. De cijfers op beroepsniveau zullen vanaf de tweede helft van januari 2013 terug te vinden zijn in de cijferubriek op de website van het Steunpunt WSE, bij de thematische boordtabellen, Boordtabel Vlaamse vacaturemarkt.
4. De methodologie voor het toekennen van nwwz aan beroepen is gewijzigd. Voorheen werd een werkzoekende in de statistieken van de VDAB aan één beroep (een zogenaamd 'hoofdberoep') toegekend zodat er zich geen dubbeltellingen voordeden.
5. In 2011 werd 10,3% van de ontvangen vacatures (uit het cohortbestand beheerd door VDAB-consulenten) geannuleerd omwille van diverse redenen. Dit wil zeggen dat de vacature uit de VDAB-bestanden geschrapt werd zonder melding te maken van een vervulling. Een deel van deze jobs werd wellicht geschrapt, terwijl een ander deel bedrijfsintern ingevuld werd. Enkel bij de geannuleerde vacatures omwille van het niet vinden van een geschikte kandidaat kunnen we er van uit gaan dat de betreffende arbeidsplaatsen verloren zijn gegaan en dat de vacature niet op een andere manier, bijvoorbeeld intern, is opgevuld. Het aandeel van de geannuleerde vacatures wegens geen geschikte kandidaat ligt rond de 2%, met een dalende trend (van 2,1% in 2008 tot 1,8% in 2011).

## Bibliografie

- Braes, S. & Herremans W. 2011. De Vlaamse Vacaturemarkt: piek of piekeren? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 26-34. Leuven: Steunpunt 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: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. 2011. Knelpunteconomie in het vizier. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 10-37. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W. 2011. Gekneld tussen vraag en aanbod: mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 35-44. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Torfs, W. 2011. *De kroniek van een aangekondigd herstel? De vergeten gevolgen van de crisis op de Vlaamse arbeidsmarkt*. VIVES Beleidsrapport 14.