



Analyse Vacatures 2007

Knelpuntberoepen

Kansenberoepen

Deel 1

VDAB

samen sterk voor werk

Analyse Vacatures 2007
Knelpuntberoepen
Kansenberoepen

Deel 1

VDAB Studiedienst
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 70
www.vdab.be

*Het overnemen van gegevens
uit deze studie mag mits bronvermelding.*

VDAB
samen sterk voor werk

Inhoud

1. Vacatures in 2007	5
2. Knelpuntberoepen	11
2.1. Algemeen	13
2.2. Knelpuntberoepen	15
2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2000-2007	44
2.4. Toekomstige evolutie van de knelpunten	45
2.5. Regionale knelpunten in 2007	47
3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures	49
3.1. Globale vergelijking	51
3.2. Vergelijking van de karakteristieken	51
3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen	54
4. Remediëring	57
4.1. Rangschikking van de knelpuntberoepen	59
4.2. Remediëring door VDAB en partners	65
5. Conclusies	69
6. Methodologie	73

1. Vacatures in 2007



samen sterk voor werk

Economisch was 2007 een goed jaar. Met een groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) van 2,4% presteerde de Vlaamse economie beduidend beter dan in de zwakke jaren na de economische terugval in 2001. Door een lichte groeivertraging in de tweede jaarhelft blijft de groei in 2007 wel duidelijk lager dan in 2006 of de economische topjaren 1999 en 2000.

De economische conjunctuur heeft een duidelijk merkbare impact op de vacature- en werkloosheidscijfers van VDAB. Deze impact is echter nooit onmiddellijk, de werkloosheidscijfers en vacaturestatistieken hebben doorgaans een achterstand van minimum een half jaar op de schommelingen van de conjunctuur. Zo werd het afgelopen decennium de laagste werkloosheidsgraad pas bereikt in mei 2001, niet in het jaar 2000. Bijgevolg mag het ook niet verrassen dat er in de statistieken van VDAB voor het jaar 2007 nog geen sprake is van enige groeivertraging.

Eind december 2007 telde VDAB 171.297 niet-werkende werkzoekenden, wat resulteert in een werkloosheidsgraad van 6,1%. Op het einde van 2006 waren er nog 194.596 werklozen. In 2007 is de werkloosheid in Vlaanderen bijgevolg gedaald met 12%. Voor het eerst sinds jaren lijken de werkloosheidscijfers van mei 2001 opnieuw binnen bereik. Eigenlijk bevindt de werkloosheid zich eind 2007 al op een lager niveau dan in 2001. Vanaf

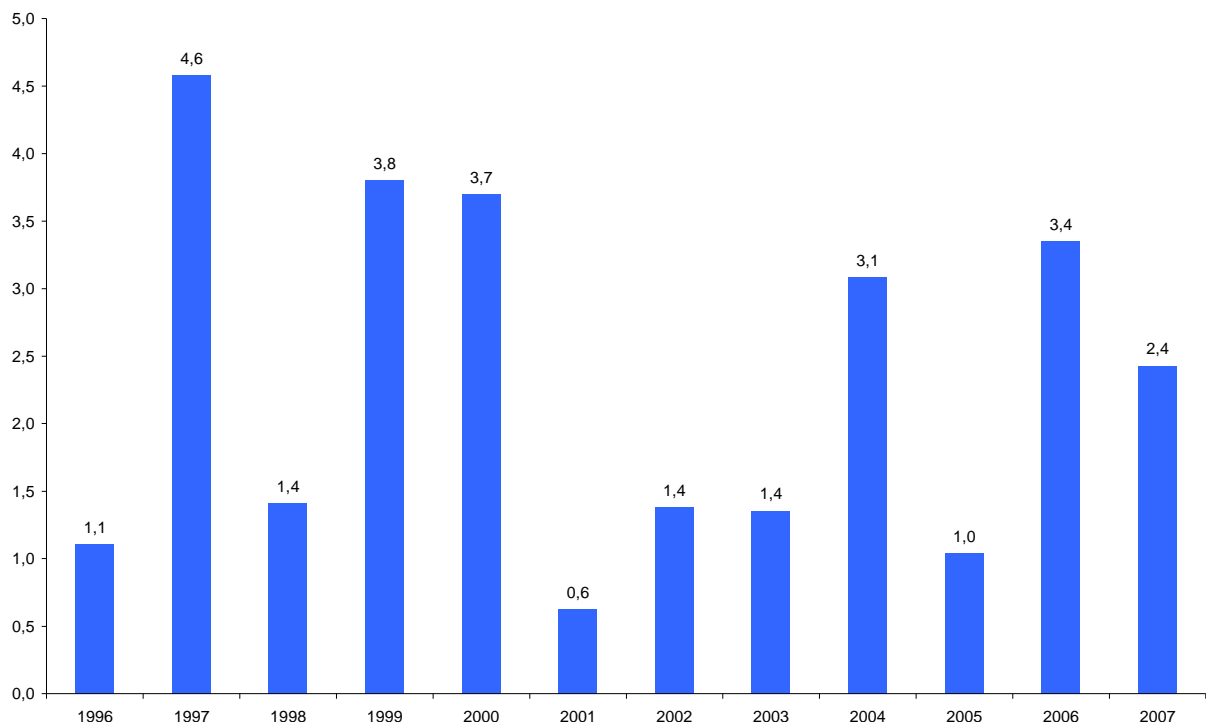
2004 worden immers meer oudere werklozen in de werkloosheidsstatistieken opgenomen dan in 2001. Waar er in mei 2001 amper 12.430 werkzoekenden ouder dan 50 werden geteld, waren er dat eind december 2007 niet minder dan 45.383.

Tegenover de dalende werkloosheidscijfers staat een sterke toename van het aantal door VDAB ontvangen vacatures. In 2007 telde VDAB in totaal 1.282.373 gepubliceerde jobs, een absoluut record.

De evolutie van het aantal door VDAB ontvangen en gepubliceerde vacatures wordt echter ook door niet aan de conjunctuur gerelateerde elementen beïnvloed:

- ✓ Net zoals bedrijven en intermediairen heeft VDAB fors geïnvesteerd in de ontwikkeling van laagdrempelige automatische systemen om vacatures te melden en uit te wisselen via internet. Werkgevers kunnen nu online vacatures inbrengen via een elektronisch invulformulier of via geautomatiseerde data-overdracht. Sinds enkele jaren leggen grote bedrijven, uitzendbedrijven en andere intermediairen, jobadvertentiebladen en jobsites een automatische link tussen hun vacaturedatabank en de VDAB. Vooral uitzendbedrijven pikken in op deze faciliteit.

Grafiek 1: Groei van het Bruto Binnenlands Product in Vlaanderen (in %)



Bron: Cijfers HERMREG

- ✓ Bedrijven schakelen ook steeds meer wervingskanalen in. Een werkgever kan een vacature melden aan de VDAB, aan uitzenddiensten, aan selectie- en wervingskantoren, aan jobadvertentiebladen en aan jobsites. Via partnerschappen en automatische systemen komen deze vacatures bijgevolg meermaals in de VDAB-vacaturedatabank terecht. Dubbelstellingen zijn het onvermijdelijke gevolg.
- ✓ De totaalcijfers bevatten ook heel wat overgenomen databanken. Een deel van deze databanken bevat vacatures van buiten Vlaanderen (Eures, Forem, Actiris). Vermoedelijk bevatten de overgenomen commerciële databanken ook veel vacatures die VDAB al via andere kanalen heeft ontvangen. Bijgevolg mogen deze vacatures niet worden meegeteld.

Om de dubbelstellingen zoveel mogelijk te vermijden en vergelijkbaarheid van de cijfers doorheen de tijd te garanderen werd besloten om het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten (NECzI) als observatiebasis te gebruiken. In 2007 ontving VDAB voor dit circuit 281.661 jobs. Ook dat is een record.

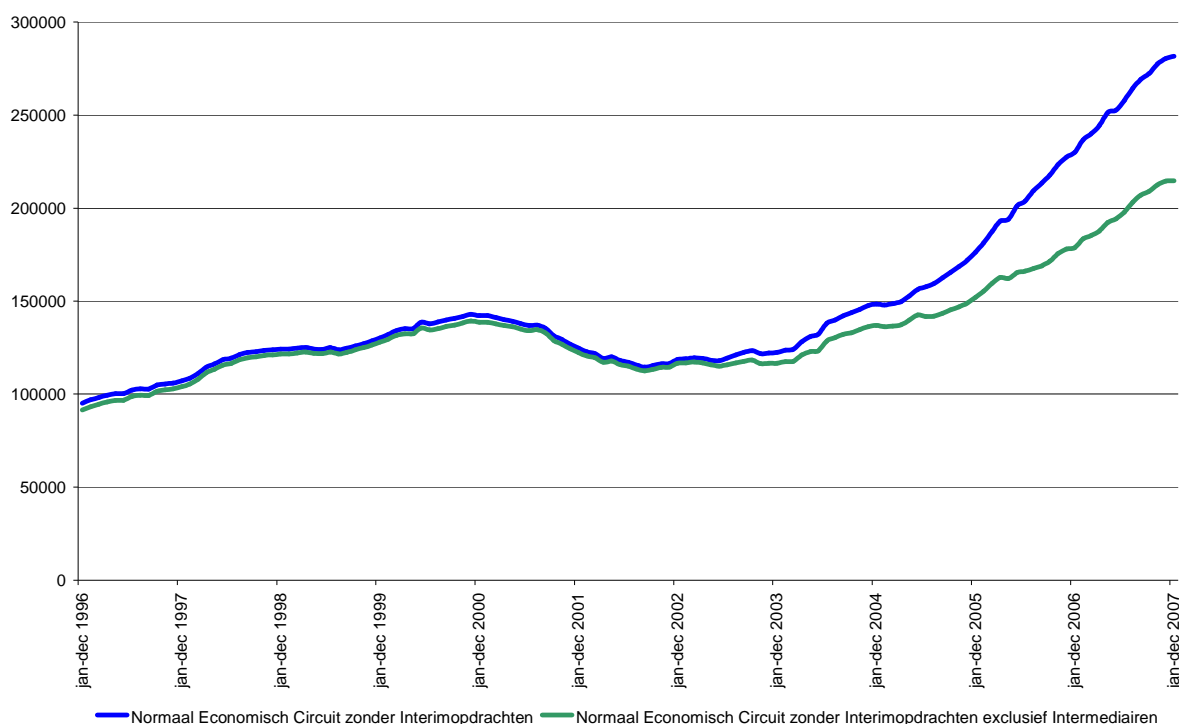
De voorbije jaren is de NECzI-graadmeter echter deels uitgehold door de toevloed van vacatures van intermediairen. Ook het aantal jobs ontvangen van

intermediairen ligt vandaag onrealistisch hoog. Net als in 2006 was in 2007 één op vier van de NECzI-jobs afkomstig van intermediairen. De overweging dat de door intermediairen behandelde vacatures vaak gewone werkaanbiedingen betreffen, pleit er evenwel voor om het NECzI voorlopig als observatiebasis te handhaven.

Grafiek 2 toont de sterke stijging van het aantal door de VDAB ontvangen vacatures voor het NECzI. Zelfs zonder het meetellen van vacatures aangebracht door intermediairen ligt het aantal ontvangen vacatures beduidend hoger dan tijdens het vorige piekjaar 2000. In de grafiek is, om seizoenschommelingen uit te vlakken, gewerkt met voortschrijdende gemiddelden over de laatste 12 maanden.

De VDAB consultants hebben voor het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten 137.624 jobs afgehandeld. Enkel voor deze vacatures is geweten of ze ingevuld werden of niet en hoelang het duurde voor ze werden ingevuld of geannuleerd. Voor 114.124 van deze 137.624 jobs werd een geschikte kandidaat gevonden, wat resulteert in een vervullingspercentage van 82,9%. Dat 17,1% van de vacatures niet kon worden ingevuld betekent niet noodzakelijk dat er geen geschikte kandidaten werden gevonden. Het uitblijven van een verwachte bestelling, interne reorganisaties of een vergissing van werkgever of consultant kunnen aanleiding geven tot het annuleren van een vacature.

Grafiek 2: Evolutie aantal ontvangen jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Interim



Slechts een zeer beperkt aantal jobs, 5.211 of 3,8% om precies te zijn, werd geannuleerd omwille van een gebrek aan geschikte kandidaten.

Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt VDAB sinds enkele jaren met een 'spanningsindicator'. Iedereen die tijdens de maand of op het einde van de maand niet-werkende werkzoekende (NWWZ) was, vormt de teller van deze indicator. De noemer bestaat uit alle vacatures (NECzI) die tijdens de maand of op het einde van de maand openstonden. Door de NWWZ te delen door de openstaande vacatures bekomt men de spanningsindicator: het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature.

De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke vacature beschikbaar is. Dit omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van de vacatures of de eigenschappen van de werkzoekenden. Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als hij al onmiddellijk inzetbaar is. De spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te becijferen. Ook de evolutie van de spanningsindicator werd berekend op basis van voortschrijdende gemiddeldes over 12 maanden.

Omdat de interimopdrachten niet worden meegeteld onderschat de spanningsindicator de krapte op de arbeidsmarkt. Om vergelijkbaarheid doorheen de tijd te

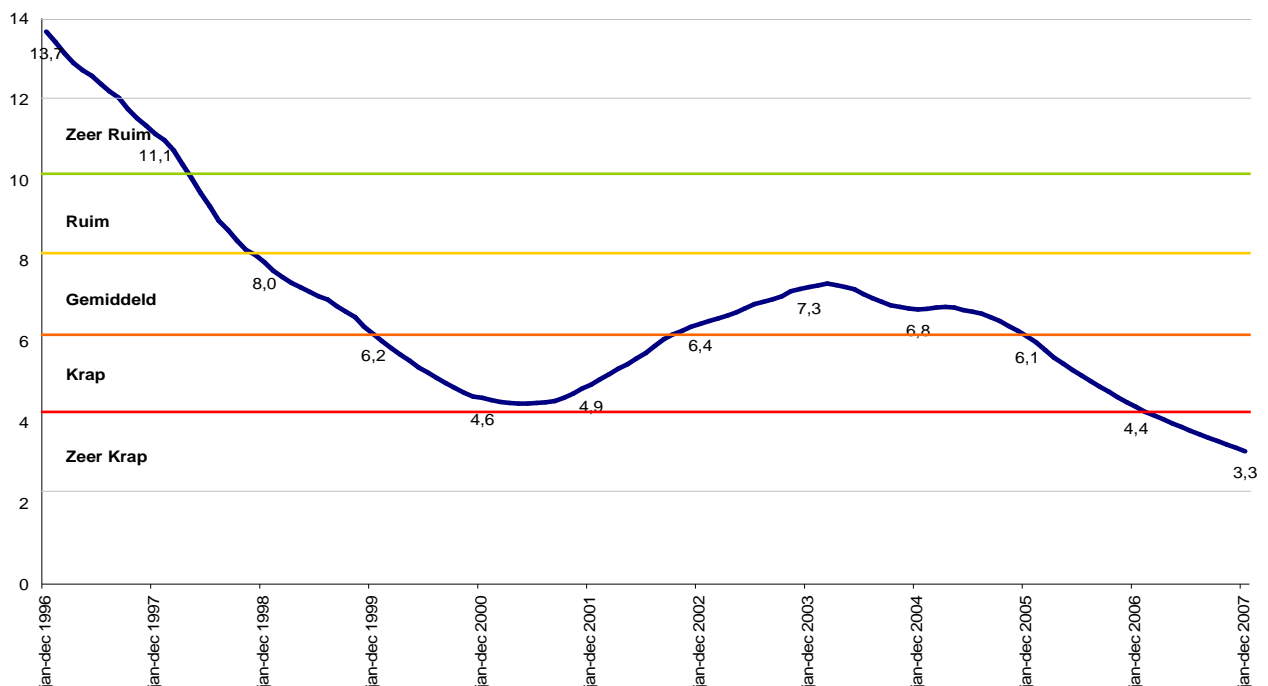
garanderen is het weglaten van de interimopdrachten echter noodzakelijk.

Grafiek 3 toont dat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren duidelijk krappere is geworden. Van bijna 14 werkzoekenden per vacature in 1996 daalde de spanningsindicator pijlsnel tot ongeveer 4,5 in 2001 om daarna met de verslechterde conjunctuur opnieuw toe te nemen. Vanaf 2006 daalt de spanningsindicator opnieuw scherp om eind 2007 te stranden op 3,3 werkzoekenden per vacature, beduidend lager dan in 2000 en 2001.

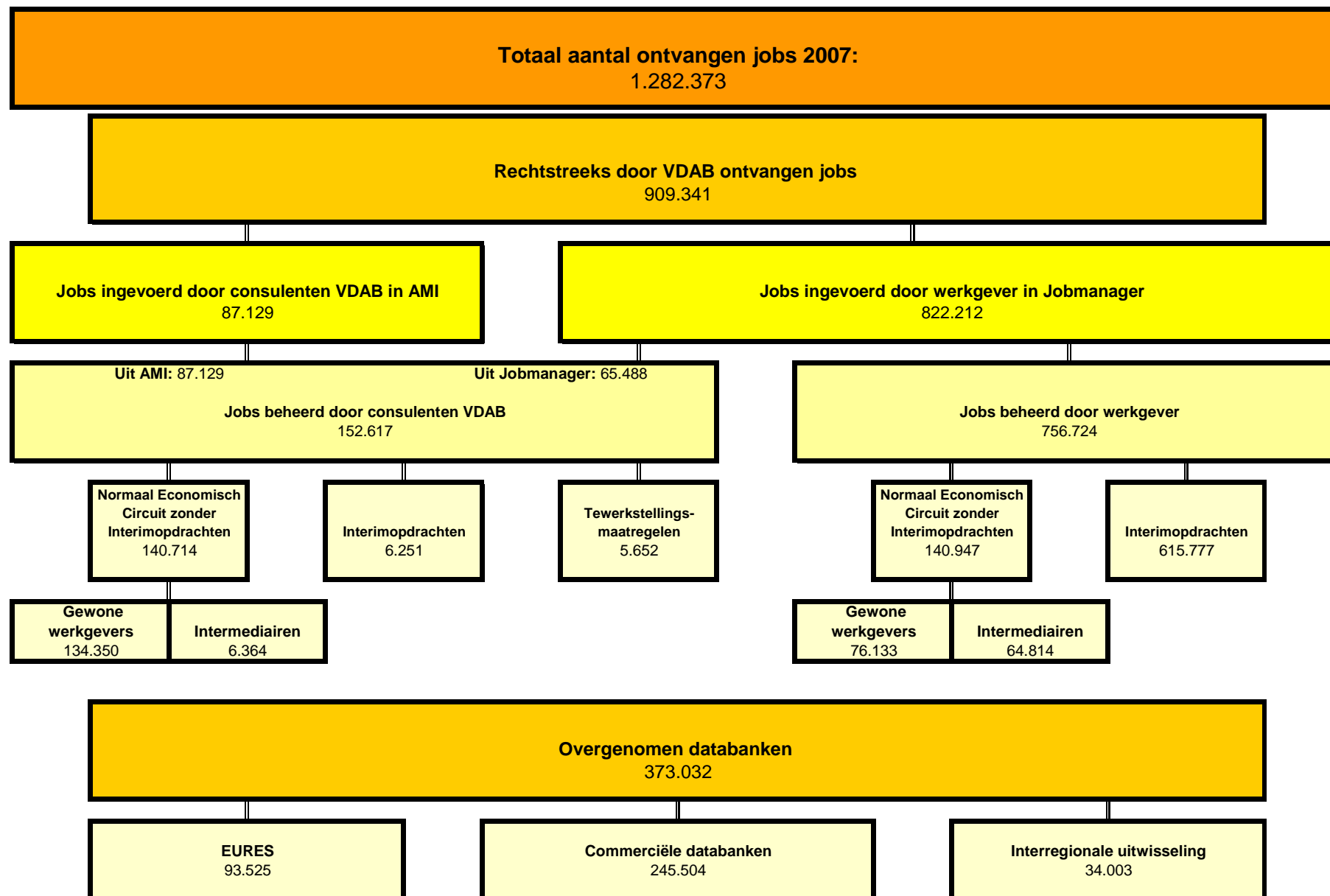
Dat de spanningsindicator vanaf 2006 zo sterk daalt, is niet alleen te wijten aan de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Ook het toegenomen markt bereik en de toename van het aantal dubbels in de vacaturedata bank van de VDAB verklaren deze daling. Omdat de grafiek geen rekening houdt met openstaande interimopdrachten blijft de vertekening beperkt.

De Vlaamse arbeidsmarkt werd in 2007 gekenmerkt door krapte. De Vlaamse arbeidsreserve bevond zich in 2007 opnieuw bijna op het niveau van het voorjaar van 2001 en het aantal vacatures piekt. Uit de volgende hoofdstukken zal dan ook blijken dat het aantal knelpuntberoepen in 2007 is toegenomen.

Grafiek 3: Evolutie Spanningsindicator



Tabel 1: Ontvangen vacatures in 2007



2. Knelpuntberoepen

- 2.1. Algemeen
- 2.2. Knelpuntberoepen
- 2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2000-2007
- 2.4. Toekomstige evolutie van de knelpunten
- 2.5. Regionale knelpunten in 2007

2.1. Algemeen

Op basis van statistische criteria werd een initiële lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling van de VDAB. Vervolgens werden de sectorverantwoordelijken (VDAB) en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te bekomen.

Op deze basis werden een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Door de uitgebreidheid van de AMI-beroepennomenclatuur werd de lijst behoorlijk lang. Met het oog op een overzichtelijke en makkelijk te citeren knelpuntenlijst en knelpuntanalyse werden daarom verschillende nauw verwante beroepen samengenomen. Het eindresultaat is een lijst van **234 knelpuntberoepen**, gegroepeerd in **95 beroepenclusters**.

In hoofdstuk 2.2 worden de knelpuntberoepen verder besproken. Bij de bespreking gebruiken we de opmerkingen geformuleerd door zowel de Vlaamse als de subregionale werkgroepen, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectoraccounts en sectorale organisaties. Hoofdstuk 2.3 behandelt de historische evolutie van de knelpunten van de laatste 8 jaar (periode 2000–2007). In hoofdstuk 2.4. wordt een blik geworpen op de toekomst van enkele knelpuntberoepen.

Door beroepen toe te voegen of te schrappen hebben de VDAB-kantoren, op basis van de Vlaamse lijst, hun eigen regionale knelpuntenlijst bepaald. De belangrijkste conclusies van de regionale besprekingen zijn opgenomen in hoofdstuk 2.5. De statistische gegevens zijn terug te vinden in Deel 2, bijlage 2.

Tot en met 2005 werd in de tabellen met regionale informatie en in de tijdreeksen steeds het aantal **afgehandelde** vacatures weergegeven. Dit betreft enkel de vacatures die afgewerkt worden door een VDAB-consulent. Vanwege de steeds verdergaande informatisering groeit het aandeel vacatures dat online wordt doorgegeven én ingevuld zonder bemiddeling van een consulent. Daarom wordt, sinds 2006, in dit

hoofdstuk (met bijhorende tabellen) het aantal **ontvangen** vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim weergegeven, wat een meer realistische kijk geeft op het aantal jobs op de arbeidsmarkt.

Er is een duidelijke toename van het aantal jobs in knelpuntberoepen. De knelpuntberoepen in 2007 zijn goed voor 50,2% (141.471) van het aantal ontvangen jobs NECzI (vorig jaar : 44,4%). Het aandeel van de knelpunten in het aantal afgehandelde jobs ligt in 2007 op 59,1% (vorig jaar : 52,7%).

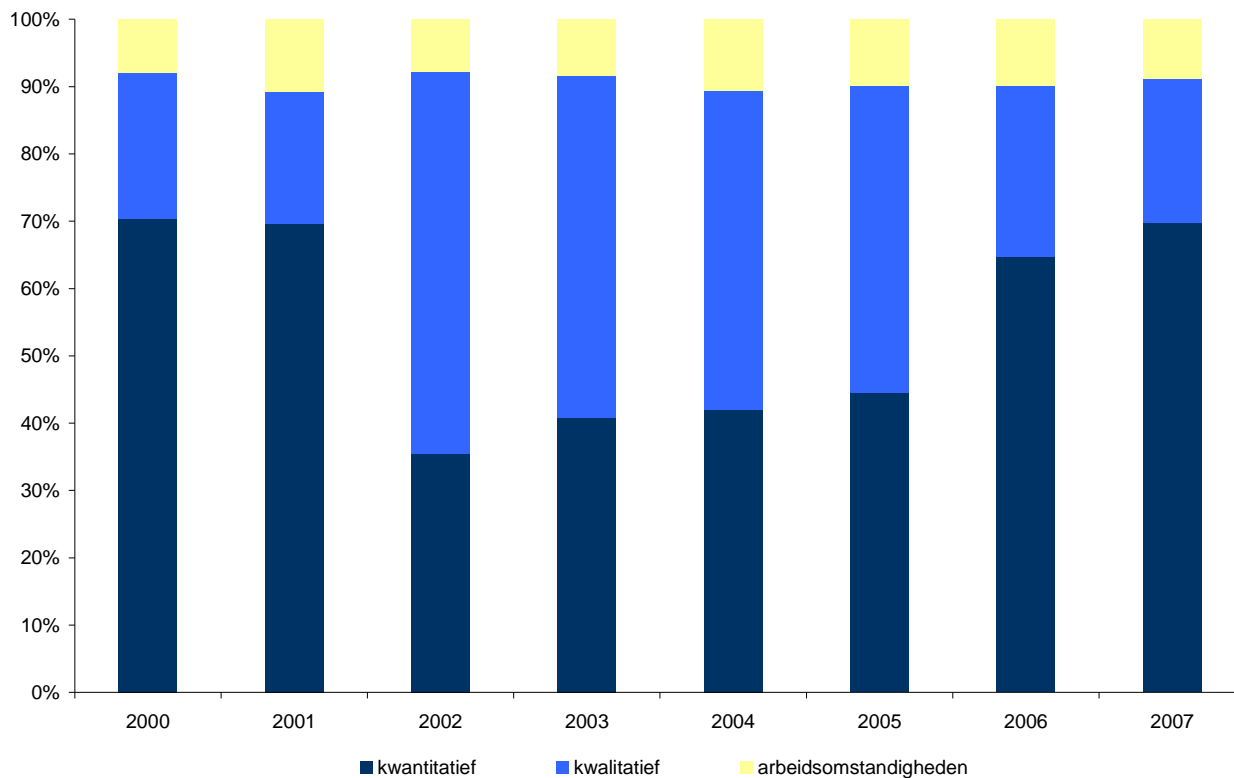
Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
 - het beroep wordt niet meer aangeleerd;
 - er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;
 - de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.
- ✓ 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 (bv. van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek + commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ werkomstandigheden:
 - laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten);
 - statuut van zelfstandige.

Grafiek 4 toont de evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpunten. De grafiek toont dat het aandeel beroepen waarvan de vacatures moeilijk ingevuld raken omwille van de arbeidsomstandigheden constant blijft. Het aandeel knelpuntberoepen met kwantitatieve oorzaken

en het aandeel knelpunten omwille van kwalitatieve redenen opereren als communicerende vaten. Bij hoogconjunctuur en lage werkloosheid overwegen kwantitatieve factoren, bij een minder krappe arbeidsmarkt zijn de kwalitatieve eisen het meest bepalend.

Grafiek 4: Evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totale aantal knelpuntberoepen



2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 2 somt de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepsclusters) op. Enkel beroepenclusters waarvoor VDAB in 2007 meer dan 500 jobs ontving werden in deze opsomming meegenomen. De voornaamste

oorzaak van het knelpunt werd aangegeven met het nummer 1. Indien beroepen binnen één cluster verschillende knelpuntoorzaken hebben, is het mogelijk dat het nummer 1 in verschillende kolommen werd geplaatst.

Tabel 2: Belangrijkste beroepenclusters naar oorzaak: kwantitatief (KWAN), kwalitatief (KWAL) of arbeidsomstandigheden (AO)

beroepscluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	AO
Ingenieur	1	2	
Verpleegkundige	1		2
Gekwalificeerd verzorgende	1	2	3
Technisch tekenaar	1	2	
Technicus	1	2	
Boekhouder	1	2	
Opvoeder klasse 1	1		
Begeleider kinderopvang	1	3	2
Informaticus	1	1	
Consulent arbeidsbemiddeling	1		
Productieverantwoordelijke	1	2	
Management assistent		1	
Medewerker callcenter			1
Commercieel bediende		1	
Technisch-administratief bediende		1	
Bediende planning en logistiek		1	
Bediende kostprijsberekening		1	
Bediende expeditie	1	2	3
Vertegenwoordiger		2	1
Televerkoper			1
Merchandiser-demonstrateur			1
Filiaalhouder en -assistent		1	1
Tuinier, land- en tuinbouwarbeider		1	1

beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	AO
Autobus- en autocarbestuurder	1	2	
Vrachtwagenbestuurder	1	2	3
Insteller-bediener werktuigmachines	1	2	
Onderhoudsmecaniciën machines	1	2	
Mecaniciën van motorvoertuigen	1	2	
Plaatbewerker	1	1	
Installateur sanitair en CV	1	2	
Lasser	1	2	
Elektriciën	1	2	
Schrijnwerker/meubelmaker	1	2	
Schilder-decorateur	2	1	
Metselaar	1		
Stukadoor	1		2
Dakdekker	1		2
Onderhoudsvakman gebouwen		1	
Magazijnier	2	1	
Heftruckbestuurder	1	2	
Kok		1	2
Kelner		2	1
Schoonmaker	1	1	2
Kapper		1	2
Strijkster (M/V)			1

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

Vanaf dit jaar wordt het beroepenoverzicht enigszins aangepast. Door het hoge aantal beroepen dat het afgelopen jaar een knelpunt bleek te zijn en door de uitgebreidheid van de beroepennomenclatuur, werd de lijst behoorlijk lang. Daarom werden een aantal nauwverwante beroepen samengevoegd.

De algemene codes die opgenomen worden (bv. ("ingenieur (algemene code)")) geven geen bijkomende beroepsinformatie maar zijn toch relevant omwille van het aantal werkaanbiedingen. Deze codes bestaan omdat niet altijd kan achterhaald worden welke specialisatie de werkgever wenst, als de werkgever al een specifieke specialisatie wenst.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstandig- heden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Ingenieur	1697	8206	9903			
Ingenieur bouwkunde	344	1459	1803	1	2	
Ingenieur elektriciteit	88	447	535	1	2	
Ingenieur elektronica	122	706	828	1	2	
Ingenieur mechanica	112	694	806	1	2	
Ingenieur elektromechanica	305	1252	1557	1	2	
Ingenieur scheikunde	41	172	213	1	2	
Ingenieur kunststoffen	1	12	13	1	2	
Ingenieur textiel	8	171	179	1	2	
Ingenieur biochemie	21	102	123	1	2	
Ingenieur (algemene code)	655	3191	3846	1	2	

Ingenieur is een structureel knelpunt omwille van de geringe appetijt van jongeren voor ingenieursopleidingen en de stijgende vraag naar deze profielen. De initiatieven om ingenieurstudies aantrekkelijker en toegankelijker te maken zoals het afschaffen van het toelatingsexamen burgerlijk ingenieur konden het tij niet keren. De bedrijven bestrijden de kwantitatieve tekorten o.a. via de delokalisatie van typische ingenieursactiviteiten en het aantrekken van buitenlandse ingenieurs.

Er is naast de kwantitatieve oorzaken ook een kwalitatief probleem. Naast de evidente technische kennis verlangt men steeds vaker managementkwaliteiten. Talenkennis en mobiliteit zijn andere elementen die het knelpuntkarakter van deze werkaanbiedingen versterken.

De schaarste manifesteert zich in meer vakgebieden dan in 2006. Ingenieurs elektriciteit, kunststoffen, textiel en biochemie zijn nu ook opgenomen in de lijst van de knelpuntberoepen. Er is pas sinds enkele jaren één opleiding tot ingenieur kunststoffen in Oostende, gefinancierd door de sector.

Apotheker	58	79	137			
Apotheker	34	58	92	1		
Ziekenhuisapotheker	24	21	45	1		

Apotheker is een kwantitatief knelpunt. Oorzaken hiervan zijn:

- het achterblijven van de studentenaantallen op de vraag;
- de vervrouwelijking van het beroep. Vrouwen werken veel deeltijds en doen vaker beroep op tijdskrediet;
- de leeftijdsstructuur van het apothekerskorps;
- de overname van voorheen zelfstandige officina's door investeerders die werken met apothekers in loondienst. Werknemers in loondienst zijn gehouden aan de conventionele arbeidsduur.

Ziekenhuisapotheker is dit jaar toegevoegd aan de lijst. Specifiek is dat ziekenhuisapothekers een extra specialisatiejaar moeten volgen. Weinig studenten volgen deze bijkomende opleiding.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Verpleegkundige	1971	1846	3817			
Hoofdverpleegkundige	115	124	239	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	1402	1395	2797	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	81	112	193	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	92	51	143	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	9	5	14	1		2
Kinderverpleegkundige	25	37	62	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	9	17	26	1		2
Vroedkundige	17	31	48	1		2
Thuisverpleegkundige	221	74	295	1		2

Verpleegkundige is een knelpuntberoep en dit ongeacht de specialisatie. Het knelpuntkarakter gaat in eerste instantie terug op kwantitatieve tekorten. De voorbije jaren zijn nochtans tal van inspanningen gedaan om het aanbod te verruimen:

- werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen;
- werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten;
- allochtone artsen en verpleegkundigen worden aangespoord om via een verkort opleidingstraject een bachelor in de verpleegkunde te halen;
- de instap van herintreders wordt begeleid;
- functies worden opgesplitst. Verpleegkundigen voeren minder verzorgende taken uit en concentreren zich op verpleegkundige taken;
- kinesisten krijgen de kans om zich te laten omscholen tot verpleegkundige;
- oudere werknemers krijgen meer vakantiedagen. De verlaging van de werklast zou er moeten voor zorgen dat oudere verpleegkundigen langer aan de slag blijven;
- de doelgroep van de allochtonen wordt aangesproken;
- de verloning is verbeterd. Dat verhoogt de aantrekkingskracht en beperkt het personeelsverloop.

Ondanks deze aanbodverruimende initiatieven blijft het kwantitatieve tekort actueel. Er zijn immers weinig werkzoekende verpleegkundigen en de grote groep deeltijds werkende werkzoekenden biedt slechts een beperkt potentieel. De combinatie van twee deeltijdse banen is omwille van de grillige uurroosters niet evident. Veel vrouwelijke verpleegkundigen hebben ook geen belangstelling voor een voltijdse baan. Zij wijzen daarvoor naar de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, de onregelmatige uurroosters en de gezinstaken. De groep van de herintreders is evenmin groot. Daarenboven zijn er een reeks elementen die suggereren dat de vraag naar verpleegkundigen verder zal stijgen: er is de vergrijzing van de bevolking en daaraan gekoppeld een groeiende medische vraag, er zijn de groeiende kwalitatieve eisen in de rust- en verzorgingssector die zich weerspiegelen in de hogere eisen inzake omkadering, er is de vooruitgang inzake medische technologie en de vraag naar hogere kwalificaties en het succes van het deeltijds werken en tijdskrediet en de daaraan gekoppelde vervangingsvraag.

In tweede orde zijn jobintrinsieke elementen verantwoordelijk voor het knelpuntkarakter: de job is zwaar en veronderstelt vaak weekend- en avondwerk.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Gekwalificeerd verzorgende	1034	300	1334	1	2	3
<p>De vergrijzing van de bevolking en de uitbreiding van de dienstverlening creëren extra vacatures voor gekwalificeerd verzorgenden in de ziekenhuizen, de rust- en verzorgingstehuizen en bij de diensten voor gezinszorg en bejaardenhulp. Er zijn te weinig kandidaten voor deze vacatures, vandaar het kwantitatieve knelpunt.</p> <p>Daarnaast is er ook een kwalitatieve lacune. Als gevolg van de beperking van het aantal ligdagen in de ziekenhuizen krijgt men in de (semi-)residentiële zorg en de thuiszorg steeds meer te maken met zwaar hulpbehoevende personen die een specifieke verzorging vergen.</p> <p>Een succesvolle piste - zowel aanbodverruimend als competentieversterkend - is het opleiden van werkzoekenden die gemotiveerd zijn om in de zorgverlening te werken maar niet over een geschikt diploma of up-to-date kennis beschikken. Naast een grondige theoretische vorming is een belangrijk pakket stages voorzien. De opleiding leidt tot een erkend brevet waarmee de verzorgende zowel in de thuiszorg als in verzorgingsinstellingen kan tewerkgesteld worden.</p> <p>Ten slotte versterken jobintrinsieke kenmerken het knelpuntkarakter. Net als verpleegkundig personeel hebben de verzorgenden een zware baan die eventueel weekendwerk en nachtprestaties veronderstelt.</p>						

Onderwijzend personeel	
Leraren secundair onderwijs technische vakken	Geen cijfers beschikbaar
Leraren secundair onderwijs Frans	
Leraren secundair onderwijs wiskunde	
<p>In het Arbeidsmarktrapport van april 2008 van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming wordt ingezoomd op dit specifieke arbeidsmarktsegment. Onze vaststelling dat de arbeidsmarkt voor leerkrachten de voorbije jaren minder krap was, wordt gedeeld: leerkrachten stapten later uit en meer jongeren kozen voor een onderwijsbaan. De vervangingsvraag vanwege pensioneringen bleef door de verlengde loopbaan lager. Dit tijdelijk effect geraakt uitgeput en daardoor evolueert de vervangingsvraag tot een natuurlijk niveau. Andere vaststelling is dat de groei van het aantal afgestudeerden niet voluit benut wordt door het vroegtijdige vertrek van jonge leerkrachten.</p> <p>De voorbije jaren bleef leraar technische vakken een hardnekkig kwantitatief knelpuntberoep en de krapte is nog aangewakkerd door de gunstige economische conjunctuur. Deze profielen zijn immers ook zeer gegeerd in de privésector waar doorgaans meer verdiend kan worden.</p> <p>Andere knelpuntberoepen dan leerkracht wiskunde en Frans manifesteren zich vooral bij tijdelijke vervangingen in het tweede en derde trimester. De intensiteit van deze knelpuntberoepen piekt in de grootsteden.</p>	

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Technisch tekenaar	880	2352	3232			
Bouwkundig tekenaar	292	665	957	1	2	
Betontekenaar	15	13	28	1	2	
Tekenaar mechanica	110	251	361	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	62	142	204	1	2	
Tekenaar piping	110	148	258	1	2	
Tekenaar elektriciteit	92	204	296	1	2	
Tekenaar elektronica	7	33	40	1	2	
Tekenaar (algemene code)	192	896	1088	1	2	

De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Het kwantitatieve tekort gaat terug op het te kleine aantal afgestudeerde tekenaars. De aantrekkende economie verscherpt het tekort. Specifiek voor tekenaars piping is dat er geen schoolse opleiding voor bestaat.

In tweede orde zijn kwalitatieve aspecten verantwoordelijk voor het knelpunt. Werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerptekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs. De beschikbare arbeidsreserve bevat weinig kandidaten die voldoen aan deze hoge kwalitatieve standaarden.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Technicus	4454	6327	10781			
Technicus elektromechanica	576	795	1371	1	2	
Technicus mechanica	245	136	381	1	2	
Technicus bouw - werfleider	673	1274	1947	1	2	
Technicus elektriciteit	322	408	730	1	2	
Technicus textielveredeling	5	25	30	1	2	
Technicus breigoed	4	0	4	1	2	
Technicus weefkunde	1	20	21	1	2	
Technicus kunststoffen	14	9	23	1	2	
Technicus industriële scheikunde	66	206	272	1	2	
Technicus biochemie en voeding	36	61	97	1	2	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	281	193	474	1	2	
Technicus autotechniek	191	414	605	1	2	
Technicus elektronica	449	510	959	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	40	18	58	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	96	3	99	1	2	
Beeld- en/of geluidstechnicus	89	102	191	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	255	311	566	1	2	
Technicus horeca en aanverwanten	13	17	30	1	2	
Technicus - productieoperator	561	488	1049	1	2	
Technicus grafische bedrijven	17	61	78	1	2	
Technicus (algemene code)	520	1276	1796	1	2	

Technische beroepen zijn klassieke knelpuntberoepen. De instroom van jonge afgestudeerden bleef de voorbije jaren achter op de marktvrage. De gesuggereerde oplossingen - de verhoging van de aantrekkingskracht van het technisch onderwijs en meer vrouwen aan de slag als technicus - botsen op hardnekkige vooroordelen.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem omdat de arbeidsreserve de gevraagde kwaliteiten mist. De gevraagde profielen evolueren: vroeger was een diploma derde graad middelbaar onderwijs voldoende, nu verlangt men meer en meer een bachelordiploma. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Er zijn echter te weinig geschikte kandidaten om dergelijke opleidingen te volgen.

Bijzonder voor beeld- en geluidstechnicus is het grillige arbeidspatroon (onregelmatige uurroosters, wisselende jobs en eventueel verre verplaatsingen).

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Boekhouder	768	2942	3710			
Boekhouder	621	1984	2605	1	2	
Accountant	92	576	668	1	2	
Auditor (boekhouding – interne controle)	55	382	437	1	2	

Boekhouders en accountants zijn in de eerste plaats kwantitatieve knelpuntberoepen. Het tekort situeert zich vooral bij de professionele bachelors. Verder concentreert de vraag zich in de grote steden en bij accountancykantoren. Gespecialiseerde interimbureaus bewerken dit specifieke marktsegment.

Ook kwalitatief zijn de eisen hoog. De kennis van specifieke boekhoudpakketten en ervaring is vaak cruciaal bij aanwervingen. Gezien de kennis vlug gedateerd is, dringt een permanente bijscholing zich op. Via vervolmakingsopleidingen verhogen VDAB en andere opleidingsverstrekkers de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders.

Auditors zijn schaars. De rekrutering spitst zich toe op auditors die reeds actief zijn.

Opvoeder klasse 1	397	255	652	1		
--------------------------	------------	------------	------------	----------	--	--

De extra opvangplaatsen in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het algemeen welzijnswerk versterken het kwantitatief knelpunt opvoeder klasse 1. Ook in de volgende jaren zal de vraag groeien door het Vlaams Akkoord voor de Social Profit voor de periode 2006-2010 en de recente engagementen om de wachtlijsten in de gehandicaptenzorg terug te dringen en de opnamecapaciteit in de bijzondere jeugdzorg te verruimen.

Begeleider kinderopvang	795	271	1066			
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	439	120	559	1	3	2
Begeleider kinderopvang	356	151	507	1	2	

Begeleider buitenschoolse kinderopvang is geëvolueerd naar een kwantitatief knelpunt. De beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders minimaal een kwalificatie beroepssecundair onderwijs moet hebben beperkt de rekruteringsbasis.

Andere aspecten zoals de gesplitste en onregelmatige werktijden – voor en na school, op woensdag-namiddag en tijdens vakanties – versterken het knelpunt. Daarnaast is er het onaantrekkelijke statuut. Veel begeleiders werken immers deeltijds als gesco of Wep+. Het statuut en deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken. Bij laag betaalde deeltijdse banen treedt daarenboven een werkloosheidsval op, wat mede de geringe aantrekkingskracht verklaart.

Begeleider in de gewone kinderopvang is eveneens een kwantitatief knelpunt. De stijging van het aantal kinderopvangplaatsen creëert nieuwe arbeidsplaatsen. In combinatie met een groeiende vraag vanuit de buitenschoolse kinderopvang en de bejaardensector, waar kinderverzorgsters werken als gekwalificeerd verzorgende, stelt de aanbodproblematiek zich voor het eerst zo scherp. De kwalitatieve eisen zijn een andere oorzaak voor het knelpunt.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen	57	53	110		1	
<p>Werkleiders in sociale en beschutte werkplaatsen moeten specifieke kwaliteiten hebben. Werkleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten kunnen omgaan met de complexe problematieken van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen ligt de combinatie van technische kennis en pedagogische kwaliteiten aan de basis van het knelpunt.</p>						

Informaticus	3203	5157	8360			
E.D.P. (electronic data processing) manager	25	84	109	2	1	
Projectleider - informatica	280	756	1036	2	1	
Databeheerder - informatica	79	99	178	2	1	
Netwerkbeheerder - informatica	193	266	459	2	1	
Systeembeheerder - informatica	193	439	632	2	1	
Netwerkspecialist - informatica	61	133	194	2	1	
Analist - informatica	290	521	811	2	1	
Toepassingsprogrammeur - informatica	740	1321	2061	2	1	
Analist-programmeur - informatica	356	274	630	2	1	
Systeemp programmeur - informatica	152	115	267	2	1	
Support – informatica	646	1050	1696	1	2	
PC-technieker	152	91	243	1	2	
Computer-operator	36	8	44	1	2	
<p>Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve oorzaken. De werkgevers vragen informatici die hoog geschoold zijn, de technologie perfect beheersen en een up-to-date kennis bezitten in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie. In de vacatures is kennis van specifieke pakketten een vaak terugkerende eis.</p> <p>Kwantitatief is er eveneens een deficit. De crisis in de informaticasector vanaf 2000 resulteerde in teruglopende studentenaantallen. Ondertussen is de sector uit het dal geklommen en stuit de vraag op een achterblijvend aanbod.</p> <p>Bij vacatures voor support-informatica, PC-technieker en computer-operator domineren de kwantitatieve problemen en situeert de gevraagde informatica-kennis zich op een minder gespecialiseerd niveau.</p>						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Consulent arbeidsbemiddeling	234	2958	3192			
Consulent werving en rekrutering	80	420	500	1		
Consulent uitzendarbeid	154	2538	2692	1		

De intermediairen op de arbeidsmarkt hebben een permanente behoefte aan consulenten omwille van de sterke groei en het grote verloop. Kantoren beschouwen het tekort aan geschikte kandidaten als een kritische factor voor verdere groei.

Men kan bovendien niet voorbijgaan aan de effecten van de specialisatie. Voor de aanwerving en rekrutering van financiële experts wenst men bij voorkeur een consulent aan te werven die zelf een sterk financieel profiel heeft, idem dito voor de andere specialisaties. Deze profielen zijn echter moeilijk te vinden en verlaten vaak de sector om te gaan werken bij voormalige klanten.

Productieverantwoordelijke	309	1317	1626	1	2	
-----------------------------------	------------	-------------	-------------	----------	----------	--

De productieverantwoordelijke definieert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. Naast technische kennis wordt verwacht dat de productieverantwoordelijke technici of leidinggevendens begeleidt en stuurt. Ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werknemers die van werkkring veranderen.

Management assistent	141	367	508		1	
-----------------------------	------------	------------	------------	--	----------	--

Management assistent is een kwalitatief knelpunt. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers dat een management assistent zelfstandig kan werken en beschikt over organisatietalent. Meertaligheid en kennis van de klassieke bureautica-pakketten zijn een conditio sine qua non. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd.

VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in de opleidingprogramma's.

Medewerker callcenter	601	1731	2332			1
------------------------------	------------	-------------	-------------	--	--	----------

Callcenters namen de voorbije jaren een hoge vlucht en de vraag naar medewerkers steeg navenant. De vraag wordt bovendien aangezwengeld door het grote verloop. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep – stress, avondwerk, deeltijds – en de lage verloning verklaren zowel het grote verloop als de geringe aantrekkingskracht van het beroep.

Kwalitatief vallen de eisen mee. Diploma noch ervaring vormen strikte voorwaarden voor aanwerving en de meeste kennis wordt stapsgewijs 'on the job' opgedaan.

Commercieel bediende	1642	4378	6020		1	
-----------------------------	-------------	-------------	-------------	--	----------	--

Het knelpuntkarakter van commercieel bediende gaat terug op kwalitatieve aspecten zoals commerciële feeling, talenkennis, klantvriendelijkheid en een gezonde assertiviteit. Als instapniveau wordt meestal hoger secundair onderwijs gevraagd. Afhankelijk van de sector is soms meertaligheid vereist.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Technisch-administratief bediende	517	1365	1882		1	
<p>Bij technisch-administratief bediende is de combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis determinerend. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd in een bepaalde specialisatie. Soms kan men doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden. Werkplekieren is een andere instroomroute. VDAB promoot de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO). Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.</p>						

Bediende planning en logistiek	480	1064	1544		1	
<p>De bediende planning en logistiek heeft een gediversifieerd takenpakket. Planning van de transporten voor de chauffeurs, de bevrachting van de voertuigen voor nationaal en internationaal transport, contacten met leveranciers en klanten en de opmaak van de transportdossiers, vrachtdocumenten en douaneformaliteiten maken allemaal deel uit van de job. De kwalitatieve eisen zijn dan ook bepalend voor het knelpunt. Men wenst ook kandidaten met ervaring in een vergelijkbare functie. Voor wat de opleiding betreft, wordt bijna altijd de voorkeur gegeven aan personen met een professionele bachelor uit de richtingen handel, transport en distributie of expeditie. Hoe groter de ervaring, hoe minder belangrijk het diploma. In de meeste gevallen is een uitstekende meertaligheid vereist.</p>						

Bediende kostprijsberekening	219	795	1014		1	
<p>Bediende kostprijsberekening is een kwalitatief knelpunt. De vereiste sectorgebonden kennis bemoeilijkt de invulling van de jobs. Een andere eis betreft kennis van specifieke software voor kostprijsberekening. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd in een bepaalde specialisatie. Soms kan men doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden en kostprijsberekening.</p>						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongun- stige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Bedienden expeditie	422	678	1100			
Kantooexpediteur	33	17	50	1	2	3
Hulpkantooexpediteur	42	11	53	1	2	3
Kaaiexpediteur	12	18	30	1	2	3
Waterklerk	5	5	10	1	2	3
Dispatcher - transportplanner	147	446	593		1	2
Douanedecarant	30	16	46	1	2	3
Manifestbediende	41	22	63	1	2	3
Expeditiebediende-transport	112	143	255	1	2	3

De expeditie sector groeit sterk en de nood aan personeel groeit mee. De meeste van de hierboven opgesomde beroepen zijn doorgroefuncties, waarbij kennis van het havenmilieu en ervaring belangrijk zijn. Een kandidaat zonder ervaring start gewoonlijk als manifestbediende, groeit eerst door tot expeditiebediende-transport, dan hulpexpediteur en wordt uiteindelijk gepromoveerd tot expediteur.

Ongeacht de gevolgde studies beginnen schoolverlaters altijd onderaan de ladder, maar hoe hoger de motivatie, hoe sneller men opklimt. In een sector zonder vaste uren, met veel stresserend werk, hoge eisen qua talenkennis en niet altijd een aantrekkelijke startverloning is dit niet evident. Enkel wie geboeid is door de vele internationale contacten, de verantwoordelijkheid en creativiteit in beslissingen, en de specifieke werkomgeving, blijft dit doen.

Er wordt ook steeds meer verwacht van de werknemers. De laatste tijd is de vraag ook steeds groter naar commerciële feeling en probleemoplossend denken in alle jobs, om in het contact met klanten beter te kunnen zijn dan de concurrentie. Van een expediteur wordt nu ook kennis verwacht van de service voor en na het loutere vervoersaspect.

Bijgevolg is er veel verloop bij de expeditiebedrijven, zowel extern, wanneer werknemers de sector de rug toekeren, als intern, wanneer werknemers overstappen naar een ander bedrijf.

De sector zelf organiseert diverse vraaggerichte opleidingen.

Hotelreceptionist	186	56	242		2	1
--------------------------	------------	-----------	------------	--	----------	----------

Hotelreceptionist is een knelpunt omwille van ongunstige arbeidsomstandigheden zoals nachtwerk en de lage verloning. Een hotelreceptionist moet meertalig zijn. Competente hotelreceptionisten – verzorgde, communicatieve mensen die in staat zijn hun werkgever te vertegenwoordigen – verlaten daardoor vaak de sector. Dergelijke profielen zijn immers ook in andere sectoren zeer gegeerd, sectoren die vaak een hogere verloning kunnen aanbieden.

Vertegenwoordiger	3377	3824	7201		2	1
--------------------------	-------------	-------------	-------------	--	----------	----------

Vacatures voor vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld door de ongunstige arbeidsomstandigheden: de onregelmatige werkuren, de verre verplaatsingen, de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopcijfers) en het eventueel moeten werken in een zelfstandig statuut doen werkzoekenden aarzelen om in het beroep te stappen. Kennis van verkooptechnieken is een vaak terugkerende kwalitatieve eis. De VDAB organiseert in samenwerking met Cevora specifieke opleidingen voor vertegenwoordigers.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Televerkoper	376	598	974			1
---------------------	------------	------------	------------	--	--	----------

De voornaamste activiteiten van televerkopers zijn het ondersteunen van de verkoop, het verkopen van goederen of diensten en het voeren van tele-enquêtes. De werkuren kunnen buiten de normale kantooruren vallen, afhankelijk van de beschikbaarheid van de beoogde doelgroep. De onregelmatige werkuren, het werken in ploegen en weekendwerk maken de job minder aantrekkelijk. De lage lonen zijn een andere rem.

Merchandiser-demonstrateur	1237	612	1849			
Merchandiser	385	325	710			1
Demonstrateur	852	287	1139			1

Een merchandiser ontwerpt en implementeert externe verkooppunten, dit met de bedoeling de producten zonder verkoper aantrekkelijk te maken. De werkuren zijn onregelmatig en soms worden ze verlegd, bijvoorbeeld buiten de openingsuren van de winkels. Soms wordt ook zaterdagwerk verwacht. Het loon vormt een ander obstakel.

Demonstrateurs zijn actief in grootwarenhuizen en op beurzen en markten. Kenmerkend zijn de korte contracten van één tot drie dagen, meestal op het einde van de week. Het loon bestaat meestal uit een vast bedrag per gepresteerde dag, soms aangevuld met een premie die aan bepaalde doelstellingen wordt gekoppeld. De onzekere inkomsten belemmeren de rekrutering.

Filiaalhouder en -assistent	1156	2348	3504			
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	590	1798	2388			1
Filiaalassistent - rayon verantwoordelijke	566	550	1116		1	2

Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van het startkapitaal, het zelfstandigenstatuut en de onzekere financiële verloning. Verder is het geen nine-to-five-job.

Bij de vacatures voor filiaalassistent zoekt men, net zoals bij vacatures voor onder meer vertegenwoordigers en commercieel bedienden, vooral commerciële profielen. Naast de evident commerciële vaardigheden moeten filiaalassistenten ook beschikken over de nodige administratieve en eventueel ook technische capaciteiten. Dit verklaart het kwalitatieve knelpunt.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Tuinier, land- en tuinbouwarbeider	2896	377	3273			
Serrearbeider	88	4	92		2	1
Arbeider in de land- en tuinbouw	515	183	698			1
Fruitplukker hardfruit	1152	37	1189			1
Fruitplukker zachtfruit	451	2	453			1
Arbeider in de groentenoogst	148	3	151			1
Tuinier	296	97	393		1	2
Tuinaanlegger - bosaanlegger	202	39	241		1	2
Tuin- en landbouwmachinebestuurder	44	12	56	1		

De jobs voor serrearbeiders, land- en tuinbouwarbeiders en fruitplukkers geraken moeilijk ingevuld. De lage verloning en het fysiek zware werk maken dat nog weinig werkzoekenden interesse hebben voor deze functies. Enkel migranten weet men nog te motiveren voor dit beroep en werkgevers doen dan ook vaak beroep op de buitenlandse arbeidskrachten uit de nieuwe EU-landen via de versoepelde arbeidskaartenregeling. Dat mildert het knelpunt. Verder betreft het banen die sterke seizoenspieken kennen.

Vacatures voor tuinier en tuinaanlegger richten zich tot kandidaten met een specifieke opleiding. Er zijn evenwel te weinig afgestudeerden uit het tuinbouwonderwijs. De vereisten die gesteld worden aan de werknemers zijn vrij hoog: men vraagt polyvalentie (paadjes aanleggen, beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines, ...) gecombineerd met lange werkdagen, fysiek zwaar werk en buitenwerk. Tuinaanleggers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen omwille van de hogere lonen vaak over naar de bouwsector.

Er is een kwantitatief tekort aan bestuurders van tuin- en landbouwmachines. Specifiek is dat het seizoenswerk betreft. Verder is het fysiek zwaar werk en worden lange dagen gemaakt wanneer de weersomstandigheden goed zijn.

Veehouder	8	4	12	1		2
Agro-bedrijven – o.a. de varkenssector in West- en Oost-Vlaanderen en de kalverenbedrijven in de Kempen - worden steeds groter en deze schaalvergroting vertaalt zich in een groeiende vraag naar werknemers in loondienst. Te weinig werkzoekenden beschikken over de nodige ervaring en kennis van het beroep. Verder is het zwaar werk, wordt een intensieve beschikbaarheid op het bedrijf gevraagd - permanent toezicht op de dieren, ook soms 's nachts en tijdens het weekend – en blijft het loon achter op de gevraagde prestaties.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Motorist-visserij	5	0	5	1		2
<p>Motorist is, om diverse redenen, een kwantitatief knelpunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oudere vissers hebben vaak enkel een attest 'Motorist 300 PK', de huidige generatie vissersboten daarentegen hebben motoren van 1500 PK; - Er zijn weinig motoristen 'Alle vermogens'. De uitstroom uit het vissonderwijs is beperkt en er is daarenboven de concurrentie met de baggerbedrijven die een zeker en hoog inkomen (CAO bouw) garanderen; - De verloning in de visserij hangt af van de opbrengst. De Europese visbeperkingen tasten het inkomen van de visserij aan en maken het beroep financieel minder aantrekkelijk. - De arbeidsreserve is relatief oud, dat verscherpt het probleem. <p>De ongunstige arbeidsomstandigheden – fysiek zwaar, nachtwerk en meerdere dagen op zee – bemoeilijken eveneens de rekrutering.</p>						

Natuursteenbewerker	129	16	145	1		
<p>Natuursteenbewerker is een richting die weinig wordt aangeboden in het gewone onderwijscircuit. De rekruteringsbasis is dan ook smal. De sector probeert samen met de VDAB de opleidingslacune te dichten. De VDAB-beroepsopleiding natuursteenbewerker ondervindt echter op zijn beurt problemen bij de werving van geschikte kandidaten. Ook de bedrijven die het beroep op de werkvloer willen aanleren worden geconfronteerd met een gebrek aan kandidaten.</p>						

Zeevaarkundig onderhoudsmecaniciën	29	3	32			
Officier werktuigkundige – elektriciteit-elektronica	12		12	1	2	3
Mecaniciën-hersteller schepen	17	3	20	1	2	
<p>Net zoals bij andere technische beroepen is de rekruteringsbasis smal. Daarbij komt nog dat slechts weinig mecaniciens voldoende kennis hebben van de in de zeevaart gebruikte mechanica en elektronica. Het beroep vereist dikwijls lange afwezigheden en het werken in ploegen.</p>						

Matroos (binnenscheepvaart)	72	1	73	1		
<p>Als alternatief voor dichtslibbende autowegen wordt de binnenscheepvaart sterk gepromoot. De groeiende vloot en de extra vraag naar matrozen resulteert in een kwantitatief knelpunt. Het tekort aan matrozen wordt geredimeerd via opleidingen en via het aantrekken van kandidaten uit de nieuwe EU-landen.</p>						

Taxichauffeur	268	34	302			1
<p>Taxichauffeur is vooral in de grote steden een knelpunt. De weekend- en avondprestaties en de wachttijden maken de job minder aantrekkelijk. De lage lonen en het noodzakelijke bewijs van goed gedrag en zeden zijn andere instapdrempels.</p>						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Autobus- en autocarbestuurder	545	139	684			
Autobusbestuurder	389	115	504	1	2	
Autocarbestuurder	137	22	159	1	2	
Bestuurder kleine bus	19	2	21	1	2	

Bus- en autocarchauffeurs zijn kwantitatieve knelpuntberoepen. De versterking van het openbaar vervoersaanbod via meer en frequentere busdiensten deed de vraag naar buschaffeurs oplopen en benadrukte de tekorten. Tegenover de stijgende vraag staan evenwel weinig werkzoekenden die het geschikte rijbewijs bezitten. Om de tekorten te milderen levert De Lijn belangrijke opleidingsinspanningen.

De vacatures voor autocarchauffeur raken evenmin vlot ingevuld. Naast het rijbewijs zijn talenkennis en de lange periodes van huis negatieve randvoorwaarden.

Bestuurder kleine bus is ook geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Het probleem situeert zich hier voornamelijk bij de bestuurders van schoolbussen. Vaak worden hiervoor ouderen ingeschakeld die een extra inkomen wensen. De verloning is echter niet hoog; het is bovendien vaak een deeltijdse baan met veel inactieve dagen (schoolvakanties).

De kwalitatieve eisen worden ook steeds hoger. Een buschaffeur bestuurt immers een enorm kapitaal. Zware ongevallen waarbij bussen betrokken zijn, halen ook steeds het nieuws en zijn bijgevolg zeer schadelijk voor het imago van het bedrijf.

Vrachtwagenbestuurder	3087	1302	4389			
Vrachtwagenbestuurder werven	184	13	197	1	2	3
Bestuurder lichte vrachtwagen	355	389	744	1	2	3
Bestuurder zware vrachtwagen	519	96	615	1	2	3
Bestuurder van trekker met oplegger	787	482	1269	1	2	3
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	674	219	893	1	2	3
Chauffeur distributie	568	103	671	1	2	3

Er zijn onvoldoende werkzoekenden met een passend rijbewijs. Vooral de afschaffing van de legerdienst was nefast. Voordien haalden heel wat jongeren een vrachtwagenrijbewijs in het leger. Het huidige alternatief, een beperkt aantal chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rij scholen komt slechts deels tegemoet aan de grote vraag.

De VDAB is het belangrijkste instroomkanaal van gekwalificeerde chauffeurs geworden maar de VDAB-opleidingscapaciteit volstaat niet om het knelpunt te remediëren. In de komende jaren zal de schaarsteproblematiek acuut blijven o.a. omdat de opleidingsduur minimaal 75 dagen bedraagt en er jaarlijks per instructeur bijgevolg slechts een beperkt aantal opleidingen kunnen worden gegeven.

Verder maken een aantal ongunstige aspecten – de ongunstige tijdsregeling, de verhoogde werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie – het beroep minder aantrekkelijk.

Bij de internationale vrachtwagenbestuurders treden de lange afwezigheden extra op de voorgrond. Dit laatste aspect is echter niet altijd een probleem. De lange en verre reizen bevatten ook een element van avontuur wat sommigen net aantrekt. Niet alle vrachtwagenchauffeurs doen overigens grote afstanden, chauffeurs die de grootwarenhuizen bevoorraden bijvoorbeeld zijn nooit lang van huis.

De bestuurders lichte vrachtwagen en chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en vermijdt de ochtendspits. Het maakt de job echter minder aantrekkelijk.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Bobijner	28	7	35	1		
Bobijners zijn schaars. De job kan enkel worden geleerd op de werkvloer. Door de technologische evolutie gebeuren de verschillende fasen van de textielproductie steeds vaker in een ononderbroken productielijn, en wordt meer polyvalentie verwacht van de werknemers. Het negatieve imago van de textielsector beperkt het aantal kandidaten.						

Operator weefmachine	90	3	93	1		
De huidige bedrijven zijn modern en hoogtechnologisch en zijn vooral gericht op productie van technisch textiel (autotextiel, interieur, ...). Bij het grote publiek blijft de sector echter met een slecht imago zitten. Omwille van toenemende concurrentie uit de lageloonlanden en de sluiting van verschillende bedrijven en bedrijfsfilialen wordt de sector onterecht beschouwd als een sector zonder toekomst in Vlaanderen. Bijgevolg blijft de instroom van scholieren in het reguliere textielonderwijs beperkt. Er zijn overigens nog maar twee secundaire scholen voor textielonderwijs. Wevers zijn dan ook kwantitatieve knelpunten. Deze vacatures zijn geografisch geconcentreerd in de textieldriehoek Waregem-Kortrijk-Roeselare. Dit is een regio waar de mannelijke arbeidsreserve minimaal is en waar er ook veel alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden zijn.						

Meubelstoffeerder	45	13	58	1	2	
Meubelstoffeerder is een kwantitatief knelpunt. De opleiding wordt nog slechts aangeboden in één onderwijsinstelling en twee VDAB-competentiecentra. Bovendien verwacht men van de kandidaten de nodige technische kennis over de materialen en technieken.						

Patroontekenaar	16	5	21	1	2	
Patroontekenaars zijn een groot kwalitatief knelpunt binnen de confectiesector. De automatisatie stelt hoge technische eisen aan patroontekenaars onder meer op het gebied van de kennis van CAD. Er zijn weinig kandidaten, onder andere door het ontbreken van specifieke opleidingen in het onderwijs.						

Stiksters (M/V)	209	179	388		1	
Stikster is een kwalitatief knelpunt. De werkloze stiksters zijn productiestiksters, het zuivere productiewerk is evenwel verhuisd naar het buitenland. Wat gebleven is – het maken van prototypen, het werk aan duurdere producten en woningdecoratie– vraagt hoog gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten. De cursisten uit de VDAB-centra vinden probleemloos werk.						

Arbeider in de metaalproductie	33	19	52			
Operator – bediener in de walserij	6		6		1	
Arbeider in de draadtrekkerij	13	10	23		1	
Arbeider in de metaalgieterij	14	9	23		1	2
Door de verregaande automatisering zijn deze beroepen kwalitatieve knelpunten. De arbeidersfuncties waren vroeger meestal toegankelijk voor laag- en middengediplomeerden. Nu vraagt men steeds vaker een diploma derde graad secundair onderwijs metaal. Er zijn hier echter weinig specifieke opleidingen, dit in tegenstelling tot Wallonië en Frankrijk. In de nabijheid van de taal- of landsgrens is de rekrutering van Waalse of Franse werknemers een valabele piste. Ten slotte is werken in de metaalgieterij ook fysiek zwaar door de hitte.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Opticien	22	10	32	1		
Er zijn weinig werkzoekende opticiens. Vaak gaan afgestudeerde opticiens als zelfstandige winkelier van start. Daardoor stuit de groeiende vraag vanuit de optiekketens op een kleine arbeidsreserve.						

Tandtechnicus	55	11	66	1		
Er zijn weinig werkzoekende tandtechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. Het tekort op de arbeidsmarkt is van streek tot streek erg verschillend. De vraag gaat immers uit van kleine dentaaltechnische labo's die sterk geografisch verspreid zijn.						

Bankwerker	101	48	149			
Bankwerker-gereedschapsmaker - metaal	9	5	14	1	2	
Bankwerker-matrijzenmaker - metaal	33	7	40	1	2	
Bankwerker-metaal (algemene code)	59	36	95	1	2	
Er is een tekort aan bankwerkers. Net zoals bij andere vaktechnische beroepen heeft de geringe wervingskracht van het technisch onderwijs daar debet aan. De VDAB-beroepsopleiding is een ander instroomkanaal.						
De kwalitatieve eisen zijn een tweede obstakel. Voor bankwerkers die een bewerkingscentrum besturen is kennis van CNC absoluut noodzakelijk. Tevens moeten zij meerdere bewerkingen kunnen uitvoeren.						

Insteller-bediener van werktuigmachines	1162	712	1874			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	80	25	105	1	2	
Slijper voor machinegereedschap	23	3	26	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank - draaier	132	33	165	1	2	
Insteller-bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	927	651	1578	1	2	
De metaalsector heeft een gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Omdat te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding is er niet onmiddellijk een oplossing in zicht. Het gevraagde studieniveau is secundair onderwijs tweede of derde graad of hoger beroepsonderwijs derde graad richting mechanica.						
Insteller-bediener van werktuigmachines is ook een kwalitatief knelpunt. De snelle technologische evolutie maakt dat de kennis vlug gedateerd is en dat de technische scholen opgezaagd zijn met verouderd materiaal. On-the-job training is bijgevolg noodzakelijk.						

Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties	159	83	242			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	106	56	162	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	53	27	80	1	2	
Dit beroep is een kwantitatief knelpunt: de uitstroom uit het technisch onderwijs volgt de vraag niet. Ook kwalitatief is er een deficit. De huidige machines en industriële installaties zijn in hoge mate geautomatiseerd (hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing). Deze evolutie verhoogt de kwalitatieve eisen.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Onderhoudsmecanicië van machines en industriële installaties	1034	1048	2082			
Onderhoudsmecanicië en hersteller machines en industriële installaties	1015	1044	2059	1	2	
Onderhoudsmecanicië van textielmachines	19	4	23	1	2	

Onderhoudsmecanicië is zowel een kwantitatief als kwalitatief knelpunt. Er zijn weinig onderhoudsmecaniciëns werkzoekend en de bestaande arbeidsreserve voldoet niet aan de kwalitatieve eisen.

Onderhoudsmecanicië van bouwplaats- en landbouwmachines	102	46	148			
Onderhoudsmecanicië van landbouwmachines	45	8	53	1	2	3
Onderhoudsmecanicië van grondwerk- en bouwmachines	57	38	95	1	2	3

Dit zijn kwantitatieve en kwalitatieve knelpuntberoepen. Er is kennis vereist van automechanica en hydraulica. Daarenboven zijn het ook zware beroepen. Het werk is vaak buiten in moeilijke omstandigheden, eventueel fysiek ook zwaar wanneer zware onderdelen moeten getild worden.

Mecanicië van motorvoertuigen	754	293	1047			
Automecanicië	547	232	779	1	2	
Onderhoudsmecanicië van heftrucks, tractoren, ...	46	15	61	1	2	
Onderhoudsmecanicië van vrachtwagens, autobussen, ...	161	46	207	1	2	

Automecanicië is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen beperkt de rekruteringsbasis. Werkgevers zoeken vooral kandidaten met een opleiding van het beroepssecundair onderwijs van de derde graad, al dan niet met een specialisatie autoherstelling en motoren, of kandidaten met ervaring in de sector. De vraag naar polyvalentie en recente ontwikkelingen in de automobielsector - LPG, ABS, motormanagement, elektronica – verhogen de kwalitatieve eisen.

Plaatbewerker	474	60	534			
Industrieel plaatbewerker	48	10	58	2	1	
Plaatbewerker van carrosserie	319	49	368		1	
Insteller van plaatbewerkingsmachines	107	1	108	1	2	

Werkaanbiedingen voor industrieel plaatbewerker en insteller plaatbewerkingsmachine zijn zowel kwalitatief als kwantitatief een knelpunt. Het zware en vuile werk schrikt kandidaten af. Anderen die willen werken als plaatbewerker voldoen niet op kwalitatief vlak omdat de ISO-kwaliteitsnormen de eisen gesteld aan plaatbewerkers hebben verhoogd. In kleine bedrijven moeten plaatbewerkers ook het spuiten beheersen.

De vacatures voor plaatbewerkers voor carrosserie worden vooral om kwalitatieve redenen moeilijk ingevuld. De nieuwe technieken en nieuwe materialen in deze branche verhoogden de eisen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Installateur sanitair en verwarming	850	201	1051			
Sanitair installateur - loodgieter	364	100	464	1	2	
Monteur centrale verwarming	438	62	500	1	2	
Brandertechneiker	28	28	56	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	20	11	31	1	2	

Vacatures voor loodgieter, monteur centrale verwarming, brandertechneiker en sanitair installateur zijn moeilijk in te vullen. Er zijn nu eenmaal weinig scholieren die voor deze technische richting kiezen. Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik: naast technisch inzicht wordt van de kandidaat verwacht dat hij kan planlezen, computergestuurde systemen kan installeren, polyvalent is, enz. De schoolse opleidingen situeren zich op het beroepsniveau, terwijl de moeilijkheidsgraad zich op een hoger niveau situeert.

Lasser	1237	396	1633			
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	51	10	61	1	2	
Lasser met inerte gassen	94	53	147	1	2	
Half-automaatlasser	582	159	741	1	2	
Lasser – metaal	510	174	684	1	2	

Goede lassers zijn al langer schaars. Daar komt bij dat de voorbije jaren de kwalitatieve eisen zijn opgetrokken: het volstaat niet langer om één bepaalde lastechniek te kennen, er wordt verwacht van een lasser dat hij verschillende lasprocessen kent, dat hij voldoende rendement haalt en dat hij beschikt over een geldig certificaat of diploma. Vacatures voor specifieke lasactiviteiten – bijvoorbeeld herstellen van containers en koelcontainers of onderwaterlassen – zijn in de Vlaamse havens probleemvacatures.

Buizenfitter	199	49	248			
Buizenfitter	176	49	225	1	2	
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	23	0	23	1	2	

Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. Het knelpunt is zowel kwantitatief als kwalitatief. Sollicitanten met kennis van lassen, het fitten van buizen en mechanica zijn schaars. Kwalitatieve eisen zoals de vraag naar ervaring, planlezen en kennis van constructie- en monteertechnieken versterken het knelpunt.

Monteur van metalen onderdelen	443	48	491	1	2	
---------------------------------------	------------	-----------	------------	----------	----------	--

Net zoals de andere beroepen uit de metaalsector is er ook voor dit beroep een tekort aan kandidaten. Daarnaast vraagt men vaak monteurs met enkele jaren ervaring en een uitgebreide technische kennis. Het knelpunt is bijgevolg in eerste instantie kwantitatief en op de tweede plaats kwalitatief.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Elektricien	1470	790	2260			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektricien)	515	355	870	1	2	
Auto-elektrotechnicus	25	3	28	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industriële elektricien)	414	50	464	1	2	
Onderhoudselektricien	476	344	820	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	40	38	78	1	2	

Naast een kleine arbeidsreserve zijn kwalitatieve elementen determinerend. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in de sector woningbouw worden domotica en beveiliging meer gevraagd, in auto's zijn elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS prominent aanwezig en in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Onder andere voor het plaatsen van beveiligingssysteem worden ook specifieke attesten gevraagd.

Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	182	105	287			
Installateur-plaatser van telecommunicatienetten en centrales	55	34	89	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	36	51	87	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	64	8	72	1	2	
Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	15	10	25	1	2	
Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	12	2	14	1	2	

Plaatser van databekabeling in gebouwen is een knelpuntberoep. De vraag naar databekabelers voor de installatie van computernetwerken is sterk groeiend. De levensduur van een dergelijk netwerk is beperkt zodat er ook een belangrijke vervangingsvraag is. Een deel van deze vacatures wordt geregistreerd als vacatures voor elektriciens.

Voor deze functie is een specifieke opleiding vereist. Een basiskennis elektriciteit is eveneens een voorwaarde. Opleidingen worden georganiseerd door de constructeurs van gespecialiseerde materialen en apparatuur en door de VDAB.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Schrijnwerker en meubelmaker	2042	414	2456			
Buitenschrijnwerker	582	221	803	1	2	
Standenbouwer	41	19	60	1	2	
Binnenschrijnwerker	718	81	799	1	2	
Aluminiumschrijnwerker	266	32	298	1	2	
Daktimmerman (M/V)	85	5	90	1	2	
Trappenmaker	17	6	23	1	2	
Parketvloerlegger	54	1	55	1	2	
Meubelmaker	211	48	259	1	2	
Plaatser van winkel- en horeca-inrichtingen	68	1	69	1	2	

Het tekort aan technische profielen is ook hier een feit: de instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch onderwijs is de voorbije jaren te klein om tegemoet te komen aan de blijvende vraag. De VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie.

Verder is schrijnwerker ook een kwalitatief knelpunt. Vaak verlangt de werkgever kandidaten met ervaring. De hoge eisen op vlak van beroepskennis vertragen de invulling: men moet het beroep kennen en zelfstandig kunnen uitvoeren.

Schilder-decorateur	717	105	822	2	1	
Vakbekwaamheid en rendement zijn pertinente eisen van werkgevers. Verder is schilder-decorateur ook een kwantitatief knelpunt: te weinig scholieren bevolken de opleiding die voorbereidt op dit beroep en na de opleiding is er te weinig doorstroom naar tewerkstelling in de sector.						

Industrieel schilder	310	106	416			
Industrieel schilder	104	42	146	1	2	
Operator poedercoating	39	36	75	1	2	
Carrosserieschilder	112	24	136	1	2	
Pistoolschilder	55	4	59	1	2	

Het tekort aan technisch geschoolden vertaalt zich ook in een tekort aan vakbekwame industriële schilders. Bovendien vergt dit beroep specifieke kennis.

Metselaar	1356	210	1566	1		
Metselaar is een klassiek knelpuntberoep dat in 2007 nog is versterkt door de gunstige bouwconjunctuur.						
De Belgen hebben een voorkeur voor traditionele en dus arbeidsintensieve bouwtechnieken. Daardoor evolueren de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel dan in andere sectoren. Verder is er omwille van de leeftijdsstructuur een grote vervangingsvraag die niet kan ingelost worden door de instroom van jonge schoolverlaters. De rekrutering van werknemers uit de nieuwe EU-landen mildert de kwantitatieve problematiek.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Vloerder	362	49	411			
Plaatser natuursteen	16	5	21	1		
Vloerder - tegelzetter	346	44	390	1		

Vloerder is een klassiek knelpuntberoep. Door de Belgische voorkeur voor traditionele en dus arbeidsintensieve bouwtechnieken evolueren de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel dan in andere sectoren. Daarnaast is er omwille van de leeftijdsstructuur van de bouwarbeiders een hoge vervangingsvraag. De gestadige uitstroom in combinatie met de geringe instroom van schoolverlaters veroorzaakt een kwantitatief probleem.

Dekvloerlegger - chappelegger	58	1	59	1		
--------------------------------------	-----------	----------	-----------	----------	--	--

De dekvloerlegger-chappelegger voorziet dragende vloeren van een afwerklaag of dekvloer. Door het tekort aan jongeren die kiezen voor het studiegebied bouw in het beroepsonderwijs kampen alle bouwberoepen met een tekort aan kandidaten.

Stukadoor	551	35	586			
Stukadoor - natte bepleistering	342	20	362	1		2
Plaatser van gipskartonplaten -droge bepleistering	102	12	114	1		2
Stukadoor - buitenbepleistering	73	3	76	1		2
Stukadoor - plaatser van gipsblokken	34	0	34	1		2

Stukadoor vormt een kwantitatief knelpunt. Stukadoor is geen optie in het technisch onderwijs en SYNTRA en VDAB kunnen slechts een beperkt aantal kandidaten opleiden. Het beroep is ook fysiek belastend.

Industrieel isolateur	110	6	116	1	2	
------------------------------	------------	----------	------------	----------	----------	--

Een industrieel isolateur voorziet installaties, apparaten en buisleidingen van een aangepaste thermische isolatie. Industrieel isolatiewerker is een beroep dat naast een degelijke basiskennis van tekenen en meten ook vakmanschap en oog voor detail en afwerking vergt. De meeste te isoleren installaties bevinden zich in de petrochemische nijverheid.

Industrieel isolateur is een knelpunt omwille van kwantitatieve en kwalitatieve redenen. Er bestaat geen specifieke opleiding voor dit beroep.

Dakdekker	730	59	789			
Dakdekker-zinkwerker schuine daken	507	46	553	1		2
Dakdekker-zinkwerker metalen daken	87	6	93	1		2
Dakdekker platte daken	136	7	143	1		2

Dakdekker is geen afstudeerrichting. Beroepskennis doet men op via het naschools leren (o.a. VDAB) en op de werkplek zelf. Dakdekker is een fysiek zware job, er moet gewerkt worden in alle weersomstandigheden. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben. Deze aspecten en het imago van het beroep bemoeilijken de rekrutering.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Onderhoudsvakman voor gebouwen	686	354	1040		1	
Van een klusjesman-gebouwen verwacht men een brede technische kennis om onderhoud en kleine herstellingen te kunnen uitvoeren. Ze moeten bijvoorbeeld zelfstandig kleine schilderwerken aankunnen en instaan voor de goede werking van de verlichtings- en de verwarmingsinstallatie en de waterafvoer.						

Sloper – recyclage van bouwmaterialen	50	11	61		1	
Dit is een kwalitatief knelpunt. Een sloper moet verschillende sloop technieken beheersen, specifieke gereedschappen en machines kunnen bedienen en oog hebben voor veiligheidsaspecten. Dit is in het bijzonder zo wanneer er asbestbevattende of chemisch vervuilde sites moeten gesloopt worden.						

Gevelreiniger	63	3	66			1
Gevelreiniger is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Deze job veronderstelt vaak werken op grote hoogte en in een stoffige of vochtige omgeving. Daarnaast vereist het beroep een goede fysieke paraatheid, naast vuil gaat het immers ook om zwaar werk.						

Stellingbouwer	164	81	245	1		2
Er zijn weinig stellingbouwers werkloos. Bovendien is de job zwaar en vereist het werken op grote hoogte de nodige verantwoordelijkheidszin en sluit het mensen met hoogtevrees uit. Een andere remmende factor bij de rekrutering zijn de verre verplaatsingen.						

Bekister - ijzervlechter	337	73	410		1	
Het is een kwalitatief knelpunt omwille van de combinatie van vaardigheden. Een bekister-ijzervlechter moet kunnen plannen en werktekeningen lezen, traditionele en gemoduleerde bekistingen plaatsen, ijzervlechters en betonneren.						

Wegenwerker	394	91	485			
Wegenwerker	196	74	270	1	2	3
Wegenwerker – kasseien	98	13	111	1	2	3
Wegenwerker – klinkers	100	4	104	1	2	3

Wegenwerkers vormen een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Binnen de schoolmuren bestaan geen specifieke opleidingen voor wegenwerkers. Dat beperkt de instroom van kandidaten. De sector vraagt vakmanschap en polyvalentie. De kandidaten moeten bijvoorbeeld ook kunnen metselen en aansluitingen maken. Bovendien zijn het allemaal fysiek zware banen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Drukker	83	24	107	1	2	
<p>Kwantitatieve en kwalitatieve oorzaken liggen aan de basis van dit knelpunt: weinig jongeren kiezen voor het drukkersberoep en de technologische evolutie in de drukkerijsector verhoogde de kwalitatieve eisen.</p> <p>De VDAB-beroepsopleidingen zorgen voor een kwalitatieve upgrading van werkzoekenden. Het stelsel van individuele beroepsopleidingen vormt een andere remediëringsspoor. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde jobs, tot werkzoekenden van een zeker niveau. Andere opleidingspistes die gevolgd worden zijn interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines.</p>						

Drukafwerker	67	36	103	1	2	3
<p>Drukafwerkers zijn een kwantitatief knelpunt. Door het ontbreken van een schoolse opleiding zoeken bedrijven kandidaten die ze zelf opleiden, al dan niet via een IBO. Het niveau van de werkzoekende drukafwerkers is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Vooral in kleinere drukkerijen moet een afwerker diverse complexe taken kunnen combineren zoals werken met boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. Daarnaast kampt het beroep met een imago-probleem: drukker spreekt meer aan dan afwerker omdat de drukafwerker vaak wordt beschouwd als de helper van de drukker, wat niet het geval is.</p>						

Productieoperator voeding	119	241	360	1	2	
<p>Een productieoperator voeding bewaakt de productieparameters, stelt machines of apparaten af en verhelpt eenvoudige storingen. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Bijgevolg rekruteren werkgevers graag voormalige bakkers of slaggers maar omwille van de groeiende complexiteit van de machines zijn ook technisch geschoolden zeer gegeerd. Door het nijpende tekort aan bakkers en technisch geschoolden is productieoperator voeding bijgevolg in eerste instantie een kwantitatief knelpunt. Door de vereiste combinatie van technische kennis en kennis van het te produceren product verklaren ook kwalitatieve factoren dit knelpunt.</p>						

Bakker en banketbakker	326	86	412	1		2
<p>Het beroep van bakker en bakkersknecht is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. De instroom van jonge schoolverlaters is onvoldoende om de vrije arbeidsplaatsen in te nemen. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten afhaken. Sommige werknemers haken ook af omwille van allergieverschijnselen.</p> <p>Het beroep is bovendien zwaar en kenmerkt zich door ongunstige arbeidsomstandigheden: nacht- en weekendwerk zijn inherent aan het bakkersberoep.</p> <p>De laatste jaren zien we dat de kleine bakkers meer en meer verdwijnen om plaats te maken voor grote (industriële) bakkerijen die aan verschillende winkels leveren. Deze verschuiving heeft geen gevolgen voor het knelpuntkarakter van het beroep. Ook de productieoperatoren in deze bakkerijen moeten immers alle aspecten van het bakproces beheersen en zeer nauwkeurig te werk kunnen gaan, de kleinste verandering (bijvoorbeeld vochtigheid) heeft immers gevolgen voor het afgewerkte product.</p>						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Slager	391	106	497	1		2
Slager is een beroep dat steeds meer in loondienst wordt uitgeoefend. Beenhouwerijen, al dan niet verbonden aan een warenhuisgroep, hebben een permanente behoefte aan personeel. Het aantal afgestudeerden dekt niet de vraag omdat weinig jongeren dit een aantrekkelijk beroep vinden. Dat men ook vaak op zaterdag moet werken bemoeilijkt eveneens de rekrutering. Leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers kan enig soelaas bieden.						

Vleesbewerker	146	49	195			
Slachterijarbeider	41	7	48	1		2
Uitbener – uitsnijder	18	10	28	1		2
Vleesbereider	87	32	119	1		2

Slachthuizen vinden moeilijk slachterijarbeiders, uitbeners en uitsnijders. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding waar men de nodige versnijdingstechnieken aanleert. De fysiek zware eisen en de afkeer van jongeren voor het slachten en versnijden van vlees versterken het knelpunt. Ook de vraag naar vleesbereiders steeg omdat slachthuizen vaker instaan voor de productie van afgewerkte vleesproducten, die zij rechtstreeks aan de grootwarenhuizen leveren.

In West- en Oost-Vlaanderen worden door de VDAB en de sector samen specifieke opleidingen georganiseerd. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, beperkt de opleidings- en wervingsmogelijkheden. West-Vlaamse slachthuizen trekken daarom werknemers uit Frankrijk en uit de nieuwe EU-landen aan.

Visbewerker	77	6	83			
Visfileerder	59	5	64	1		2
Visbereider	18	1	19	1		2

De visverwerkende bedrijven signaleren een tekort aan geschikte arbeidskrachten. Te weinig werkzoekenden kiezen ook voor dit beroep, omwille van de visgeur en het vuile werk. Daarnaast schrikt het constante werken in een gekoelde omgeving potentiële werknemers af.

Procesoperator chemie	116	37	153	1	2	
------------------------------	------------	-----------	------------	----------	----------	--

Ook hier leidt het tekort aan technisch geschoolden tot een kwantitatief knelpunt. De vereiste precisie, de toegenomen complexiteit van de gebruikte machines en technieken verklaren het kwalitatieve probleem. Dit knelpunt is vooral nijpend in Antwerpen met zijn uitgebreide chemie-industrie.

Machineoperator kunststofverwerking	70	13	83	1	2	
--	-----------	-----------	-----------	----------	----------	--

Machineoperator kunststofverwerking is eveneens een knelpunt omwille van het tekort aan technisch geschoolden. De verschillende specialisaties - spuitgieten, extrusie of thermovormgeving – vereisen daarenboven een specifieke kennis. De omscholing van de ene naar de andere specialisatie is wel relatief eenvoudig.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Polyesterbewerker	36	1	37		1	
Polyesterbewerkers zijn gegeerd in de bedrijven waar onder andere baden uit polyester en materialen voor de scheepsbouw worden geproduceerd. Kennis van computertoepassingen en de nodige chemische en technologische kennis zijn onontbeerlijk. Naargelang het product worden er spuit-, lijm-, wikkel- of handlamineertechnieken gebruikt. Het werk is soms vuil en de geur kan onaangenaam zijn.						

Kraanman (M/V)	223	52	275			
Torenkraanbestuurder	55	22	77		1	
Bestuurder mobiele kraan	168	30	198		1	
De oorzaak van het knelpunt is kwalitatief. De bedrijven vragen mensen die het vak kennen en er zijn weinig werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te fungeren. De sector getroost zich grote inspanningen om kraanmannen te vormen via partnerschappen met het onderwijs en de VDAB.						

Bouwplaats- en wegebouwmachinist	140	74	214			
Bouwplaatsmachinist – grondverzet	118	61	179		1	
Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners – wegebouw	22	13	35		1	2
Net zoals bij de kraanmannen zijn deze knelpunten in eerste instantie kwalitatief van aard, de eisen die gesteld worden aan de kandidaten zijn immers gelijkaardig. Beide beroepen zijn daarnaast vaak ook fysiek zwaar. Voor de bediener van de asfalteringsmachine komt er nog bij dat het ongezond werken is in de warme asfaltdampen.						

Boorinstallatiebediener	16	0	16		1	
Voor het aanboren van nieuwe watervoorraden moet men de diepere watervoerende lagen aanspreken. Daarenboven wil men steeds grotere debieten oppompen. De klassieke bronbemaling wordt dan ook steeds geavanceerder. Ook in de saneringssector worden de gebruikte grondboortechnieken steeds technologischer. Daardoor treden de kwalitatieve eisen op de voorgrond.						

Baggerwerker	1	2	3	1	2	
In de baggersector vind je drie grote beroepsgroepen: het productiepersoneel (de baggeraars), het varend personeel (de baggerschippers) en het machinepersoneel. De baggerwerkers bedienen de besturingssystemen van de baggeruigen om met een maximaal rendement de baggerspecie op te zuigen.						
De uitdieping van de Vlaamse havens en waterwegen schept extra banen in de Vlaamse baggerbedrijven. Deze zijn echter niet enkel actief in de Vlaamse havens en waterwegen maar ook in het buitenland. De vraag naar baggerwerkers stuit niet enkel op kwantitatieve grenzen. De combinatie van arbeidsomstandigheden - lang van huis, werken op zee - en de nood aan verschillende certificaten versterken het knelpunt.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Magazijnier	1845	1202	3047	2	1	
Magazijnier is vooral een kwalitatief knelpunt. Kandidaten moeten softwareprogramma's voor stockbeheer kunnen gebruiken en kennis hebben van opslagmethodes, verpakkingstechnieken, controle en beheertechnieken... In tweede orde is het een kwantitatief probleem kaderend in de algemene schaarsteproblematiek inzake technische functies.						

Heftruckbestuurder	453	659	1112	1	2	
Heftruckbestuurders hebben een certificaat nodig. Te weinig werkzoekenden beschikken over dit attest om aan de vraag te voldoen. Daarnaast vereist het beroep de nodige verantwoordelijkheidszin en vakbekwaamheid. De VDAB en haar partners trachten dit knelpunt te verhelpen door middel van grondige opleidingen. De rekrutering van werkzoekenden met potentieel wordt gezien de krappe arbeidsmarkt echter steeds moeilijker.						

Verhuizer	120	16	136		1	2
Verhuizer is een kwalitatief knelpuntberoep. De passende verhuistechnieken kunnen via een IBO on-the-job aangeleerd worden. Een andere kwalitatieve eis is het hebben van een rijbewijs C. De fysieke eisen zijn een andere rem.						

Kok	1421	638	2059			
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	434	166	600		1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	230	138	368		1	2
Chef de partie - hulpkok	757	334	1091		1	2

Voor alle horecaberoepen gelden volgende vaststellingen:						
<ul style="list-style-type: none"> - De horeca-sector kent een groot verloop vanwege de arbeidsomstandigheden. Werken in het uitgaansleven trekt sommige jongeren aan maar de soms onderbroken dienst, avond- en weekendwerk, de hoge werkdruk en de niet altijd navenante verloning zijn redenen waarom horecapersoneel afhaakt. Het personeel beschikt vaak over competenties die ook gegeerd zijn in grootkeukens, cateringbedrijven of in andere sectoren, waar ze wel kunnen werken in een klassiek tijdsritme; - De sterk wisselende personeelsbehoeften zijn een pertinent probleem. Typisch voor de kust is dat men veel arbeidskrachten nodig heeft bij goed weer, weinig bij slecht weer. Omwille van de onvoorspelbaarheid van het weer is de concrete behoefte aan personeel echter moeilijk op voorhand te bepalen zodat men vaak op zeer korte termijn naar extra personeel moet zoeken. Een bijkomend nadeel is dat de horecazaken aan de kust bijgevolg ook steeds op dezelfde momenten naar personeel op zoek zijn. 						
Competentieversterking door een doorgedreven opleiding van de werknemers moet uitmonden in zowel een grotere retentie als een grotere doorstroming naar hogere kwalificatieniveaus. Een grotere retentie wordt ook beoogd door het optrekken van de minimumlonen naar het niveau van vergelijkbare beroepskwalificaties. Een andere piste om het aanbod te verruimen is het inschakelen van kansgroepen. Nederlands voor anderstaligen en Nederlands op de werkvloer zijn hierbij de voor de hand liggende hefbomen.						
Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt. Een geschoolde hulpkok (chef de partie) moet occasioneel de kok kunnen vervangen en dus ook een zeker niveau halen.						

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Kamerpersoneel	348	81	429	2		1
Er zijn weinig kandidaten voor deze banen. Het betreft vaak deeltijdse jobs waardoor de werkloosheidsval speelt. In een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon niet aantrekkelijk en wordt het beroep door werkzoekenden vaak als minderwaardig beschouwd.						

Kelner	2226	606	2832		2	1
Kelners en barmannen hebben, meer nog dan het keukenpersoneel, werkuren die onvoorspelbaar en vooral laat zijn. Het beroep eist verder een goede lichamelijke geschiktheid, een prima voorkomen, sociale vaardigheden, vlotte communicatie en in toeristische centra ook meertaligheid. Deze elementen bemoeilijken de zoektocht naar personeel.						

Schoonmaker	17045	3609	20654			
Klassieke (professionele) schoonmaker	2940	885	3825		1	2
Particuliere schoonmaker	13540	2488	16028		1	2
Ruitenwasser	177	61	238	1		
Industrieel reiniger	388	175	563		2	1

Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkerterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitoefenen en er is nog steeds een ruime kortgeschoolde arbeidsreserve. De rendements- en kwalitatieve eisen inzake kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement bemoeilijken de invulling van deze vacatures. Vaak betreft het ook deeltijdse banen, de werkloosheidsval verklaart dus ook het tekort. Het werken buiten de kantooruren en de vooroordelen (minderwaardig werk, vrouwenwerk) verklaren ook het knelpunt. De VDAB-opleiding professionele schoonmaaktechnieken leert werkzoekenden een voldoende rendement halen, een lastenboek volgen en het gebruik van aangepaste technieken. De talenkennis is een ander probleem: lang niet alle kandidaten beschikken over voldoende kennis van het Nederlands of het Frans om vlot te kunnen communiceren.

Wegens de ligging van de bedrijven is eigen vervoer dikwijls noodzakelijk. Sommige bedrijventerreinen zijn immers amper bereikbaar met het openbaar vervoer. Soms moet men ook zeer vroeg of zeer laat werken op uren wanneer er weinig of geen openbaar vervoer is. Ook voor dit beroep moet het openbaar vervoer betrokken worden bij de activering van de werkzoekenden.

Door het succes van de dienstencheques is particuliere schoonmaker geëvolueerd tot een knelpuntberoep. Poetsdiensten zijn op zoek naar schoonmakers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. De particuliere schoonmakers werken weliswaar meestal overdag maar hebben soms echter ook een mobiliteitsprobleem om in de residentiële buurten te geraken. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie tussen schoonmaakpersoneel en klant. Men werkt immers in het huis van de klant op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Klanten stellen bijgevolg soms zelf werknemers voor.

Ruitenwasser is een beroep dat men op de werkvloer leert. Het probleem stelt zich het scherpst in West-Vlaanderen omwille van de lage werkloosheid in de regio.

Industriële schoonmaker of reiniger dekt een brede lading gaande van het reinigen van buizen en tanks in de chemie en petrochemie, het verwijderen van asbest tot het opruimen van door brand vernielde loodsen. Typisch zijn de wisselende uurroosters. Bij een shut-down bijvoorbeeld moeten de installaties op zeer korte tijd gereinigd worden. Men rekruteert hoog gekwalificeerde arbeiders die de nodige attesten moeten bezitten.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder interim			OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
	Beheerd door VDAB	Beheerd door werkgever	TOTAAL	Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.						

Kapper	692	92	784		1	2
<p>De arbeidsreserve is groot maar veel werkzoekenden zijn niet inzetbaar omwille van de leeftijd en de beperkte en niet up-to-date beroepskennis. Verder is een deel van de werkzoekenden niet inzetbaar omwille van medische redenen.</p> <p>De competenties nodig om het beroep uit te oefenen worden vaak sterk onderschat. Een goede kapper moet niet alleen alle technische aspecten van zijn job beheersen en continu de veranderende modetrends volgen, maar moet daarnaast ook over de nodige artistieke en sociale vaardigheden beschikken, een goed voorkomen hebben en zeer hygiënisch zijn.</p> <p>Het lage loon en zaterdagwerk verlagen de aantrekkelijkheid van de job. Het betreft ook dikwijls deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval optreedt. Zeker voor kappersassistenten is het startloon laag. Verder is het een rechtstaand beroep. De berichtgeving over het beroep is ook niet altijd positief (werken met kankerverwekkende producten, ...).</p>						

Strijkster (M/V)	492	35	527			1
<p>De dienstencheques zwengelden de vraag naar strijksters danig aan. Lang recht staan in een relatief warme en vochtige omgeving maakt het werk zwaar. Het lage loon en de werkloosheidsval beperken de werving.</p> <p>Afgezien van producenten van strijkapparatuur die in hun servicepakket opleiding voorzien, is VDAB de enige opleider.</p>						

Werknemer bij begrafenisonderneming	28	1	29		2	1
<p>De sector kende de voorbije jaren een ingrijpende transformatie: de kleine zelfstandigen verdwijnen en maken plaats voor grote bedrijven en samenwerkingsverbanden. Daardoor is er een groeiende vraag naar werknemers in loondienst. Het vinden van werknemers voor deeltijdse banen op onvoorspelbare dagen is echter niet evident. Daarnaast stellen begrafenisondernemers vast dat klanten steeds vaker enkel een begrafenis op zaterdag wensen wat het personeelstekort aanscherpt en tegelijkertijd de job minder interessant maakt. Zeker bij jongeren heeft de sector ook zijn imago tegen.</p> <p>Gezien de aard van het werk moeten de werknemers verzorgd zijn, vertrouwen wekken en respect uitstralen.</p>						

2.3. Historische evolutie van de knelpunten 2000-2007

Tabel 1 in de bijlage geeft een overzicht van het aantal ontvangen jobs (NECzi) in de knelpuntberoepen voor de periode 2000-2007. De tabel toont dat veel knelpuntberoepen elk jaar opnieuw een knelpunt zijn. Deze beroepen situeren zich in volgende clusters:

- ✓ ingenieur
- ✓ apotheker
- ✓ verpleegkundige en verzorgende
- ✓ technisch tekenaar
- ✓ technicus
- ✓ boekhouder
- ✓ begeleider kinderopvang
- ✓ informaticus
- ✓ productieverantwoordelijke
- ✓ gespecialiseerde bediende
- ✓ vertegenwoordiger
- ✓ tuinier, land- en tuinbouwarbeider
- ✓ natuursteenbewerker
- ✓ matroos binnenvaart
- ✓ chauffeurberoepen en bestuurder kranen
- ✓ tandtechnicus
- ✓ gekwalificeerde arbeider metaal
- ✓ lasser
- ✓ elektricien
- ✓ schrijnwerker
- ✓ gekwalificeerde arbeider bouw
- ✓ drukker
- ✓ bakker en slager
- ✓ magazijnier en verhuizer
- ✓ kok en kelner
- ✓ schoonmaker
- ✓ kapper

De meest standvastige knelpunten worden gevonden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is (gaande van burgerlijk ingenieur tot bouwvakker) of waarvoor de technische kennis gecombineerd dient te worden met commerciële en/of administratieve vaardigheden. Er is een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen vanaf het niveau secundair technisch onderwijs van de derde graad. Het permanente karakter van sommige knelpuntberoepen is deels het gevolg van het probleem om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Daar komt bij dat veel knelpuntberoepen typisch 'mannelijk' zijn. Het oplossen van dergelijke 'mannelijke' knelpunten blijft moeilijk zolang beroeps- en studiekeuzes in hoge mate gender-bepaald blijven. Daarnaast vormt ook de horecasector een voortdurend knelpunt, maar hier zit de oorzaak in de arbeidsomstandigheden.

Het knelpuntkarakter van sommige beroepen kan beperkt gehouden worden doordat er opleidingen gegeven worden die niet alleen succesvol zijn maar ook kunnen starten van een vrij laag niveau: er is geen grote voorkennis nodig.

Opmerkelijke nieuwkomers dit jaar zijn veehouder en begrafenisondernemer. Door het systeem van de dienstencheques is de vraag naar schoonmakers en strijksters (M/V) nog toegenomen.

Opvallend weinig knelpunten worden gevonden bij de uitvoerende bedienden.

2.4. Toekomstige evolutie van de knelpunten

Hoewel jaar na jaar doorgaans dezelfde beroepen terugkeren, valt te verwachten dat niet elk knelpunt op een gelijkaardige manier zal evolueren. In tegenstelling tot het verleden is de toekomst echter niet meetbaar. Op basis van de evolutie van de arbeidsreserve, het aantal vacatures en het aantal schoolverlaters kunnen wel toekomstprojecties worden gemaakt.

De Vlaamse economie is vandaag een knelpunteconomie. Nooit eerder was de spanning tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt zo groot als in 2007. De Vlaamse werkloosheid is historisch laag en het aantal door VDAB ontvangen vacatures is de afgelopen jaren spectaculair gestegen¹. Zonder een hevige economische inzinking ziet het er naar uit dat dit de komende decennia ook zo zal blijven. Het aantal arbeidskrachten in Vlaanderen zal de komende jaren wellicht minder sterk toenemen dan de voorgaande jaren².

Uiteraard is een knelpuntenconomie te verkiezen boven een economie met een torenhoge structurele werkloosheid. Het gevaar bestaat echter dat de krapte op de arbeidsmarkt de bedrijven in hun expansie remt of essentiële pijlers van onze economie in gevaar brengt. In dit opzicht zijn er enkele zorgwekkende evoluties. De toekomstperspectieven zien er voor een aantal structurele knelpuntberoepen immers allesbehalve rooskleurig uit.

Hoewel jaar na jaar extra inspanningen worden geleverd om meer jongeren te laten kiezen voor een technische opleiding in het TSO of een op gespecialiseerde handenarbeid voorbereidende opleiding in het BSO, tonen de cijfers van de Studie Schoolverlaters³ en het Departement Onderwijs geen (significante) toename van het aantal leerlingen in deze studierichtingen. Het aantal leerlingen in het studiegebied mechanica-elektriciteit is sinds het jaar 2000 zelfs met enkele duizenden gedaald (van 34.677 in 2000-2001 naar 32.612 in het schooljaar 2006-2007)⁴. Het studiegebied bouw blijft met een 4.500 leerlingen jaarlijks nagenoeg constant, terwijl het studiegebied textiel nog amper leerlingen telt (99 in 2006-2007, in 2000-2001 nog 221). Het studiegebied chemie zit wel in de lift (van 3.795 naar 4.323 leerlingen). Vooral het aantal meisjes in deze studiegebieden blijft bedroevend laag (jaarlijks amper

500 in het studiegebied mechanica-elektriciteit). De beroepen mecaniciens, monteur, lasser, metselaar en elektriciens zullen net zoals de beroepen uit de textielsector dus ook het komende decennium een knelpunt blijven. Bijgevolg zien we ook dat het aantal studenten dat studeert voor een professionele bachelor in het studiegebied industriële wetenschappen en technologie onvoldoende stijgt (van 8.704 in 2000-2001 naar 10.035 in 2006-2007). Ook de technici en de tekenaars zullen dus niet van de knelpuntenlijst verdwijnen.

Voor de andere klassieke knelpuntberoepen -de verpleegkundigen, de ingenieurs en de informatici - geldt hetzelfde.

Het aantal schoolverlaters met een diploma verpleegkunde blijft nagenoeg constant (2.172 in 2001-2002, 2.137 in 2006-2007; professionele bachelors plus 4e graad BSO), hoewel de vergrijzing ervoor zorgt dat het aantal vacatures voor verpleegkundigen en andere verzorgenden toeneemt. De vergrijzing binnen de sector baart echter de meeste zorgen. Onderzoek toonde aan dat 50,9% van de werknemers binnen de sector, ofwel 187.684 van de 386.971, ouder is dan 40⁵. Dit betekent dat een nu reeds met personeelstekort kampende sector binnen dit en tien jaar geconfronteerd zal worden met een enorme vervangingsvraag. Er is amper nog een arbeidsreserve voor dit beroep. Het inschakelen van buitenlandse arbeidskrachten (die de taal niet goed kennen) is voor dit beroep echter geen echte optie op korte termijn. Doortastende maatregelen voor de opwaardering van dit beroep zijn noodzakelijk voor de verdere uitbouw van de Vlaamse gezondheidszorg zoals die vandaag bestaat.

De hoogconjunctuur van de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een enorme toename van het aantal vacatures voor ingenieurs. Nochtans studeren steeds minder Vlaamse jongeren voor ingenieur. Sinds midden jaren '80 is het aantal jongeren dat kiest voor een opleiding industrieel ingenieur niet minder dan gehalveerd (tussen 4.000 en 5.000 generatiestudenten in de tweede helft van de jaren '80, 1.363 in het schooljaar 2006-2007)⁶. Ook na het jaar 2000 bleef het aantal toekomstige industrieel ingenieurs dalen hoewel het aantal burgerlijk ingenieurs in spe licht is toegenomen.

¹ Zie hoofdstuk 1.

² Federaal Planbureau, 'Uitwerking van een regionaal projectiemodel: Een eerste toepassing van het HERMREG model op de nationale economische vooruitzichten 2007-2012, 2008.

³ VDAB Studiedienst, Studie Schoolverlaters 2006-2007, 2008 en de studies uit de voorgaande jaren. Zie ook de toepassing 'Schoolverlaters detail' op de website van VDAB: www.vdab.be/trends

⁴ Cijfers uit het Statistisch Jaarboek van het onderwijs schooljaar 2006-2007.

⁵ Cijfers uit 2006 voor de totale tewerkstelling binnen de sector gezondheidszorg. Cijfers per beroep zijn jammer genoeg niet beschikbaar. Bron: Prof. Dr. L. Sels, 'Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken?', 2007.

⁶ Cijfers uit de statistische jaarboeken van het onderwijs over het aantal generatiestudenten. Een generatiestudent is een student die zich voor het eerst inschrijft voor een bachelor in het hoger onderwijs en op 1 februari van het lopende academiejaar nog is ingeschreven.

Deze evolutie is nefast voor een economie die ontwikkeling en innovatie hoog in het vaandel draagt⁷.

Ook het aantal studenten informatica in het Vlaamse hoger onderwijs neemt niet toe, hoewel de vraag naar informatici piekt. Het tekort aan informatici zal zich het komende jaar nog extra doen voelen : de studieduur van de universitaire opleiding informatica is verlengd van vier naar vijf jaar waardoor er in 2008 amper schoolverlaters met een master in de informatica zullen zijn. In 2006 waren er 233 schoolverlaters voor deze studierichting.

De studierichting informatica is niet de enige master waarvan de studieduur verlengd is van vier naar vijf jaar. Ook voor de andere masters uit het studiegebied wetenschappen (chemie, biomedische wetenschappen, biochemie en biotechnologie, geologie, biologie, geografie, fysica en wiskunde) zullen er dit jaar amper schoolverlaters zijn. Voor deze studierichtingen is het moeilijk te bepalen welke beroepen of sectoren hierdoor getroffen zullen worden. Uit de Studie Schoolverlaters blijkt dat het niet om een enorm aantal studenten gaat (780 zonder de informatici in 2006). Schoolverlaters met een diploma uit deze richtingen zijn wel zeer gegeerd door de werkgevers. De chemische sector heeft al laten weten dat ze het komende jaar een nijpend tekort aan gespecialiseerd personeel vreest.

Het is bijgevolg ook onwaarschijnlijk dat het knelpunt voor leerkrachten wiskunde in de hogere graden van het secundair onderwijs dit jaar opgelost zal raken. Mogelijk zullen ook de leerkrachten aardrijkskunde, biologie, chemie en fysica volgend jaar op de knelpuntenlijst terechtkomen. Het jaarverslag van het departement Onderwijs bevestigt dat het tekort aan leerkrachten secundair onderwijs ook de komende jaren zal blijven bestaan. Op basis van toekomstprojecties verwacht dit rapport ook een tekort aan kandidaten voor het kleuteronderwijs⁸. Voorlopig stelt VDAB enkel een tekort vast in de regio's Antwerpen en Kortrijk-Roeselare.

Ook nieuwe of aangepaste wetgeving kan knelpunten doen verscherpen, milderden, ontstaan of verdwijnen.

Zo vreest de transportsector dat de verstrengde wetgeving inzake het uitoefenen van het beroep vrachtwagen- of buschauffeur de al bijzonder beperkte rekruteringsbasis vanaf september 2008 nog verder zal doen krimpen⁹. Gevreesd wordt dat nog minder

potentiële werknemers zullen slagen voor het examen om het nieuwe vakbekwaamheidsattest te bekomen. De sector van de buschauffeurs vraagt zich ook af of de kleine werkgevers de vereiste opleidingsuren zullen kunnen betalen die noodzakelijk zijn voor het behouden van dit attest. Verwacht wordt dat omwille van deze noodzakelijke extra inspanningen zeker chauffeurs voor schoolbussen, nu vaak deeltijds werkende ouderen (gepensioneerden) die iets willen bijverdienen, nog moeilijk te vinden zullen zijn.

Ook het beroep lesgever autorijsscholen maakt een goede kans om volgend jaar op de knelpuntenlijst terecht te komen. Sinds het Koninklijk Besluit betreffende het rijbewijs voor voertuigen van categorie B van 10 juli 2006 kan men drie maanden na het behalen van het theoretische rijbewijs het praktische rijbewijs behalen, ook als men ervoor kiest om zich niet te laten begeleiden door een lesgever van een erkende autorijsschool. Dit heeft ervoor gezorgd dat verschillende rijsscholen hun personeelsbestand de afgelopen jaren hebben moeten inkrimpen. Omdat met huidig Vlaams minister van mobiliteit Kathleen van Brempt is afgesproken dat vanaf volgend schooljaar de rijsscholen zullen instaan voor de theoretische rijlessen in het middelbaar onderwijs, proberen de rijsscholen nu opnieuw hun personeelsbestand aan te vullen. De instroom in de door de rijsscholen georganiseerde opleidingen voor het beroep bedraagt echter nog amper een derde van de instroom van enkele jaren geleden. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn de nog niet gepensioneerde voormalige instructeurs ook al lang elders aan het werk.

⁷ Zie ook Agoria, 'Aantal ingenieursstudenten status-quo, nog minder meisjes', 2007.

⁸ Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 'Arbeidsmarktbericht basisonderwijs en secundair onderwijs', 2008.

⁹ Koninklijk Besluit betreffende het rijbewijs, de vakbekwaamheid en de nascholing van bestuurders van voertuigen van de categorieën C, C+E, D, D+E en de subcategorieën C1, C1+E, D1, D1+E van 4 mei 2007.

2.5. Regionale knelpunten in 2007

In bijlage 2 is een overzicht van de regionale knelpuntberoepen opgenomen. Per regio (gebaseerd op de huidige indeling van de VDAB in arbeidsmarktbeheer-regio's) en per beroep wordt het aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim opgegeven, waarbij het vakje gekleurd is als het gaat om een knelpuntberoep. Het hangt af van de appreciatie van de regionale arbeidsmarktspecialisten of een Vlaams knelpunt al dan niet als regionaal knelpunt wordt beschouwd.

Een aantal knelpuntberoepen wordt in vrijwel alle Vlaamse regio's als knelpunt ervaren:

- ✓ meeste ingenieurs
- ✓ meeste verpleegkundigen en verzorgenden
- ✓ sommige technici en tekenaars
- ✓ begeleider buitenschoolse kinderopvang
- ✓ informaticus
- ✓ productieverantwoordelijke
- ✓ sommige gespecialiseerde bedienden
- ✓ vertegenwoordiger en filiaalhouder
- ✓ tuiniers en arbeiders in de land- en tuinbouw
- ✓ natuursteenbewerker
- ✓ meeste chauffeurs
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders metaal
- ✓ elektriciën
- ✓ schrijnwerker
- ✓ schilder-decorateur
- ✓ sommige gekwalificeerde arbeiders bouw
- ✓ (banket)bakker
- ✓ slager
- ✓ torenkraanbestuurder en bouwplaatsmachinist-grondverzet
- ✓ meeste horecaberoepen
- ✓ particuliere en professionele schoonmaker en ruitenwasser
- ✓ kapper
- ✓ strijkster (M/V) met de hand

Deze lijst bevat vooral beroepen die ieder jaar op de Vlaamse lijst terugkomen als knelpuntberoep.

Sommige knelpunten worden wel op het niveau Vlaanderen gedetecteerd, maar komen slechts sporadisch voor bij de regionale knelpunten. Dit kan

omdat het een beperkt aantal jobs betreft dat verdeeld is over alle regio's of omdat er tijdens gesprekken met de sectoren bijkomende informatie verkregen is die op regionaal niveau minder zichtbaar is.

Sommige beroepen zijn zeer regionaal geconcentreerd, en worden dan ook enkel in de betreffende regio als knelpunt ervaren. Voorbeelden zijn 'motorist-visserij' (in Brugge) en 'technicus weefkunde' (Kortrijk-Roeselare).

De regionale arbeidsmarktspecialisten kunnen ook beroepen toevoegen die niet voorkomen op de Vlaamse lijst maar wel in de regio als knelpunt worden ervaren.

Volgende beroepen worden enkel als regionaal knelpunt ervaren (in meer dan één regio):

- ✓ kinesitherapeut (Kortrijk-Roeselare, Gent, Hasselt)
- ✓ ergotherapeut (Kortrijk-Roeselare, St.Niklaas-Dendermonde, Hasselt)
- ✓ apothekersassistent (Turnhout en Hasselt)
- ✓ leraren basisonderwijs (Antwerpen, Kortrijk-Roeselare)
- ✓ diverse leraren secundair onderwijs (Antwerpen, Mechelen, Kortrijk-Roeselare, Hasselt, Gent en Oostende-Ieper)
- ✓ topograaf (Kortrijk-Roeselare en St.Niklaas-Dendermonde)
- ✓ instructeur informatica (Vilvoorde en Hasselt)
- ✓ bediende in de boekhouding (Mechelen en Gent)
- ✓ verkoper (Mechelen en Kortrijk-Roeselare)
- ✓ retoucheuse kleding (M/V) (Turnhout, Leuven en Gent)
- ✓ hydraulicus (Hasselt en Gent)
- ✓ mecanicien-hersteller van fietsen (Hasselt en Gent)
- ✓ arbeider in de metaalconstructie (Mechelen en Hasselt)
- ✓ schrijnwerker kunststoffen (Hasselt en Gent)
- ✓ kok vreemde gerechten (Vilvoorde, Hasselt en Gent)
- ✓ keukenhulp (Oostende-Ieper en Gent)
- ✓ croupier (Brugge en Oostende-Ieper)

3. Vergelijking van de karakteristieken van de knelpuntberoepen met het totaal van de vacatures

- 3.1. Globale vergelijking**
- 3.2. Vergelijking van de karakteristieken**
- 3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen**

3.1. Globale vergelijking

Dit hoofdstuk is beperkt tot de vaste circuits in AMI (zie hoofdstuk methodologie). Alleen voor AMI zijn gegevens beschikbaar over invulling van de vacatures.

De vaste circuits geven de belangrijkste tendenzen weer van de karakteristieken van de beroepen.

Tabel 3: Afgehandelde vacatures 2007 - vaste circuits

	aantal afgehandeld	% vervuld	% annulaties wegens geen geschikte kandidaat	mediaan vervullingstijd (dagen)	mediaan looptijd (dagen)
Knelpuntberoep	66.885	79,6%	4,1%	42	47
Geen knelpuntberoep	46.239	86,6%	2,6%	38	40
Totaal	113.124	82,5%	3,5%	42	42

De knelpuntberoepen bij de vaste circuits omvatten 66.885 van de 113.124 afgehandelde jobs (59,1%). Dit betekent evenwel niet dat er evenveel moeilijk vervulbare jobs zijn. Ook bij de knelpuntberoepen is er een groot aantal werkaanbiedingen dat zonder problemen vervuld kan worden.

Het aandeel van de vacatures voor knelpuntberoepen is ten opzichte van vorig jaar (52,7%) vrij fors gestegen. De gebruikte methodologie op zich laat echter niet toe conclusies te trekken over het al dan niet vergroten of verkleinen van de problemen op de arbeidsmarkt.

Wanneer men het totaal van de vacatures voor de knelpuntberoepen vergelijkt met het totaal van de vacatures voor de overige beroepen, dan blijkt dat enerzijds de medianen van de vervullingstijd en van de

looptijd bij de knelpunten hoger zijn, en anderzijds dat het vervullingspercentage lager is. Dit is uiteraard een onmiddellijk gevolg van de gebruikte methode om de knelpuntberoepen te selecteren.

79,6% van de vacatures voor een knelpuntberoep wordt ingevuld. Voor de overige beroepen is het aandeel van de vervulde vacatures 86,6%.

De helft van de ingevulde vacatures voor knelpuntberoepen is binnen de 42 dagen ingevuld, terwijl de invulling van de overige vacatures in de helft van de gevallen 38 dagen of minder duurt (mediaan van de vervullingstijd). 47 dagen duurt het eer de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen afgehandeld is, tegenover 40 dagen voor de overige beroepen (mediaan van de looptijd).

3.2. Vergelijking van de karakteristieken

Voor de verschillende kenmerken van de vacatures (studieniveau, ervaring, enz.) kan nagegaan worden hoe de verhouding knelpunten/totaal ligt. In grafieken 5 en 6 wordt het aandeel van de knelpuntberoepen (59,1%) voorgesteld door een horizontale lijn. Boven

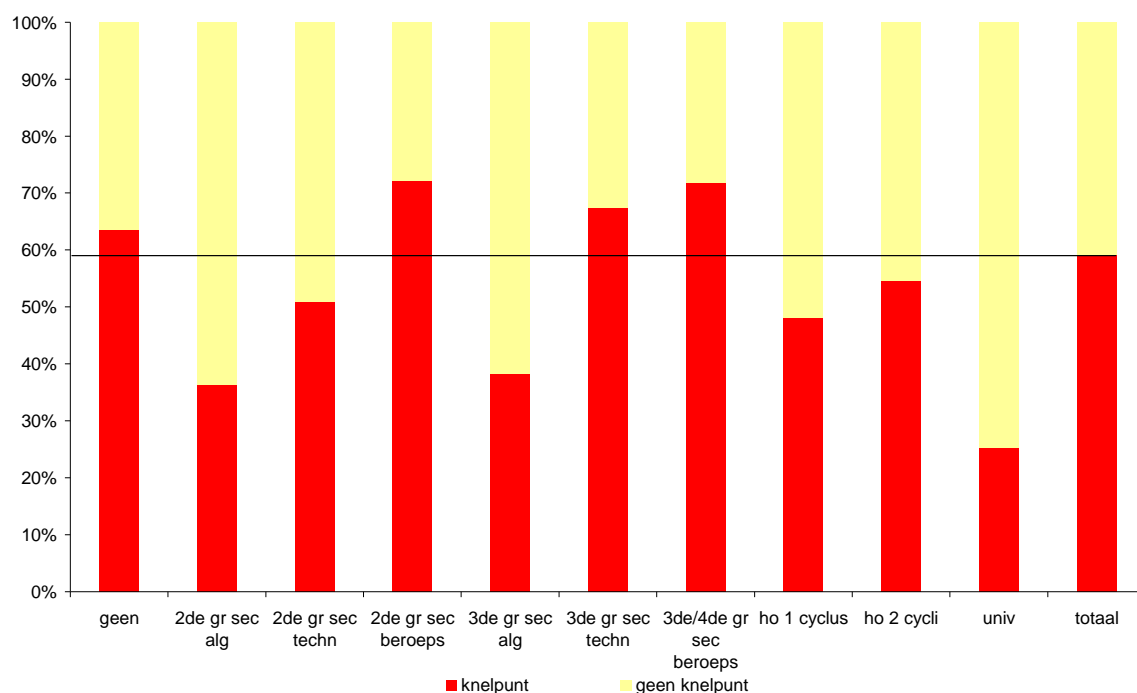
deze lijn zitten de waarden waar het procentuele aandeel van de knelpunten hoger is dan gemiddeld. De volledige cijfergegevens zijn opgenomen in Deel 2, bijlage 3.

3.1.1. Studieniveau

Tabel 4: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar gevraagd studieniveau

STUDIENIVEAU	Knelpunt	Geen knelpunt	Totaal
Geen diploma vereist	53,1%	43,9%	49,3%
2 ^{de} graad secundair algemeen vormend	0,5%	1,3%	0,8%
2 ^{de} graad secundair technisch + kunst	0,6%	0,9%	0,7%
2 ^{de} graad secundair beroeps	2,5%	1,4%	2,0%
3 ^{de} graad secundair algemeen vormend	6,9%	16,2%	10,7%
3 ^{de} graad secundair technisch + kunst	10,3%	7,2%	9,0%
3 ^{de} en 4 ^{de} graad secundair beroeps + aanvullend	13,3%	7,5%	10,9%
Bachelor	9,8%	15,4%	12,1%
Master	3,0%	6,3%	4,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 5: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens gevraagd studieniveau



De vacatures voor knelpuntberoepen tellen relatief meer werkaanbiedingen voor werkzoekenden uit het beroepssecundair onderwijs en in mindere mate ook voor werkzoekenden uit de derde graad van het technisch secundair onderwijs. De vacatures waarbij enkel een getuigschrift vereist is van het algemeen vormend onderwijs, zowel tweede als derde graad, zijn ondervetegenwoordigd bij de vacatures voor knelpuntberoepen. Ook vacatures voor bachelors en masters komen minder voor bij de vacatures voor knelpuntberoepen.

In grote lijnen komen deze resultaten overeen met die van 2006. Het aandeel van jobs zonder diplomavereiste in de vacatures voor knelpuntberoepen is licht gedaald maar is nog altijd erg hoog. Bij vacatures zonder diplomavereiste is het echter onduidelijk of er werkelijk geen diploma vereist is, dan wel of de werkgever gewoon geen eisen geformuleerd heeft en andere criteria zoals beroepscompetenties en ervaring belangrijker vindt. Uit de aard van het beroep kan men meestal wel afleiden of een ongeschoolde in aanmerking zou komen voor de vacature. In 53,1% van

de vacatures voor knelpuntberoepen wordt geen diploma gevraagd.

De voorbije jaren zag dit aandeel er zo uit:

2006:	54,2%
2005:	50,4%
2004:	44,0%
2003:	37,9%
2002:	36,4%
2001:	33,3%
2000:	31,7%
1999:	21,3%
1998:	14,0%

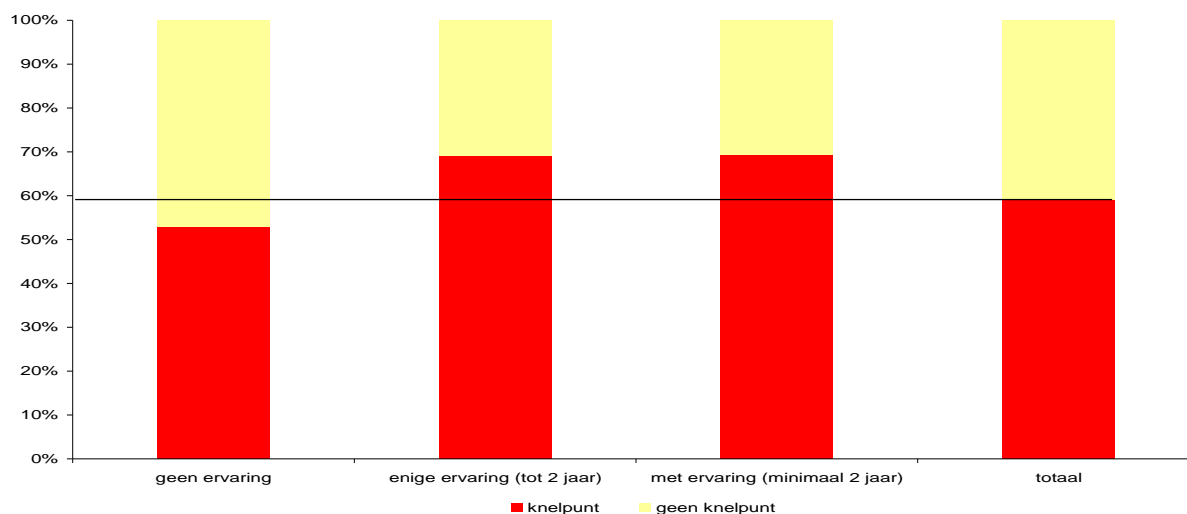
Tegenwoordig zijn er enkele beroepen zonder diplomavereisten als schoonmaakster en strijkster in de knelpuntenlijst terug te vinden met grote aantallen vacatures.

3.1.2. Ervaring

Tabel 5: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar gevraagde ervaring

ERVARING	Knelpunt	Geen Knelpunt	Totaal
Geen ervaring	55,3%	71,1%	61,8%
Enige ervaring (tot 2 jaar)	32,5%	21,1%	27,9%
Met ervaring (minimaal 2 jaar)	12,2%	7,8%	10,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Grafiek 6: Aandeel van de knelpuntberoepen binnen de afgehandelde vacatures, volgens gevraagde ervaring



Bij de vacatures voor knelpuntberoepen vinden we meer vraag naar mensen met ervaring dan bij de vacatures voor de overige beroepen. In bijna één op twee vacatures voor knelpuntberoepen wordt minstens enige ervaring gevraagd. De werkgevers geven de voorkeur aan arbeidskrachten die onmiddellijk ingezet kunnen worden en een hoog rendement halen.

De sterke vraag naar ervaring vinden we terug in nagenoeg alle beroepsgroepen. Toch zijn er knelpuntberoepen waar nauwelijks ervaring gevraagd wordt, zoals arbeiders in de landbouw en fruitsector, slachterijarbeiders, sommige verpleegkundigen, sommige productieoperators voeding, ...

3.1.3. Andere kenmerken

Andere kenmerken van een vacature zijn veel minder bepalend voor het knelpuntkarakter.

Vacatures waarin geen specifieke **studiespecialisatie** gevraagd wordt komen iets minder voor bij de knelpuntberoepen (67,3% tegenover 72,8% bij de niet-knelpuntberoepen). Meestal gaat het om vacatures waar geen diplomaveristen gesteld worden. Het zoeken naar een geschikte arbeidskracht gaat bij dergelijke vacatures uiteraard gemakkelijker. Het huidige cijfer ligt ongeveer even hoog als dat van vorig jaar. In een aantal gevallen verwijzen de studiespecialisaties duidelijk naar bepaalde knelpuntberoepen. Meer dan 80% van de vacatures waarin de specialisatie elektriciteit, elektronica of mechanica gevraagd wordt, behelst een knelpuntberoep.

De vraag naar **talenkennis** is traditioneel één van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepalen, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Bedienden expeditie, hotelreceptionist, management assistent, ingenieurs, sommige informatici zijn enkele voorbeelden van knelpuntberoepen waar talenkennis gevraagd wordt. In het algemeen is het belang van deze factor echter heel klein geworden.

Aangezien bijna iedere werkzoekende een **rijbewijs B** heeft is het rijbewijs op zich nauwelijks een bepalende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen. Bij vacatures waarin een rijbewijs C of D gevraagd wordt gaat het bijna altijd om knelpuntberoepen (vrachtwagenchauffeurs en autobus- en autocarbestuurders).

De verdeling van de vacatures voor knelpuntberoepen naar **provincie** laat een vrij gelijkmatige verdeling zien.

De naar volume aan vacatures veruit belangrijkste nijverheidstak 'Handel en verhuur' scoort wat betreft aandeel van knelpuntberoepen lager dan gemiddeld. De tweede **sector**, informatica en diensten aan bedrijven, scoort licht hoger dan gemiddeld. De bouwsector heeft duidelijk wel veel te maken met knelpuntberoepen. Naast de bouwvakberoepen is er vanuit de bouwsector ook veel vraag naar technici, loodgieters, monteurs centrale verwarming en schrijnwerkers. Ook transport en logistiek, maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg, diensten aan personen, en de metaalsector kennen bovengemiddeld veel knelpunten, net als de kleinere sectoren energie en water, land-, tuin- en bosbouw, en chemie, rubber en kunststof. In de sector van de interim- en selectiebureaus gaat het vooral om vacatures in het kader van de dienstencheques. Echte interimopdrachten zitten immers niet in deze analyse.

De **dimensieklasse** van het bedrijf is nauwelijks nog een verklarende factor voor het knelpuntkarakter van vacatures en beroepen. Zowel KMO's als grote bedrijven hebben te maken met knelpuntberoepen, maar grote bedrijven zijn wellicht beter in staat zelf voor oplossingen te zorgen omdat ze meer mogelijkheden voor interne opleidingen en bijscholingen hebben.

Knelpuntberoepen komen overwegend voor in het gewoon **circuit**. Opvallend is het groot aantal knelpunten bij de vervanging bij brugpensioen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de nood aan ervaring.

Van nieuwe werknemers, die een ervaren werknemer vervangen die op brugpensioen gegaan is, wordt dikwijls verwacht dat ze onmiddellijk inzetbaar zijn. Bij startbanen treffen we weinig knelpunten aan, maar daar is dan weer geen ervaring vereist.

Bij **nachtwerk en onderbroken voltijds werk** komen knelpuntberoepen iets meer voor. Dergelijke vacatures komen weinig voor.

3.3. Aandeel volgens geslacht bij plaatsingen

Omdat werkzoekenden via internet of via de WIS-terminals van de VDAB - WIS staat voor Werk Informatie Systeem - zelf een job kunnen zoeken en kunnen solliciteren zonder verdere tussenkomst van een consulent, zijn er voor een groot aantal ingevulde

jobs geen gegevens voorhanden over de in dienst genomen werkzoekende. De werkzoekende hoeft bovendien niet ingeschreven te zijn bij de VDAB.

Voor een gedeelte van de ingevulde vacatures is het geslacht van de geplaatste werkzoekenden wel gekend.

Tabel 6: Vergelijking knelpuntberoepen en andere beroepen naar geslacht van de geplaatste kandidaten

VERVULD DOOR	Geen		Totaal	Geen		Totaal
	Knelpunt	knelpunt		Knelpunt	knelpunt	
	aantal	aantal	aantal	%	%	%
Mannen	12.911	7.776	20.687	59,8%	50,8%	56,1%
Vrouwen	8.677	7.542	16.219	40,2%	49,2%	43,9%
Totaal	21.588	15.318	36.906	100,0%	100,0%	100,0%

Bij 36.906 vacatures is het geslacht van de aangeworven werkzoekende die in dienst genomen werd gekend. Bij de knelpuntberoepen gaat het om 40,6% van de via de VDAB ingevulde vacatures, tegenover 38,2% bij de overige beroepen.

40,2 % van de vervulde vacatures in de knelpunten worden ingevuld door vrouwen, tegenover 49,2% bij

de overige vacatures. Het aandeel van de vrouwen in de knelpuntberoepen stijgt wel jaar na jaar, maar de knelpuntberoepen blijven toch nog vooral een mannenzaak. De ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de knelpuntberoepen betekent dat zij een zwakkere positie innemen op een aantrekkelijk segment van de arbeidsmarkt.

Tabel 7: Beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Arbeider in de metaalproductie	0,0%
Bankwerker	0,0%
Boorinstallatiebediener	0,0%
Bouwplaats- en wegebouwmachinist	0,0%
Buizenfitter	0,0%
Industrieel isolateur	0,0%
Onderhoudsmecanici voor bouwplaats- en landbouwmachines	0,0%
Sloper - recyclage van bouwmaterialen	0,0%
Stellingbouwer	0,0%
Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	0,0%
Veehouder	0,0%
Werknemer bij begrafenisonderneming	0,0%
Zeevaarkundig onderhoudsmecanicien	0,0%
Metselaar	0,2%
Installateur sanitair en centrale verwarming	0,3%
Dakdekker	0,3%
Bekister-ijzervlechter	0,7%
Wegenwerker	0,7%
Mecanici van motorvoertuigen	0,7%
Elektriciën	1,1%
Natuursteenbewerker	1,6%
Stukadoor	1,7%

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Onderhoudsmecanici machines en industriële installaties	1,8%
Vloerder	1,8%
Verhuizer	1,9%
Schrijnwerker en meubelmaker	2,6%
Monteur van metalen onderdelen	2,7%
Kraanmannen	3,3%
Lasser	3,5%
Insteller-bediener van werktuigmachines	4,7%
Heftruckbestuurder	5,1%
Onderhoudsvakman voor gebouwen	5,1%
Gevelreiniger	5,3%
Technicus	5,7%
Dekvloerlegger – chappelegger	5,7%
Vrachtwagenchauffeur	5,8%
Taxichauffeur	6,3%
Machineoperator kunststofverwerking	6,7%
Plaatbewerker	7,5%
Industrieel schilder	7,5%
Procesoperator chemie	9,3%

Bij de beroepsgroepen waarin vrouwen niet of nauwelijks geplaatst worden, is een groot aantal technische knelpuntberoepen terug te vinden.

Tabel 8: Beroepsgroepen waarin vooral vrouwen geplaatst worden

BEROEPSGROEP	Aandeel vrouwen in %
Begeleider kinderopvang	98,5%
Strijkster (M/V)	96,6%
Management assistent	96,2%
Stikster (M/V)	96,0%
Kamerpersoneel	95,7%
Gekwalificeerd verzorgende	95,5%
Kapper	93,8%
Patroontekenaar	92,3%
Schoonmaakster (M/V)	91,9%

Door de groeiende vraag naar sommige beroepen in dit lijstje, zoals schoonmakers, stijgt het vrouwelijk aandeel in de plaatsingen. Dit zijn, omwille van de soms ongunstige arbeidsomstandigheden en/of lage lonen, echter niet de meest interessante knelpuntberoepen.

4. Remediëring

- 4.1 Rangschikking van de knelpuntberoepen
- 4.2 Remediëring door VDAB en partners

De vacatureanalyse wijst ons ieder jaar op het bestaan van kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij het bestrijden van deze afstemingslacunes is een belangrijke rol weggelegd voor de VDAB en haar partners. Hierbij worden meerdere sporen gevolgd,

zoals de optimalisering van de matching van werkzoekenden met vacatures (ook grensoverschrijdend), het transformeren van knelpunten in kansen en het opleiden van werkzoekenden met bijzondere aandacht voor de kansengroepen.

4.1. Rangschikking van de knelpuntberoepen

De maatregelen en de beoogde effecten van het geïntegreerd knelpuntenbeleid verschillen naargelang het soort knelpuntberoep. Zo moet bijvoorbeeld een knelpuntberoep met kwalitatieve oorzaken anders aangepakt worden dan een knelpuntberoep met louter kwantitatieve oorzaken. Daarnaast is het nodig een idee te hebben van de grootte of de intensiteit van het knelpuntkarakter van de knelpuntberoepen, teneinde prioriteiten te bepalen.

Om het remediëringsbeleid te structureren en te stroomlijnen worden de knelpuntberoepen ingedeeld in remediëringsgroepen en vervolgens gerangschikt volgens intensiteit.

- ✓ De knelpuntberoepen worden ingedeeld in zes remediëringsgroepen die elk een specifieke aanpak vergen. Deze indeling is gebeurd op basis van de oorzaak van het

knelpunt. De knelpuntberoepen met een kwantitatieve oorzaak werden opgesplitst volgens scholing, op basis van het studieniveau van de geplaatste werkzoekenden.

- ✓ Binnen deze zes groepen worden de knelpuntberoepen gerangschikt volgens intensiteit. Daarbij wordt rekening gehouden met het totaal aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten (NECZI), de regionale spreiding van de vacatures, de hardnekkigheid van het knelpunt en de mate waarin het knelpuntberoep binnen zijn groep afwijkt qua vervullingsgraad en vervullingstijd. (zie Methodologie in hoofdstuk 6)

4.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De 24 knelpuntberoepen met vooral een kwantitatief probleem en een hooggeschoold studieniveau zijn hierna gerangschikt naar intensiteit. Deze groep bevat vooral informatici, verpleegkundigen en ingenieursberoepen.

Het tekort aan hooggeschoolden in deze beroepen kan door de VDAB niet opgelost worden via beroepsopleiding. Er zijn meer inspanningen nodig om leerlingen toe te leiden naar de studierichtingen die voorbereiden op deze beroepen.

Tabel 9: Groep 1 - Knelpunten met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECZI
1	Ziekenhuisverpleegkundige	2797
2	Ingenieur bouwkunde	1803
3	Ingenieur elektromechanica	1557
4	Ingenieur mechanica	806
5	Boekhouder	2605
6	Ingenieur elektronica	828
7	Support - informatica	1696
8	Ingenieur elektriciteit	535
9	Thuisverpleegkundige	295
10	Geriatrisch verpleegkundige	143
11	Psychiatrisch verpleegkundige	193
12	Opvoeder klasse 1	652
13	Ingenieur scheikunde	213
14	Apotheker	92
15	Kinderverpleegkundige	62
16	Ingenieur biochemie	123
17	Consulent uitzendarbeid	2692
18	Vroedkundige	48

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
19	Verpleegkundige dringende hulpverlening	26
20	Consulent werving en rekrutering	500
21	Verpleegkundige palliatieve zorgen	14
22	Ziekenhuisapotheker	45
23	Ingenieur textiel	179
24	Ingenieur kunststoffen	13

4.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengespoold

Er zijn 88 knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem en middengespoold studieniveau. Het gaat vooral om gespecialiseerde technici in de industrie en de bouwsector.

Dit soort knelpunten kan verholpen worden via het opleiden en bijscholen van werkzoekenden die al een technische basis hebben. Door de te beperkte uitstroom uit het technisch onderwijs is het aantal potentiële kandidaten echter te klein.

Tabel 10: Groep 2 - Knelpunten met een kwantitatief probleem – middengespoold

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
1	Onderhoudsmecanici en hersteller machines en industriële installaties	2059
2	Technicus elektromechanica	1371
3	Technicus bouw - werfleider	1947
4	Insteller- bediener automatische of CNC gestuurde metaalwerktuigmachines	1578
5	Technicus - productieoperator	1049
6	Technicus elektronica	959
7	Onderhoudselektrici	820
8	Bouwkundig tekenaar	957
9	Half-automaatlasser	741
10	Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektrici)	870
11	Buitenschrijnwerker	803
12	Technicus autotechniek	605
13	Technicus elektriciteit	730
14	Gekwalificeerd verzorgende	1334
15	Automecanici	779
16	Monteur centrale verwarming	500
17	Binnenschrijnwerker	799
18	Technicus klimatisatie, koel-en verwarmingstechnieken	474
19	Lasser - metaal	684
20	Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektrici)	464
21	Tekenaar elektriciteit	296
22	Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	566
23	Sanitair installateur - loodgieter	464
24	Onderhoudsmecanici van vrachtwagens, autobussen, ..	207
25	Tekenaar mechanica	361
26	Aluminiumschrijnwerker	298
27	Technicus mechanica	381
28	Lasser met inerte gassen	147
29	Tekenaar metaalconstructies	204
30	Buizenfitter	225
31	Insteller-bediener van metaaldraaibank - draaier	165
32	Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	162
33	Begeleider buitenschoolse kinderopvang	559
34	Onderhoudsmecanici van grondwerk-en bouwmaschinen	95
35	Meubelmaker	259
36	Tekenaar piping	258
37	Productieoperator voeding	360
38	Daktimmerman (M/V)	90
39	Monteur van metalen onderdelen	491
40	Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	80
41	Technicus industriële scheikunde	272
42	Begeleider kinderopvang	507
43	Expeditebediende -transport	255
44	Beeld- en/of geluidstechnicus	191

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
45	Insteller-bediener van metaalfreesmachine	105
46	Brandertechneiker	56
47	Onderhoudsmecaniciën van heftrucks, tractoren, ...	61
48	Plaatser van winkel- en horeca-inrichtingen	69
49	Monteerder-kableerder - schakelkasten	78
50	Auto-elektrotechnicus	28
51	Bankwerker-matrijzenmaker - metaal	40
52	Onderhoudsmecaniciën van landbouwmachines	53
53	Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	31
54	PC-technieker	243
55	Drukker	107
56	Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	61
57	Slijper voor machinegereedschap	26
58	Technicus domotica en gebouwenautomatisering	58
59	Technicus netwerkbekabeling	99
60	Drukafwerker	103
61	Procesoperator chemie	153
62	Tandtechnicus	66
63	Technicus biochemie en voeding	97
64	Mecaniciën-hersteller schepen	20
65	Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	87
66	Installateur-plaatser van telecommunicatienetten en centrales	99
67	Tekenaar elektronica	40
68	Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	72
69	Hulpkantoorexpediteur	53
70	Trappenmaker	23
71	Onderhoudsmecaniciën van textielmachines	23
72	Technicus grafische bedrijven	78
73	Computer-operator	44
74	Plaatser natuursteen	21
75	Technicus textielveredeling	30
76	Manifestbediende	63
77	Technicus horeca en aanverwante	30
78	Douanedecarant	46
79	Bankwerker-gereedschapmaker - metaal	14
80	Betontekenaar	28
81	Technicus weefkunde	21
82	Opticien	32
83	Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	23
84	Patroontekenaar	21
85	Officier werktuigkundige - elektriciteit-elektronica	12
86	Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	4
87	Technicus kunststoffen	23
88	Technicus breigoed	4

4.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem - laaggeschoold

De 50 knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem en laaggeschoold studieniveau tellen veel bouw- en vervoersberoepen maar ook slaggers en slachterijarbeiders.

In deze groep vinden we veel mogelijkheden voor werkzoekenden uit de kansengroepen omdat er weinig of geen technische voorkennis vereist is. Voor een aantal beroepen in deze groep worden opleidingen voorzien.

Tabel 11: Groep 3 – Knelpunten met een kwantitatief probleem - laaggeschoold

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
1	Metselaar	1566
2	Bestuurder van trekker met oplegger	1269
3	Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	893
4	Bestuurder zware vrachtwagen	615
5	Autobusbestuurder	504
6	Bestuurder lichte vrachtwagen	744
7	Dakdekker - zinkwerker schuine daken	553
8	Slager	497
9	Chauffeur distributie	671
10	Heftruckbestuurder	1112
11	Vloerder - tegelzetter	390
12	Wegenwerker	270
13	Vrachtwagenbestuurder werven	197
14	Stukadoor - natte bepleistering	362
15	Natuursteenbewerker	145
16	Autocarbestuurder	159
17	Dakdekker - zinkwerker metalen daken	93
18	Dakdekker platte daken	143
19	Bakker en banketbakker	412
20	Industrieel schilder	146
21	Ruitenwasser	238
22	Wegenwerker - klinkers	104
23	Stellingbouwer	245
24	Wegenwerker - kasseien	111
25	Stukadoor - buitenbepleistering	76
26	Carrosserieschilder	136
27	Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	114
28	Matroos binnenvaart	73
29	Industrieel isolateur	116
30	Insteller van plaatbewerkingsmachines	108
31	Vleesbereider	119
32	Parketvloerlegger	55
33	Uitbener - Uitsnijder	28
34	Operator poedercoating	75
35	Meubelstoffeerder	58
36	Pistoolschilder	59
37	Tuin- en landbouwmachinebestuurder	56
38	Machineoperator kunststofverwerking	83
39	Dekvloerlegger - chappelegger	59
40	Slachterijarbeider	48
41	Standenbouwer	60
42	Bestuurder kleine bus	21
43	Visfileerder	64
44	Stukadoor - plaatser van gipsblokken	34
45	Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	25
46	Bobijner	35
47	Visbereider	19
48	Motorist-visserij	5
49	Veehouder	12
50	Baggerwerker	3

4.1.4. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

De groep van de 44 knelpuntberoepen met een 'kwalitatief of technisch' probleem bestaat onder andere uit schoonmakers, informatici, tuiniers, kraanmannen en bouwplaatsmachinisten, magazijnarbeiders en technisch administratieve beroepen (commercieel bediende, enz.).

Remediëring moet vooral gezocht worden in bijscholing en competentieversterking, zowel op als naast de werkvloer.

Tabel 12: Groep 4 – Knelpunten met een kwalitatief probleem

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
1	Particuliere schoonmaker	16028
2	Klassieke (professionele) schoonmaker	3825
3	Commercieel bediende	6020
4	Technisch-administratief bediende	1882
5	Toepassingsprogrammeur - informatica	2061
6	Bediende planning en logistiek	1544
7	Analist - informatica	811
8	Chef de partie - hulpkok	1091
9	Systeembeheerder - informatica	632
10	Bediende kostprijsberekening	1014
11	Filiaalassistent - rayon verantwoordelijke	1116
12	Analist-programmeur - informatica	630
13	Kapper	784
14	Schilder - decorateur	822
15	Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	368
16	Dispatcher - transportplanner	593
17	Bekister-ijzervlechter	410
18	Projectleider - informatica	1036
19	Bestuurder mobiele kraan	198
20	Magazijnier	3047
21	Netwerkbeheerder - informatica	459
22	Onderhoudsvakman voor gebouwen	1040
23	Tuinier	393
24	Bouwplaatsmachinist - grondverzet	179
25	Tuinaanlegger - bosaanlegger	241
26	Netwerkspecialist - informatica	194
27	Management assistent	508
28	Verhuizer	136
29	Databeheerder - informatica	178
30	Torenkraanbestuurder	77
31	Systeemprogrammeur - informatica	267
32	Plaatbewerker voor carrosserie	368
33	Industrieel plaatbewerker	58
34	Monitor beschutte werkplaats	110
35	E.D.P. (electronic data processing) manager	109
36	Stikster (M/V)	388
37	Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners - wegenbouw	35
38	Operator weefmachine	93
39	Polyesterbewerker	37
40	Arbeider in de draadtrekkerij	23
41	Sloper - recyclage van bouwmaterialen	61
42	Arbeider in de metaalgieterij	23
43	Boorinstallatiebediener	16
44	Operator - bediener in de walserij	6

4.1.5. Knelpuntberoepen wegens ongunstige arbeidsomstandigheden

In de groep van de 19 knelpuntberoepen wegens 'ongunstige arbeidsomstandigheden' zijn de belangrijkste beroepen vertegenwoordigers, kelners, callcenter medewerkers, filiaalhouders, fruitplukkers en strijksters.

Remediëring is problematisch. Voor werkzoekenden uit de kansengroepen die bereid zijn

toegevingen te doen qua arbeidsomstandigheden liggen hier wel opportuniteiten. Voor een aantal laaggeschoolde beroepen uit deze reeks kan het wegwerken van de werkloosheidsval een effectieve oplossing bieden.

Tabel 13: Groep 5 – Knelpunten wegens ongunstige omstandigheden

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
1	Vertegenwoordiger	7201
2	Kelner	2832
3	Medewerker callcenter	2332
4	Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	2388
5	Fruitplukker hardfruit	1189
6	Strijkster (M/V)	527
7	Arbeider in de land- en tuinbouw	698
8	Televerkoper	974
9	Demonstrateur	1139
10	Industrieel reiniger	563
11	Fruitplukker zachtfruit	453
12	Taxichauffeur	302
13	Arbeider in de groentenoogst	151
14	Kamerpersoneel	429
15	Hotelreceptionist	242
16	Serrearbeider	92
17	Gevelreiniger	66
18	Werknemer bij begrafenisonderneming	29
19	Merchandiser	710

4.1.6. Doorgroefuncties

Ten slotte is een zesde groep samengesteld op basis van de aard van de functie: het betreft hier 'doorgroefuncties' die men doorgaans bekleedt na een doorloofase in andere, hiërarchisch ondergeschikte functies. Deze groep wordt afzonderlijk beschouwd omdat voor dergelijke functies normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie bestaan.

De belangrijkste zijn productieverantwoordelijke, keukenverantwoordelijke, accountant en hoofdverpleegkundige.

Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.

Tabel 14: Groep 6 - Doorgroefuncties

RANG	knelpuntberoep	aantal ontvangen jobs NECzi
1	Productieverantwoordelijke	1626
2	Keukenverantwoordelijke - chef-kok	600
3	Accountant	668
4	Hoofdverpleegkundige	239
5	Auditor (boekhouding - interne controle)	437
6	Kantoorexpediteur	50
7	Kaaioxpediteur	30
8	Waterklerk	10

4.2. Remediëring door VDAB en partners

Zoals uit het voorgaande blijkt is het bieden van opleiding cruciaal om spanningen op de arbeidsmarkt te bestrijden. De door de VDAB gevolgde strategie behelst echter meer dan alleen maar het voorzien in de opleidingsbehoefte van werkzoekenden en werknemers. Ook het correct en efficiënt matchen van werkzoekenden met vacatures (ook grensoverschrijdend) en het transformeren van knelpunten in kansen zijn cruciale elementen in de geïntegreerde aanpak van de VDAB.

4.2.1. Matching

De bemiddelingsrol van de VDAB evolueert. In het voorbije decennium is een grotere transparantie van de arbeidsmarkt nagestreefd via de online verspreiding van vacatures en daarbij is vooral gerekend op het initiatief van werkzoekenden om deze vacatures autonoom te consulteren.

De voorbije jaren is dit beleid aangevuld met een automatische matching van werkzoekenden en vacatures. Deze strikte focus op werk vertaalt zich enerzijds in het frequenter confronteren van werkzoekenden met werkaanbiedingen en het actief verwijzen van werkzoekenden naar passende vacatures en anderzijds in een verfijnde registratie en strakkere opvolging van vacatures.

Met het oog op het tijdig identificeren van potentiële knelpuntvacatures worden sinds mei 2004 alle vacatures bij de registratie meteen vergeleken met het werkzoekendenbestand. De VDAB krijgt op die manier snel zicht op de moeilijkheidsgraad van de vervulling van een vacature en kan de vacatures die waarschijnlijk niet ingevuld zullen raken door ze louter te verspreiden, zonder vertraging naar gespecialiseerde consultants in de regio doorspelen voor een intensieve behandeling en opvolging.

Onder het motto 'Werk zoekt mensen' werden op 29 september 2007 in heel Vlaanderen jobbeurzen georganiseerd. Naast bedrijven, werklozen en werknemers werden ook bussen ingelegd om Brusselse, Duitstalige en Waalse werkzoekenden naar deze jobbeurzen te brengen. Niet minder dan 34.000 werkzoekenden en 1.100 werkgevers schreven zich in voor deze banenmarkt.

Uit analyses van voorgaande jaren bleek dat er voor sectoren met een relatief groot aandeel knelpuntberoepen vaak toch een aanzienlijke arbeidsreserve voorhanden leek te zijn. Voor sectoren waar de matching het meest ontwricht raakt door onnauwkeurige of onterechte beroepsaspiraties binnen de schijnbaar beschikbare arbeidsreserve, is de VDAB samen met de partners grootschalige sectorale screenings beginnen organiseren. Zo werden screenings georganiseerd voor de sectoren bouw, professionele schoonmaaktechnieken, horeca, ICT en transport. Voor 2008 is een screening voor de voedingssector gepland. De dossiers van nieuwe

werkzoekenden die een loopbaan ambiëren in één van deze sectoren worden eveneens gescreend. Het komt er uiteraard op aan om ervoor te zorgen dat werkzoekendendossiers die gescreend en aangepast werden op punt blijven staan, zodat er in de toekomst kan geput worden uit de reëel beschikbare arbeidsreserve.

Naast de diverse inspanningen die geleverd worden om de kwaliteit van de werkzoekendendossiers te vergroten, besteedt de VDAB ook aandacht aan de kwaliteit van de werkaanbiedingen. Zo worden werkgevers die op zoek zijn naar de spreekwoordelijke 'witte raaf' aangespoord om realistischere eisen te stellen. Daarnaast werd er, in het kader van het Steden en Gemeenten Plan, ook geïnvesteerd in de kwaliteit van alle door de VDAB gepubliceerde vacatures, in het bijzonder de interimopdrachten.

4.2.2. Grensoverschrijdende Arbeidsbemiddeling

Het zo correct mogelijk matchen van Vlaamse werkzoekenden met Vlaamse vacatures alleen volstaat echter niet. Voor knelpuntberoepen met een kwantitatieve oorzaak die we in elke regio terugvinden is de hedendaagse Vlaamse arbeidsreserve simpelweg te beperkt. Dit geldt voornamelijk voor die knelpunten waar men op zoek is naar mensen met een technische opleiding of verpleegkundigen, ingenieurs en informatici. Wil men deze problemen remediëren dan moet arbeidsbemiddeling grensoverschrijdend worden.

Daarom worden sinds 1 juli 2006 moeilijk invulbare vacatures uitgewisseld¹ tussen de verschillende Belgische openbare diensten voor arbeidsbemiddeling. De bedoeling van dit project is dat deze vacatures aan 'arbeidsmarktrijpe' werkzoekenden aangeboden worden, niet alleen bij contacten tijdens een trajectbegeleiding, maar evenzeer bij elk ander vacaturecontact met een werkzoekende, in de basisdienstverlening en de competentiecentra. De vacatureuitwisseling is geautomatiseerd en verloopt dagelijks. Drie soorten vacatures worden automatisch in het systeem opgenomen:

- ✓ vacatures voor een knelpuntberoep
- ✓ moeilijk in te vullen vacatures (d.i. vacatures met een looptijd van meer dan 42 dagen)
- ✓ vacatures voor een tewerkstelling in een andere regio

Daarnaast kan de beherende consultant ook manueel vacatures laten uitwisselen waarvan hij van oordeel is

¹ Samenwerkingsakkoord gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest/Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschappen, de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden, afgesloten op 24 februari 2005.

dat het doorsturen naar andere regio's noodzakelijk is voor de invulling van de vacatures.

Om de samenwerking tussen Actiris, Adg, Bruxelles Formation, Forem en VDAB te versterken werd in 2007 de vzw Synerjob opgericht. In het najaar werden concrete afspraken gemaakt tussen de verschillende Belgische arbeidsbemiddelingsdiensten om actief op vacatures uit de andere gewesten te bemiddelen en een aantal jobdatings te organiseren tussen Vlaamse bedrijven en Brusselse en Waalse werkzoekenden.

De VDAB engageert zich om jaarlijks een aantal vacatures te vinden bij bedrijven die interesse hebben voor de aanwerving van Walen of Brusselaars. Omgekeerd worden aan de andere kant werklozen voorbereid om te solliciteren op deze Vlaamse vacatures. Tegelijk nemen de Waalse Forem en het Brusselse Actiris zich voor om meer energie te steken in de taalopleidingen Nederlands voor 'hun' werklozen. Knelpunten op de regionale arbeidsmarkten – hoge werkloosheidscijfers in Wallonië en Brussel, moeilijk invulbare vacatures in Vlaanderen - kunnen zo beter worden aangepakt.

De VDAB publiceerde in 2007 34.003 vacatures ontvangen via Actiris en Forem, en bezorgde beide arbeidsbemiddelingsdiensten in totaal 64.076 vacaturedossiers.

Het spreekt echter voor zich dat in de hedendaagse Europese context arbeidsbemiddeling niet mag stoppen bij de landsgrenzen. Daarom werden acties ondernomen om het voor werkgevers makkelijker te maken om buitenlandse werknemers aan te werven. Sinds 1 mei 2006 is de procedure voor de aanwerving van werknemers uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie versoepeld indien deze buitenlandse werknemers in België een knelpuntberoep komen uitoefenen. De Gewesten hebben in overleg met de sociale partners lijsten opgesteld waarin de betrokken beroepen worden opgesomd.

Concreet betekent dit dat men voor een aantal specifieke knelpuntberoepen buitenlandse werknemers afkomstig uit de EU kan aanwerven zonder dat men moet zorgen voor een medisch attest, een type-arbeidsovereenkomst of een arbeidsvergunning voor de betrokken werknemer vooraleer die België is binnengekomen. Deze versoepeling geldt voor een beperkte lijst met knelpuntberoepen die in 2006 werd opgesteld².

Om ook de mobiliteit van Vlaamse werkzoekenden te verhogen werd vanaf mei 2003 de vacaturedatabase van Eures (European Employment Services) geïntegreerd in WIS (WerkInformatieSysteem, de vacaturedatabase van de VDAB). In 2007 ontving VDAB 93.525 vacatures van Eures.

² Deze lijst is terug te vinden via de website van de Cel Migratie van het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie of op de website van VDAB (rubriek trends\vacatureanalyse).

4.2.3. Opleiding

De VDAB dicht ook de kloof tussen de in de werkzoekendenpopulatie beschikbare competenties en de door de werkgevers gevraagde competentieprofielen. Dit door fors in te zetten op beroepsopleidingen in de eigen opleidingscentra of bij partners, die afgestemd zijn op knelpuntberoepen.

Tabel 15: Aantal voltooide opleidingen per jaar³

Jaar	Werkzoekenden	Werknemers
2007	93.641	51.178
2006	93.634	45.509
2005	90.040	57.930
2004	83.507	50.342
2003	72.599	51.493
2002	62.636	60.067
2001	64.872	72.588
2000	54.615	54.714
1999	45.327	44.400
1998	35.230	40.045

Sommige opleidingen zijn eerder gericht op het verhelpen van kwantitatieve problemen (bv. opleiding vrachtwagenbestuurder), andere zijn eerder gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidskrachten (bv. taalcurssussen, softwarepakketten). Sommige opleidingen zijn niet echt beroepsspecifiek zodat een éénduidige relatie tussen opleiding en beroep niet te leggen is. Ook voor laaggeschoolden zijn er mogelijkheden: bv. opleidingen voor bouw, horeca, professionele schoonmaaktechnieken, social profit (bejaardenhulp), vervoer ...

De VDAB-opleidingen zijn doorgaans sterk beroepsgericht en modulair opgebouwd: beroepsgericht om tegemoet te komen aan de vraag op de arbeidsmarkt, modulair om de opleidingen aan te passen aan de bekwaamheden van de op te leiden personen. Het beroepsgerichte karakter van de opleidingen wordt versterkt door praktijkstages binnen de opleidingen.

Maar niet alle opleidingen zijn beroepsgericht. Voor een aantal werkzoekenden volstaat de louter beroepsgerichte vorming niet en is het noodzakelijk hen beter geschikt te maken voor de arbeidsmarkt (bijv. Nederlands voor anderstaligen, sollicitatietraining, attitudevorming) en/of voor het volgen van een opleiding (bijv. vooropleiding metaal).

Voor de planning van opleidingen wordt onder meer gebruik gemaakt van de resultaten van de knelpuntanalyse. De afstemming tussen opleiding en knelpuntberoepen leidt ertoe dat een aantal beroepen waarschijnlijk uit de lijst van de knelpunten gehouden wordt. Daarnaast wordt ook een preventief beleid

³ De opleidingen voor werkzoekenden hebben zowel betrekking op opleidingen in VDAB-centra als centra van derden.

gevoerd voor de werknemers. Via opleidingen kunnen werknemers hun beroepskennis vergroten en kunnen zij zich aanpassen aan de technische evolutie teneinde hun arbeidsplaats te behouden.

Ook de individuele opleiding in de onderneming (IBO) is een effectief instrument om werkzoekenden door te schakelen naar moeilijk invulbare vacatures. 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 en bij een succesvolle beëindiging van de opleiding een vast contract.

Een significant aandeel IBO's leidt naar tewerkstelling in een knelpuntberoep. In 2007 bedroeg dit aandeel 54,8% van het totaal aantal opgestarte IBO's. De VDAB heeft zich geëngageerd om dit aandeel in de toekomst nog te vergroten.

In 2007 werden er 14.718 IBO's gestart. In 2000 werden er nog maar 5.224 IBO's opgestart, in 2003 slechts 9.978. Het aantal gestarte individuele beroepsopleidingen op de werkvloer is de voorbije jaren dus sterk gestegen.

85 % van de werkzoekenden die in 2007 zijn gestart met een IBO hadden maximaal een diploma secundair onderwijs.

4.2.4. Knelpunten transformeren in kansen

Zeker in tijden van hoogconjunctuur krijgen beroepen gemakkelijker een knelpuntkarakter omdat er in de werkzoekendenpopulatie onvoldoende kandidaten gevonden worden die de beroepen in kwestie willen uitoefenen. De VDAB wil kwantitatieve tekorten wegwerken door werkzoekenden ervan te overtuigen dat knelpuntberoepen in feite extra interessant zijn, omdat ze een verhoogde kans bieden op werk. Voor werkzoekenden die bereid zijn zich te (her)oriënteren zijn knelpuntberoepen veeleer kansenberoepen.

Kansenberoepen bieden zeker ook perspectieven voor werkzoekenden die doorgaans minder kansen krijgen om de overstap te maken van werkloosheid naar duurzame tewerkstelling. De VDAB kiest er daarom resoluut voor om de tewerkstellingskansen van werkzoekenden uit de kansengroepen te verhogen door hen ook gericht te oriënteren naar kansenberoepen. Een aanzienlijk percentage van knelpuntvacatures richt zich immers op kortgeschoolden⁴. Het aandeel van vacatures voor knelpuntberoepen waar minstens de helft van de geplaatste kandidaten kortgeschoold was, bedroeg in 2007 35 percent⁵. Wanneer we ook de discriminerende factoren bij allochtonen en oudere

werkzoekenden voor middengeschoolde en hooggeschoolde beroepen in aanmerking nemen, zal naar schatting rond de 40 percent van de vacatures voor knelpuntberoepen een uitgelezen kans bieden voor werkzoekenden uit de kansengroepen.

Omdat VDAB vaststelde dat een groot aantal voornamelijk laaggeschoolde, jonge werkzoekenden moeilijk te bereiken zijn via de gebruikelijk kanalen werd in november 2007 in Antwerpen gestart met het pilootproject 'De VDAB komt naar je toe'. Uitzonderlijk trokken de consultants van VDAB de wijken in om mensen aan te spreken en te laten kennismaken met de diensten van VDAB. Aansluitend werd een informatie- en jobbeurs georganiseerd.

Het volstaat echter niet om alleen de werkzoekenden te (her)oriënteren, ook de werkgevers moeten aangesproken worden. Daarom worden de werkgevers aangespoord om meer te putten uit de arbeidsreserves die momenteel minder worden aangesproken. Door middel van verschillende sensibiliseringsacties trachten de VDAB en haar partners werkgevers aan te sporen om vaker beroep te doen op de competenties van ouderen, allochtonen, kortgeschoolden en langdurig werklozen.

Knelpunten kunnen niet alleen weggewerkt maar zelfs voorkomen worden door een meer omvangrijke en beter gekwalificeerde uitstroom uit het reguliere onderwijs te creëren. Er is bijvoorbeeld een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen. Vanuit dat oogpunt neemt de VDAB verscheidene initiatieven om onderwijsactoren, ouders en studenten te ondersteunen bij het maken van een toekomstbestendige en vraaggerichte studiekeuze. Een keuze voor technisch gericht onderwijs dat toeleidt naar een knelpuntberoep, verhoogt de kans van de jongere om na afronding van de studies vlot werk te vinden. Daarom tracht de VDAB door middel van gerichte acties leerlingen uit zowel de lagere als de middelbare school warm te maken voor een studiekeuze die leidt naar tewerkstelling in een van de knelpuntberoepen.

⁴ We beperken ons hier tot kortgeschoolden omdat het niet mogelijk is om correct in te schatten in hoeverre oudere werkzoekenden, arbeidsgehandicapten en allochtonen in te schakelen zijn voor knelpuntberoepen.

⁵ Uiteraard werd dit cijfer berekend op basis van de vacatures waar de geplaatste kandidaat door de VDAB gekend is.

5. Conclusies

ALGEMENE TRENDS IN 2007

- √ Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit (excl. interimopdrachten) lag in 2007 opnieuw hoger dan in 2006: 281.661 (+23%). Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden is gedaald tot 180.396 (-16,8%). Net zoals in 2006 wordt het kwantitatieve aspect van de knelpuntberoepen weer belangrijker.
- √ 59,1% van de afgehandelde vacatures in de vaste circuits betreft knelpuntberoepen. 79,6% van deze vacatures raakte ingevuld. Bij de vacatures voor de overige beroepen was het vervullingspercentage met 86,6% een stuk hoger.
- √ Voor 4,1% van de vacatures voor knelpuntberoepen konden op de arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten gevonden worden. Bij de overige beroepen bedroeg het percentage 2,6%. Net zoals de voorgaande jaren zijn deze cijfers relatief laag.
- √ Voornaamste beroepsclusters met knelpunten wat betreft aantal ontvangen vacatures in 2007:
 - Ingenieur
 - Verplegend en verzorgend personeel
 - Tekenaar en technicus
 - Opvoeder en begeleider kinderopvang
 - Boekhouder en gespecialiseerde bediende
 - Informaticus
 - Consulent arbeidsbemiddeling
 - Productieverantwoordelijke
 - Medewerker call center en televerkoper
 - Vertegenwoordiger
 - Filiaalhouder en –assistent
 - Land- en tuinbouwarbeider
 - Chauffeursberoepen
 - Onderhoudsmecanici en gespecialiseerde arbeider in metaal, bouw
 - Elektriciën
 - Schrijnwerker en meubelmaker
 - Magazijnier en heftruckbestuurder
 - Personeel Horeca
 - Schoonmaakpersoneel
 - Kapper
- √ In vergelijking met de vraag blijft de instroom uit het technisch onderwijs naar de arbeidsmarkt te klein.
- √ Vergeleken met de andere beroepen is er bij knelpuntberoepen meer vraag naar ervaring en naar diploma's uit het technisch secundair en het beroepssecundair onderwijs.
- √ Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen is beduidend lager dan bij de overige beroepen. De knelpuntberoepen blijven vooral een mannenzaak. Er zijn wel enkele belangrijker wordende knelpuntberoepen waarin vooral vrouwen tewerkgesteld worden, maar dit zijn niet de meest aantrekkelijke beroepen op het vlak van arbeidsomstandigheden en verloning.

Ondanks een lichte groeivertraging in de tweede jaarhelft was 2007 voor Vlaanderen economisch een goed jaar. De werkloosheid benaderde het lage peil van 2001 en het aantal door VDAB ontvangen vacatures brak opnieuw alle records. Lage werkloosheid en een hoog aantal vacatures betekenen echter krapte op de arbeidsmarkt. Het mag dan ook niet verbazen dat de knelpuntenlijst voor 2007 beduidend langer is dan die voor 2006. Niet minder dan 50,2% van het totaal aantal ontvangen vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten waren vacatures voor een knelpuntberoep.

Net zoals de voorgaande jaren blijft het belangrijkste probleem het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Te weinig jongeren en hun ouders kiezen voor een opleiding in deze richting. Ondanks doorgedreven inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan. In tegenstelling tot wat velen nog steeds geloven, sluit een opleiding in het TSO hogere studies niet uit. De meerderheid van de studenten in de opleiding industrieel ingenieur zijn leerlingen met een diploma uit het technisch onderwijs. Het tekort aan leerlingen in het TSO vertaalt zich in een gebrek aan technisch tekenaars, technici en industrieel ingenieurs.

Ook het tekort aan leerlingen uit de praktijkgerichte studiegebieden uit het beroepsonderwijs blijft bestaan. Bijgevolg verdwijnen ook de verschillende bouwberoepen, de lassers, loodgieters, mecaniciens en operators niet van de knelpuntenlijst. Meer leerlingen in de studiegebieden auto, bouw, hout, koeling en warmte, mechanica-elektriciteit, personenzorg of voeding en minder leerlingen in veel minder goed scorende studierichtingen als handel zou hier een deel van de oplossing zijn. Zeker meisjes moeten meer gemotiveerd worden om te kiezen voor de economisch meer interessante studiegebieden, dit zowel in het beroepsonderwijs als het technisch onderwijs.

De vraag naar ingenieurs en informatici is door de positieve conjunctuur in 2007 verder toegenomen. Het tekort aan studenten in de opleidingen die toeleiden naar deze beroepen laat zich dus sterker voelen.

Ook de knelpunten in de verpleegkunde en de paramedische sector blijven bestaan. De toegenomen vraag naar verpleegkundigen, verzorgenden en opvoeders door de vergrijzing en de inspanningen om

de wachtlijsten in de gehandicaptenzorg weg te werken hebben hier het probleem verscherpt.

Leerkrachten wiskunde en technische vakken in het secundair onderwijs figureren opnieuw op de lijst. In tegenstelling tot 2006 haalden ook de leerkrachten Frans dit jaar de knelpuntenlijst.

De hoge kwalitatieve eisen van de werkgevers verklaren de problemen bij de rekrutering van de gespecialiseerde bedienden en secretariaatsfuncties. Gebrekkige talenkennis, tekort aan commerciële en administratieve vaardigheden en gebrek aan de nodige technische kennis vormen hier nog steeds de voornaamste struikelblokken.

Er blijven te weinig werkzoekenden over die voldoende gekwalificeerd zijn om een vrachtwagen, bus, heftruck, kraan of andere zware machines te besturen. Extra opleidingen, onder andere door VDAB, volstaan niet om dit tekort weg te werken.

Specifieke arbeidsomstandigheden bepalen de problemen voor beroepen zoals vertegenwoordiger, strijkster (M/V) en de beroepen uit de horeca- en schoonmaaksector. Zwaar en vuil werk, relatief lage verloning, een ongunstige tijdsregeling, vooroordelen of het statuut van zelfstandige blijven hier potentiële kandidaten afschrikken.

Het aantal knelpuntberoepen is in 2007 toegenomen. Uit bovenstaande opsomming blijkt dat er aan de aard en de oorzaken van de knelpuntberoepen echter niets fundamenteels gewijzigd is. De knelpunten uit het verleden zijn de knelpunten van vandaag. Dit ondanks toegenomen inspanningen van de VDAB en haar partners om vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen, de competenties van de bestaande arbeidsreserve te verhogen, ook voorbij de grenzen van Vlaanderen naar potentiële werkkrachten te speuren en de werkgevers aan te sporen om meer werkzoekenden uit de kansengroepen in dienst te nemen.

Een blik op de evolutie van het aantal leerlingen in economisch sterk gewaardeerde studiegebieden als mechanica, bouw, verpleegkunde, wetenschappen en toegepaste wetenschappen leert dat de tekorten ook in de nabije toekomst zullen blijven bestaan. De knelpunten van vandaag zijn dus niet alleen de knelpunten van gisteren maar wellicht ook de knelpunten van morgen.

6. Methodologie

Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld worden dan andere, vandaar de idee om de karakteristieken van de moeilijk vervulbare vacatures te bestuderen.

Een éénduidige definitie van de notie ‘moeilijk vervulbare vacature’ bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om deze probleemvacatures te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die door de VDAB werden gebruikt sinds 1989 verwijzen wij naar onze studies uit voorgaande jaren¹.

Sinds 2005 worden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal afgehandelde jobs in Vlaanderen groter dan 9
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits (<82,5 % in 2007 voor Vlaanderen)
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits (>42 dagen in 2007 voor Vlaanderen)

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits (>42 dagen in 2007 voor Vlaanderen)

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen.
- 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 de plaatsing van de kandidaat of de periode tussen het bekend maken van de vacature en het moment dat de vacature geannuleerd wordt.

Voor de vaste circuits leverde deze statistische verwerking in 2007 een voorlopige lijst op met 179 potentiële knelpuntberoepen (op 895 beroepen).

¹ Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB:
<http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen van de studiedienst, die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel ontbrekende beroepen toevoegden.

In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om de voorlopige lijst te valideren en additionele informatie te bekomen.

Voor het bepalen van de regionale lijsten werd de Vlaamse lijst voorgelegd 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.

Uiteindelijk leverde dit een lijst op met 286 AMI-beroepencodes (waarvan 4 algemene codes). Om een knelpuntenlijst en een vacatureanalyse te maken die overzichtelijk en eenvoudig te hanteren is, werd een aantal beroepen geclusterd en de nomenclatuur van de beroepen licht aangepast. Na deze clustering bleven er 234 individuele beroepen over, onderverdeeld in 95 beroepenclusters. Naast het krappere worden van de arbeidsmarkt heeft ook deze clustering ervoor gezorgd dat het aantal knelpuntberoepen (in AMI-beroepencodes) sterk is toegenomen. Hiervoor zijn verschillende redenen:

- ✓ de beroepenstructuur van VDAB bevat naast een aantal specifieke beroepencodes ook enkele algemene codes (bv. 'Ingenieur', 'Technicus', 'Tekenaar'). Deze beroepencodes bestaan omdat voor vacatures beheerd door de werkgever niet altijd duidelijk is welke specialisatie vereist is, als men al een specifieke specialisatie verwacht. De laatste jaren werden deze beroepen niet meegeteld omdat ze geen bijkomende informatie geven. De clustering heeft toegelaten deze beroepencodes wel mee te tellen.
- ✓ met het oog op een zo nauwkeurig mogelijke matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bevat de VDAB beroepenstructuur ook een massa zeer specifieke beroepencodes daar waar de sectoren soms slechts één enkel beroep erkennen. Zo werden niet minder dan elf beroepen, elk met een zeer beperkt aantal ontvangen vacatures, samengeteld en als 'Productieoperator Voeding' op de knelpuntenlijst gezet. In mindere mate geldt dit ook voor de kelners, de beroepen uit de textielsector, de drukkers, enz.

- ✓ tijdens de vergaderingen met vacature-experts en sectoraccounts van de competentiecentra van VDAB en de verschillende sectoren werd herhaaldelijk opgemerkt dat soms alle beroepen binnen een bepaalde beroepsgroep een knelpuntberoep zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor de beroepen uit de metaalsector. Door de krapte op de arbeidsmarkt, de nagenoeg identieke competentievereisten voor deze beroepen, is dit niet onlogisch. De clustering liet toe om al deze beroepen op overzichtelijke wijze op te nemen in de knelpuntenlijst.

Knelpuntintensiteit

In het kader van het geïntegreerde knelpuntenbeleid heeft de Studiedienst een formule uitgewerkt om de knelpuntberoepen te rangschikken volgens de intensiteit van het knelpuntkarakter. De rangordening van de knelpuntberoepen heeft een duidelijke beleidsfinaliteit, namelijk het stroomlijnen van het remediëringsbeleid door een ordening aan te brengen in de lange lijst van zeer heterogene knelpuntberoepen.

Dit gebeurde in twee stappen:

- ✓ de indeling van de knelpuntberoepen in 6 'remediëringsgroepen': deze indeling op basis van de oorzaak van het knelpunt en het studieniveau, laat in eerste instantie toe om meer homogene clusters te vormen die elk een specifieke aanpak vergen
- ✓ het uitwerken van een 'formule' die rekening houdt met het aantal ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Interim (NECzI), 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

De formule ziet er uit als volgt:

$$NECzI \times AMB/13 \times Y/Z \times J/3 \times A/B \times (C/D)^{-1}$$

- ✓ NECzI: het aantal ontvangen jobs (inclusief Jobmanager) uit het Normaal Economisch Circuit zonder Interim
- ✓ AMB/13: aantal AMB-regio's waar het beroep een knelpunt is tegenover het totale aantal AMB-regio's (13)
- ✓ Y/Z: de verhouding tussen het aantal afgehandelde jobs uit het vaste circuit in de regio's waar het beroep een knelpunt is (Y) en het totaal aantal afgehandelde jobs uit het vaste circuit (Z). Hier wordt het vaste circuit genomen omdat dit de basis is

voor de knelpuntanalyse en specifieke circuits (studentenjobs, fruitplukkers, enz.) dan uitgesloten worden

- ✓ J/3: het aantal jaren in de voorgaande 3 jaren dat het beroep een knelpunt was gedeeld door 3
- ✓ A/B: deze verhouding geeft de afwijking weer van het knelpuntberoep binnen zijn groep op het vlak van de vervullingstijd door (A) het 3^o kwartiel van de vervullingstijd (aantal dagen waarbinnen 75% van de jobs vervuld zijn) van het knelpuntberoep af te zetten tegenover (B) het 3^o kwartiel van de vervullingstijd van de groep (hoe groter de vervullingstijd van het knelpuntberoep tegenover de groep, hoe intensiever het knelpunt)
- ✓ (C/D)⁻¹: deze verhouding geeft de afwijking weer van het knelpuntberoep binnen zijn groep op het vlak van het vervullingspercentage door (C) het vervullingspercentage van het knelpuntberoep af te zetten tegenover (D) het vervullingspercentage van de groep (hoe hoger het vervullingspercentage van het knelpuntberoep tegenover de groep, hoe minder intensief het knelpunt: vandaar omkering van de breuk)

Indeling van de arbeidscircuits

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits².

Vaste circuits: een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de zelfstandigen, de startbanen, de invoegebodrijven, de vervangers voor brugpensioen, de middenstandsopleiding en de ondernemingsopleiding.

Tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten. Dit omvat het tijdelijk circuit, de studentenjobs en de extra's horeca (vanaf 2000).

Interimopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor interimcontracten. Vanaf 2004 worden de interimopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbelstellingen. Dubbelstellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op VDAB en op interimkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem. Omdat interimvacatures automatisch passief worden gezet na maximum 4 weken, worden vacatures vaak opnieuw ingebracht wanneer ze niet ingevuld konden worden.

² Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 78.

Vaste, tijdelijke circuits en interimopdrachten vormen samen het Normaal Economisch Circuit. Behoren niet tot het Normaal Economisch Circuit:

Tewerkstellingsmaatregelen: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties zoals het derde arbeidscircuit, het interdepartementaal begrotingsfonds, gesubsidieerde contractuelen, WEP+ en sociale werkplaatsen.

Vacatures voor examens (bv. Selor) en vacatures voor de aanleg van een werfreserve.

Vacatures waar VDAB weliswaar voor bemiddelt maar die niet kunnen beschouwd worden als echte vacatures zoals vacatures in het kader van de PWA's, arbeidszorg en het statuut onthaalouder.

Daarnaast zijn er nog vacatures die via automatische uitwisseling van gegevens in de database van VDAB terecht komen. Deze groep bevat vacatures uitgewisseld in het kader van de interregionale mobiliteit, Europese vacatures van Eures en een heel aantal commerciële databanken. Deze vacatures worden door VDAB overgenomen en gepubliceerd via WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem) maar over deze vacatures wordt doorgaans niet in detail gerapporteerd. Deze databanken bevatten immers een heel aantal vacatures die VDAB ook via andere kanalen (rechtstreeks van de werkgever, via andere intermediairen, enz.) ontvangt.

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 onvermijdelijke dubbelstellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van interimkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat vergelijking met de cijfers uit de voorgaande jaren nagenoeg onmogelijk maakt.

Daarom werd besloten om te werken met cijfers van het Normaal Economisch Circuit zonder Interimopdrachten (NECZI). Op deze manier

proberen we om zoveel mogelijk dubbelstellingen te vermijden.

Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbelstellingen. In 2006 bleek dat de NECZI-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Eén op vier (25,3%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder interimopdrachten werd in 2007 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECZI zonder Intermediairen weergegeven.

AMI en Jobmanager

De invoering van een aantal nieuwe toepassingen heeft ook enkele methodologische consequenties gehad. Zo komen in hoofdstuk 3 twee verschillende tools voor het ingeven van vacatures ter sprake, AMI en Jobmanager.

AMI, geïntroduceerd in 1995, is een beheersysteem waarin al de gegevens van de VDAB over werkzoekenden, werkgevers, vacatures, opleidingen, enz. worden verzameld en verwerkt. Ook de gegevens over invulling of annulering van een vacature worden in dit systeem ingegeven.

In 2000 kwam daar een extra systeem voor de registratie van vacatures bij: Jobmanager (JM). In dit systeem kunnen de werkgevers zelf rechtstreeks hun vacatures ingeven. Via de website van de VDAB kunnen werkzoekenden autonoom deze vacatures raadplegen. Zonder specifieke vraag van de werkgever worden deze vacatures niet opgevolgd door de VDAB-consulenten. Over informatie betreffende invulling of annulering van deze vacatures beschikt de VDAB bijgevolg doorgaans niet.

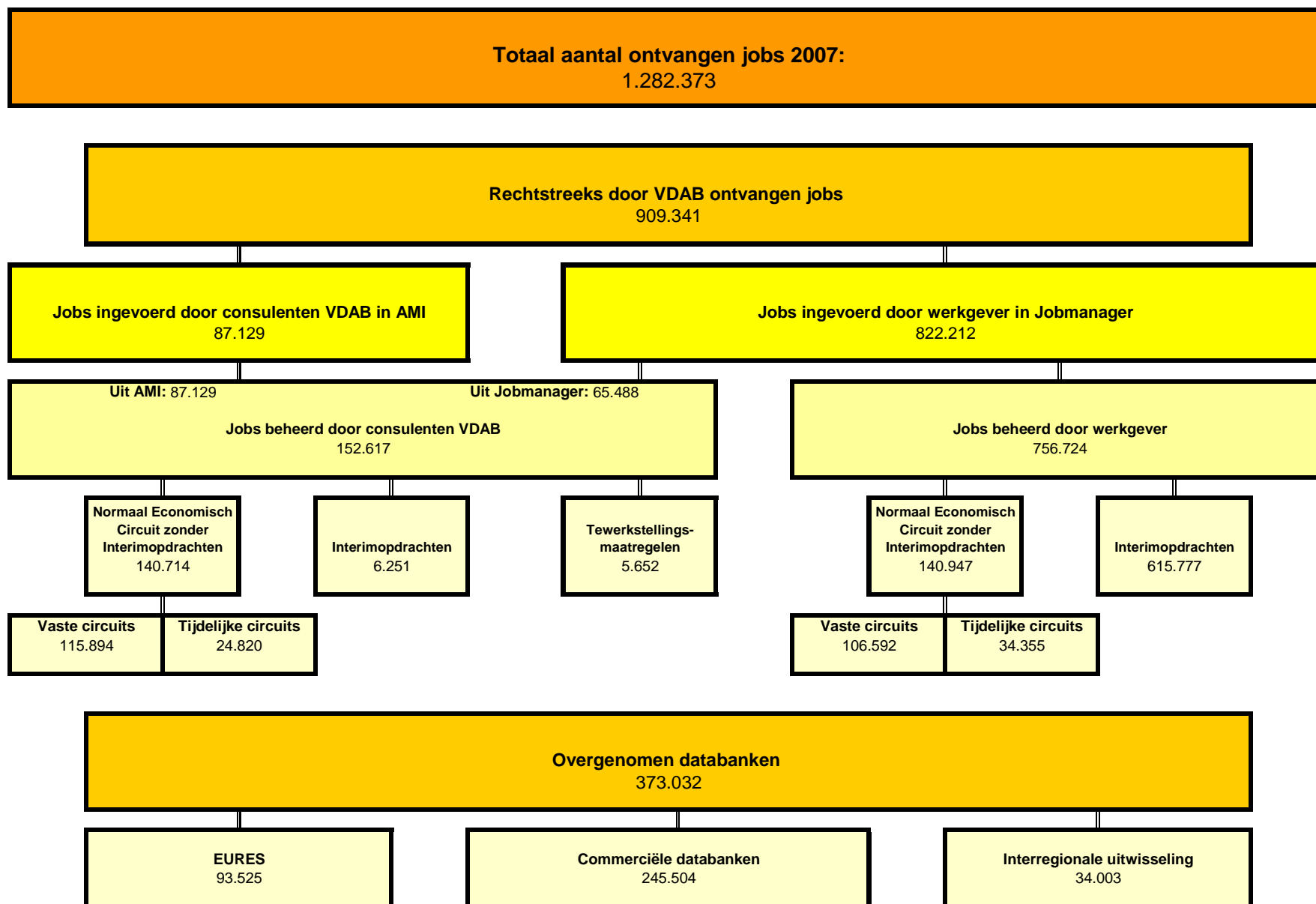
Dit heeft noodzakelijkerwijs tot gevolg dat voor cijfers in verband met vervullingstijd, vervullingspercentage of geannuleerde vacatures, slechts de vacatures beheerd door de consultanten van VDAB gebruikt kunnen worden.

Bijgevoegde grafiek verduidelijkt de in deze studie gebruikte circuits en indelingen:

Het afgelopen jaar werden door de VDAB 1.282.373 vacatures ontvangen, 281.661 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Interim (NECZI). Binnen het Normaal Economisch Circuit hebben de vaste circuits met 79,0% veruit het grootste aandeel.

Zoals uit de tabel op volgende bladzijde blijkt is vooral het aandeel van de interimopdrachten enorm. Ondertussen bedraagt dit aandeel 48,5% van het totaal aantal ontvangen vacatures.

Tabel 16: Ontvangen vacatures in 2007



v.u.: F. Leroy, Keizerslaan 11, 1000 Brussel — analyse vacatures

www.vdab.be
0800 30 700
(elke werkdag van 8 tot 20u)



VDAB
samen sterk voor werk