

VDAB Ontcijfert



SOFT
SKILLS

Soft skills gevraagd!



Meer info
studiedienst@vdab.be



Samenvatting

Soft skills spelen een steeds grotere rol in het bepalen van iemands kansen op de arbeidsmarkt. Om schoolverlaters, werkzoekenden en werknemers succesvol te begeleiden naar (nieuw) werk is het dan ook belangrijk om zicht te krijgen op welke soft skills wanneer gevraagd worden. VDAB-data over de vraag naar deze skills in vacatures kunnen alvast één bron van informatie bieden.

Dit zijn de voornaamste bevindingen uit een analyse van vacatures met een geregistreerde soft skills vraag:

- Werkgevers zijn doorgaans relatief veeleisend. Zo ligt het gemiddeld aantal gevraagde soft skills per vacature op 7,5 (op een maximum van in totaal 13 keuzemogelijkheden). In ruim één op de vijf vacatures worden zelfs meer dan 10 soft skills gevraagd. Hoewel de verwachtingen niet in elke sector en voor elk beroep even hoog liggen, lijkt het een belangrijke uitdaging om na te gaan of de gevraagde soft skills wel degelijk essentieel zijn voor een goede uitvoering van de job.
- Globaal bekeken is *zelfstandig werken* veruit de vaakst gevraagde soft skill. Daarnaast zijn er enkele - niet geheel verrassende - accenten volgens het vereiste studieniveau en de sector van tewerkstelling:
 - Bij vacatures voor laaggeschoolde profielen nemen *regels en afspraken nakomen* en *zin voor nauwkeurigheid* plaats twee en drie in.

Bij vacatures voor hooggeschoolde profielen zijn deze plaatsen weggelegd voor samenwerken als hecht team en contactvaardig zijn.

- In de primaire sector staat *regels en afspraken nakomen* voorop. In de secundaire sector komen daar onder andere *zelfstandig werken* en *zin voor nauwkeurigheid* bij. In de tertiaire sector treedt ook *klantgerichtheid* op de voorgrond, terwijl in de quataire sector *samenwerken als hecht team* en *contactvaardig zijn* mee tot de vaakst gevraagde soft skills behoren.

Deze bevindingen hebben een belangrijke signaalfunctie voor wie op zoek is naar (nieuw) werk in het algemeen, en naar tewerkstelling binnen een bepaalde sector in het bijzonder.

- *Commercieel zijn* en *creatief denken*, maar ook *leervermogen hebben*, staan doorgaans lager op het verlanglijstje van werkgevers. De eerder beperkte vraag naar leervermogen staat daarmee in schril contrast met de prominente rol die deze soft skill - ook in het parool van werkgevers - wordt toegekend in het omgaan met een arbeidsmarkt in verandering.

VDAB erkent het belang van soft skills en zet zelf in op het duidelijker definiëren enerzijds, en op het betrouwbaar inschatten bij klanten anderzijds. VDAB heeft bovendien een ruim opleidingsaanbod voor soft skills en voor aan soft skills verwante concepten zoals kwaliteiten en waarden. Bedoeling is om de reeds beschikbare kaders, testen en opleidingen nog sterker in de dienstverlening te integreren.

Situering

Soft skills, de eerder transversale gedragsmatige of persoonsgerichte vaardigheden zoals *flexibel zijn* en *goed functioneren in een team*, winnen de laatste decennia sterk aan belang. Werkgevers leggen er bijvoorbeeld steeds sterker de nadruk op bij aanwervingen, en dit soms ten koste van hard skills of de eerder beroepstechnische vaardigheden.¹ Ook buiten de arbeidscontext spelen soft skills een prominente rol. Zo stelt de OESO dat deze skills bijdragen tot een succesvol leven in het algemeen en tot een goed functionerende maatschappij.² Dit hoeft niet te verbazen in een wereld in verandering, waar hard skills sneller dan voordien verouderd dreigen te raken.³

Dat soft skills belangrijke factoren zijn in het bepalen van loopbaankansen lijkt dus vast te staan. Maar welke soft skills worden het meest gevraagd, en zijn dit steeds dezelfde? Een antwoord op deze vragen kan bijdragen tot de succesvolle begeleiding en/of opleiding van schoolverlaters, werkzoekenden en werknemers naar (nieuw) werk.

Eén bron voor dergelijke inzichten is de vraag naar soft skills die geregistreerd wordt in de vacatures gemeld bij VDAB. VDAB vraagt werkgevers bij het invoeren van een vacature immers om de door hen vereiste soft skills te selecteren uit een vast lijstje met 13 keuzemogelijkheden. Werkgevers gaan vaak op deze vraag in, wat toelaat om de gevraagde soft skills te bestuderen.

Deze nota bestaat verder uit vijf delen. In het eerste deel wordt een meer technische toelichting gegeven bij de registratie van de gevraagde soft skills in vacatures gemeld bij VDAB, en dit met focus op hoe en hoe vaak soft skills worden aangeduid. Het tweede deel geeft inzicht in *hoeveel* soft skills gevraagd worden, het derde deel in *welke* soft skills gevraagd worden. Deze twee delen geven een globaal beeld én hebben aandacht voor verschillen volgens het vereiste studieniveau, de gewenste ervaring, de sector van tewerkstelling en het specifieke beroep. Het vierde deel zoomt in op hoe VDAB zelf inzet op het werken met soft skills. Een bondige conclusie met enkele reflecties bij de voornaamste bevindingen sluit de nota af. De bijlagen bevatten enkele cijfers per provincie.

¹ Zie onder andere Bastiaensens, S., Cannaerts, N., & De Vos, A. (2018). *Viona studieopdracht: Wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma, Vlaamse Overheid, Departement WSE.; Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10, 97-130; Vansteenkiste, S. (2016). Het belang van human skills op de toekomstige werkvloer voor jongeren. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 120-127.

² OECD (2003). *Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo), Summary of the final report "Key Competencies for a Successful Life and a Well-functioning Society"*. Paris: OECD Publishing

³ Bastiaensens, S., Cannaerts, N., & De Vos, A. (2018). *Viona studieopdracht: Wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma, Vlaamse Overheid, Departement WSE.

Enkele technische noten vooraf

Om de reikwijdte van de bevindingen in deze nota te begrijpen, is het belangrijk om te weten hoe de registratie van de gevraagde soft skills gebeurt, welke vacatures werden meegenomen in de analyse en welke vacaturekenmerken samenhangen met een geregistreerde soft skills vraag.

Concreet vraagt VDAB werkgevers om bij het doorgeven van hun vacature de gezochte soft skills aan te duiden uit een vast lijstje met volgende 13 keuzemogelijkheden:

- *Plannen (ordenen)*
- *Commercieel zijn*
- *Resultaatgerichtheid*
- *Samenwerken als hecht team*
- *Klantgerichtheid*
- *Creatief denken (inventiviteit)*
- *Regels en afspraken nakomen*
- *Leervermogen hebben*
- *Zin voor nauwkeurigheid*
- *Zelfstandig werken*
- *Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden (flexibiliteit)*
- *Omgaan met stress*
- *Contactvaardig zijn*

Het gaat daarbij om een vrijblijvende vraag. Werkgevers kunnen (bijkomend) gezochte soft skills ook meegeven in de vrije tekst van de vacature, waardoor ze niet vervat zitten in de huidige analyse.

De huidige analyse naar soft skills is bovendien gebaseerd op een selectie van rechtstreeks aan VDAB gemelde vacaturedossiers die actief waren in 2019 en behoorden tot het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten.⁴ Eénzelfde

vacaturedossier kan daarbij meerdere vacatures omvatten. Denk bijvoorbeeld aan een buurtwinkel die een dossier indient waarin vraag is naar twee kassiers. Afhankelijk van de analyse wordt gewerkt met het dossier- of het vacatureniveau. In totaal werden 201.464 vacaturedossiers geselecteerd, goed voor 253.530 vacatures.

In de grote meerderheid (73,0%) van de vacature-dossiers werd een vraag naar één of meerdere soft skills geregistreerd. Dit betekent ook dat er in iets meer dan een kwart van de dossiers geen soft skills geregistreerd werden.⁵ Het ontbreken van dergelijke registratie hangt samen met een aantal vacature- en bedrijfskenmerken waaronder het vereiste studieniveau, de sector van tewerkstelling en het beroep waarop het dossier betrekking heeft. Zo werd er in 34,5% van de vacaturedossiers voor hooggeschoolde profielen geen vraag naar soft skills geregistreerd. Ter vergelijking: bij dossiers voor laaggeschoolde profielen bedroeg dit aandeel 25,7% en bij dossiers voor middenge- schoolde profielen 20,9%. Verder kenden vacature- dossiers van bedrijven uit de quartaire sector het hoogste aandeel zonder geregistreerde soft skills (32,0%). Voor de tertiaire sector bedroeg dit aandeel 25,3%, voor de secundaire sector 20,1% en voor de primaire sector 11,5%. Binnen de quartaire sector liep dit aandeel voor de subsector 'Gezondheidszorg' zelfs op tot 57,0% van de dossiers, waardoor er bijgevolg een minder duidelijk zicht is op de gevraagde soft skills. De top drie van beroepen met het hoogste aandeel vacaturedossiers zonder geregistreerde soft skills zijn: analist communicatie- en informatiesystemen (86,8%), academicus (80,3%) en technoloog medische beeldvorming (76,2%).⁶

De verder in deze nota vermelde analyses zijn uitsluitend gebaseerd op de 146.973 vacature-dossiers met een geregistreerde soft skills vraag. De analyses zijn daarbij uitgevoerd op het vacatureniveau (n = 191.232) om zicht te krijgen op het totaal van de geregistreerde soft skills vraag.

⁴ VDAB rapporteert standaard over de rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten. Cijfers over vacatures ontvangen via wervings- en selectiekantoren alsook over uitzendopdrachten zijn immers sterk vertekend door dubbels, overdreven aantallen en herhaalde indieningen.

⁵ Een groot deel van de vacaturedossiers zonder geregistreerde soft skills vraag kwam toe via automatische uitwisseling (nl. 41,8%). Bovendien ontbrak een geregistreerde vraag in 32,2% van de dossiers in eigen beheer van een werkgever. Voor dossiers in gedeeld beheer met VDAB halveert dit aandeel naar 16,4%.

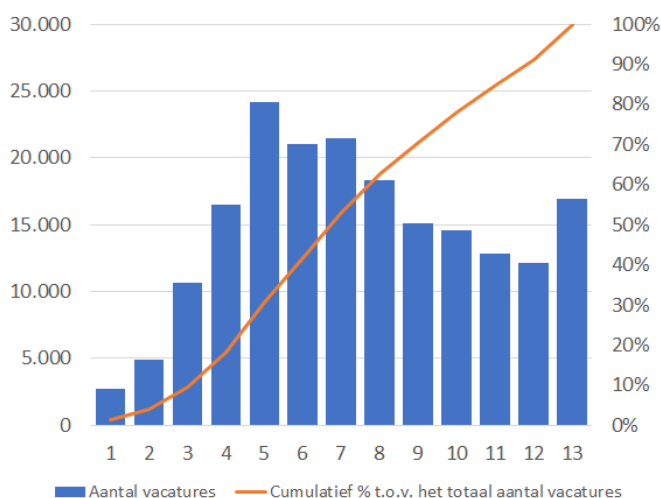
⁶ Enkel beroepen met meer dan 50 vacaturedossiers zijn opgenomen in deze ranking.

Een blik op het aantal geregistreeerde soft skills, oftewel: hoeveel eisen stelt men?⁷

Als werkgevers soft skills aanduiden bij het doorgeven van hun vacatures, dan zijn ze daarbij globaal genomen relatief veeleisend.

Het gemiddeld aantal gevraagde soft skills per vacature ligt immers op 7,5 en dit op het maximum van 13 keuzemogelijkheden. De doorgaans grote vraag naar soft skills wordt ook geïllustreerd in figuur 1: terwijl het in slechts 9,5% van de vacatures volstaat om te beschikken over één, twee of drie soft skills, is in een kleine 60% van de vacatures vraag naar meer dan zes soft skills. In ruim één op de vijf vacatures worden zelfs meer dan 10 soft skills gevraagd.

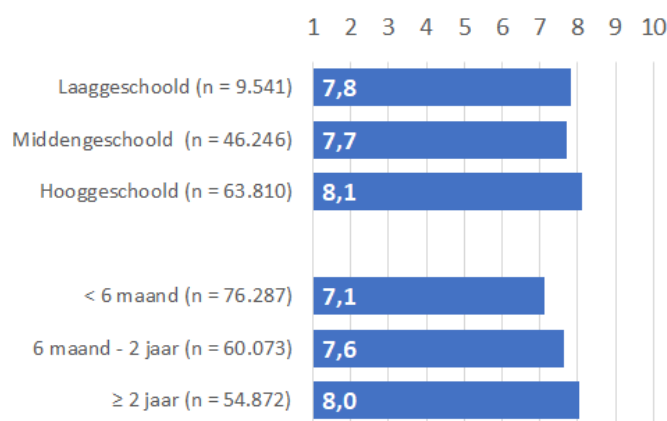
Figuur 1: Verdeling van het aantal geregistreeerde soft skills (2019, n = 191.232 vacatures)



Er zijn wel enkele verschillen naargelang het vereiste studieniveau en de gewenste ervaring, maar vooral ook naargelang de sector van tewerkstelling en het beroep waarop de vacature betrekking heeft.

Zo valt op dat er, gemiddeld genomen, iets minder soft skills worden gevraagd bij vacatures voor middengeschoolde profielen dan bij vacatures voor laaggeschoolde profielen. Vacatures voor hooggeschoolde profielen kennen doorgaans het hoogste aantal geregistreeerde soft skills (zie figuur 2).

Figuur 2: Gemiddeld aantal geregistreeerde soft skills volgens studieniveau⁸ en ervaring (2019)



Het verschil volgens studieniveau blijkt ook uit het aandeel vacatures met vraag naar meer dan zes soft skills: bij de vacatures voor middengeschoolde profielen bedraagt dit aandeel 59,9%, bij de vacatures voor laaggeschoolde profielen 62,7% en bij de vacatures voor hooggeschoolde profielen 65,1%. Verder is de gewenste ervaring binnen vacatures positief gerelateerd aan het aantal gevraagde soft skills. Hoe meer ervaring de werkgever vooropstelt, hoe meer soft skills hij doorgaans bij de kandidaten zoekt (zie figuur 2). Uitgedrukt in percentages wordt in 53,5% van de vacatures met vraag naar minder dan 6 maanden ervaring in totaal meer dan zes soft skills vereist. Bij een gewenste ervaring van 6 maanden tot 2 jaar loopt dit aandeel op tot 58,9%, en bij een gewenste ervaring van minstens twee jaar zelfs tot 64,0%.

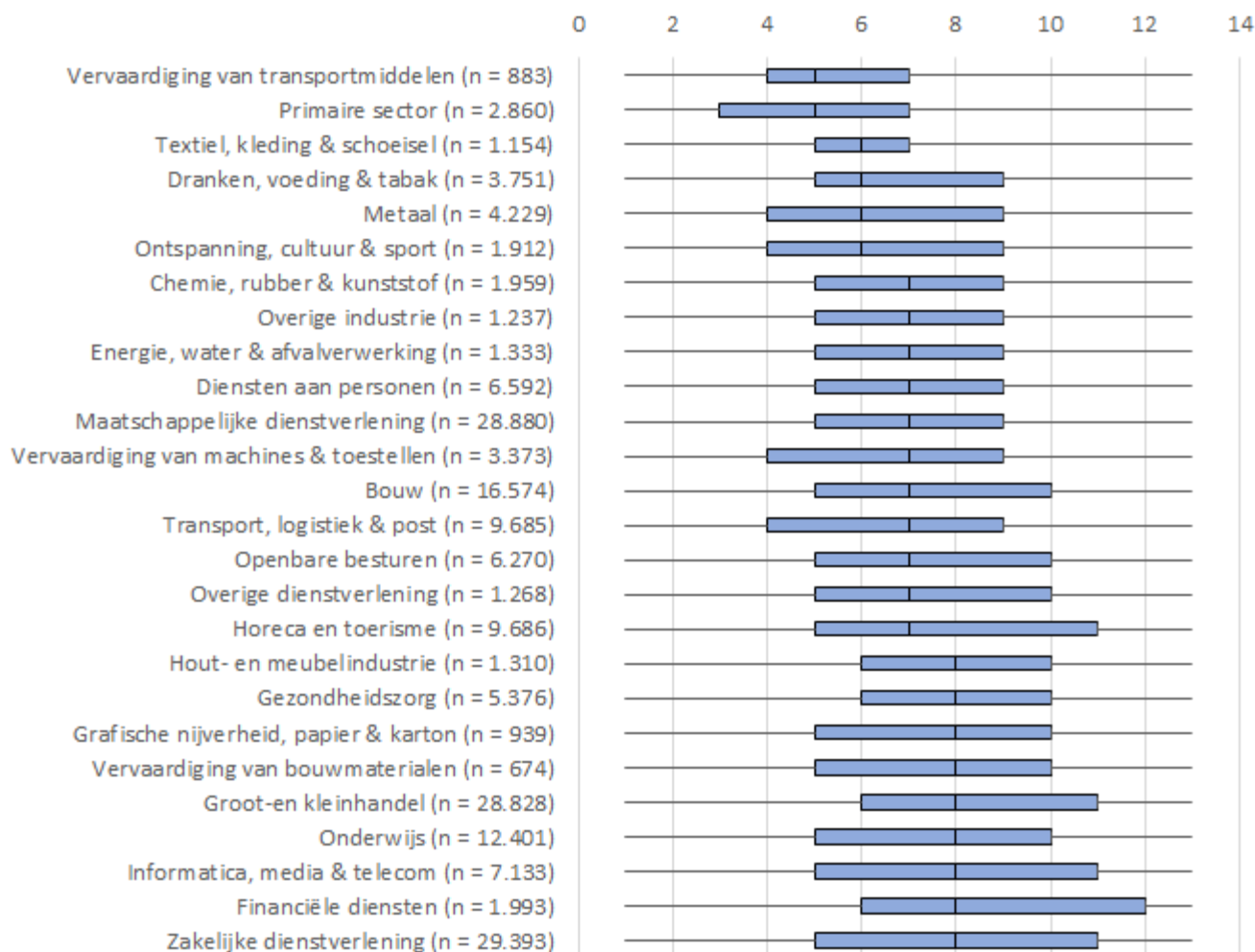
⁷ De vermelde verschillen zijn steeds statistisch significant zoals blijkt uit Kruskal-Wallis testen.

⁸ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hooggeschoold naar hoger onderwijs.

Daarnaast zijn er sectoren⁹ die consistent een relatief klein dan wel een relatief groot aantal gevraagde soft skills laten noteren. Figuur 3 visualiseert de verschillen aan de hand van boxplots van het aantal geregistreerde soft skills per sector. Hierin geeft het streepje binnen elke blauwe box de mediaan (of middelste waarde) aan en geeft de grootte van de box een indicatie van de spreiding (of afwijking) ten opzichte van deze mediaan. Tot de sectoren die consistent een eerder beperkt aantal soft skills registreren, en dus een relatief kleine mediaan en kleine spreiding vertonen, behoren 'Vervaardiging van transportmiddelen' en 'Textiel, kleding en schoeisel': in minstens de helft van de vacatures van bedrijven binnen deze sectoren werden

maximum vijf respectievelijk zes soft skills gevraagd. De relatief grote mediaan en kleine spreiding bij de sectoren 'Hout- en meubelindustrie' en 'Gezondheidszorg' daarentegen geven aan dat deze sectoren consistent een relatief groot aantal soft skills registreerden: in minstens de helft van de vacatures van bedrijven binnen deze sectoren werden minimum acht soft skills gevraagd. Eerder werd aangegeven dat 'Gezondheidszorg' een sector is waarbij de werkgevers vaak geen soft skills registreren (zie 'Enkele technische noten vooraf'). Als dergelijke registratie wel plaatsvindt, worden er dus doorgaans relatief veel soft skills aangeduid.

Figuur 3: Boxplots van het aantal geregistreerde soft skills volgens sector, geordend naargelang de grootteorde van de mediaan en spreiding (2019)

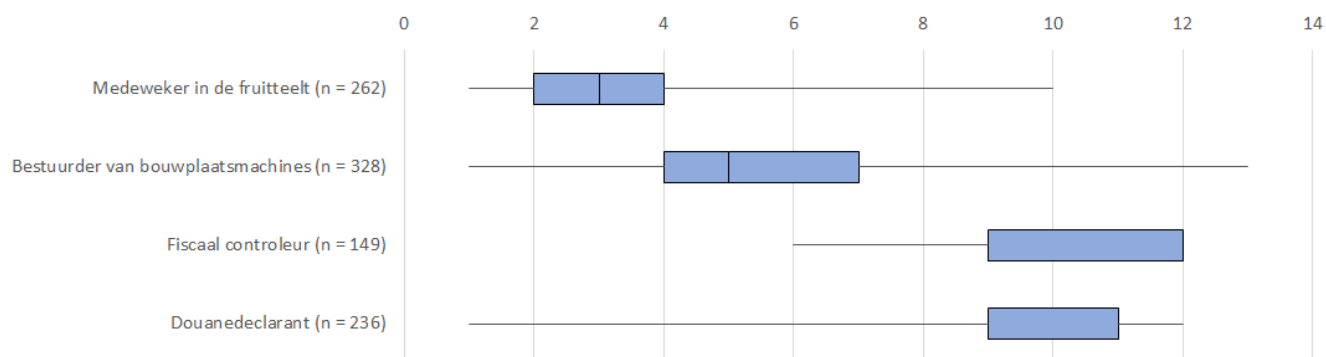


⁹ De sectorindeling gehanteerd binnen deze Ontcijfert is dezelfde als deze gehanteerd binnen de VDAB-toepassing Arvastat (zie <https://arvastat.vdab.be/>) en is gebaseerd op de NACE-BEL 2003 indeling van de sectoren.

Inzoomend op de problematiek van de knelpuntberoepen, tot slot, lijkt het plausibel om te veronderstellen dat bij vacatures voor deze beroepen minder (soft) skills gevraagd worden dan bij vacatures voor beroepen zonder knelpuntkarakter: werkgevers versoepelen mogelijk hun eisen in een poging om deze vacatures toch ingevuld te krijgen. De vergelijking van het gemiddeld aantal geregistreerde soft skills leert dat het verschil zich wel degelijk in de verwachte richting stelt, al is het eerder klein: het gemiddelde ligt op 7,4 voor beroepen met knelpuntkarakter en op 7,8 voor beroepen zonder knelpuntkarakter.

Het samennemen van beroepen in deze twee grote categorieën verbergt echter de grotere verschillen die tussen (knelpunt)beroepen bestaan. Zo toont figuur 4 dat er consistent eerder weinig soft skills worden gevraagd in vacatures voor de knelpuntberoepen medewerker in de fruitteelt (mediaan = 3) en bestuurder van bouwplaatsmachines (mediaan = 5), versus eerder veel in vacatures voor de knelpuntberoepen fiscaal controleur (mediaan = 12) en douanedecarant (mediaan = 11). Het specifieke beroep lijkt dus belangrijker te zijn dan het knelpuntkarakter.

Figuur 4: Boxplots van het aantal geregistreerde soft skills volgens sector, geordend naargelang de grootteorde van de mediaan en spreiding (2019)



Een blik op de geregistreerde soft skills vraag, oftewel: welke eisen stelt men?

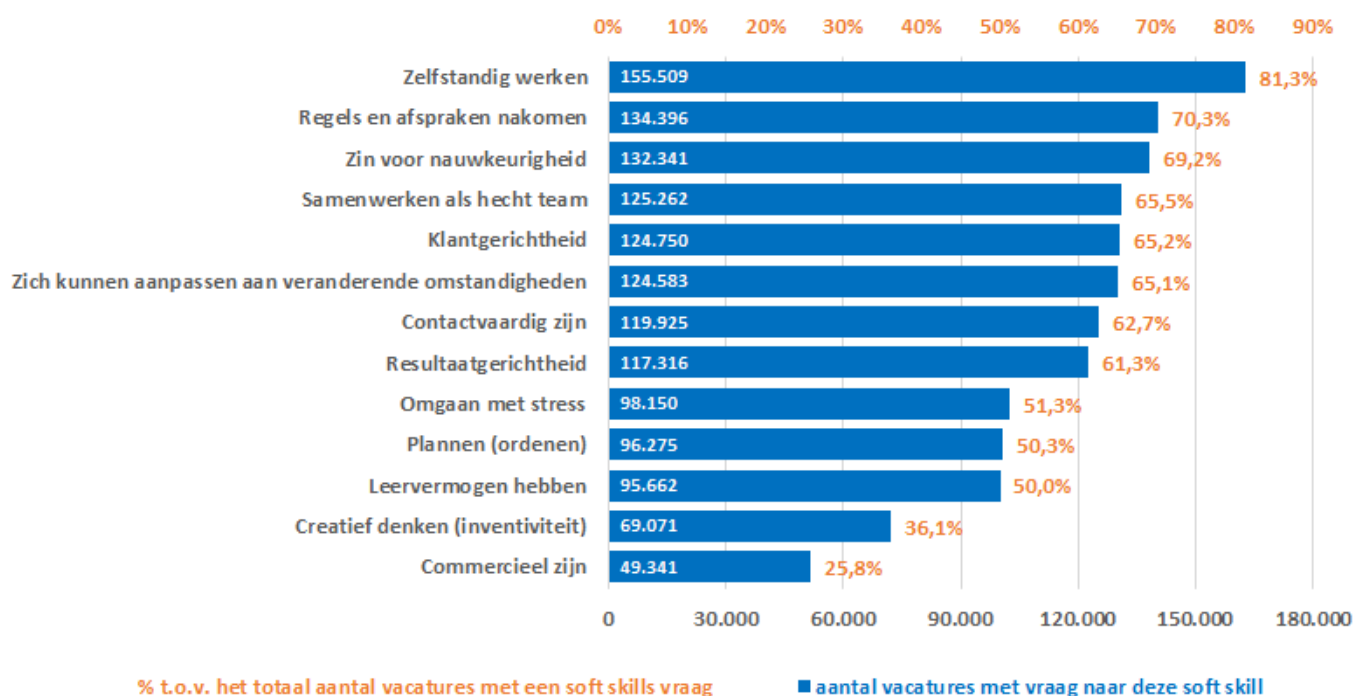
Globaal genomen geldt: het is zelfstandig kunnen werken dat telt

Wetende hoe, hoe vaak en hoeveel soft skills geregistreerd worden in vacatures, is de logische volgende vraag: welke soft skills worden het meest gezocht?

Zoals blijkt uit figuur 5 staat zelfstandig werken met stip op één. In meer dan vier op de vijf vacatures (81,3%) werd deze vaardigheid gevraagd. Regels en afspraken nakomen (70,3%) en zin voor nauwkeurigheid (69,2%) vervolledigen de top drie.

Het minst populair is commercieel zijn, gevraagd in 'slechts' één op de vier vacatures en op ruime afstand gevolgd door creatief denken (36,1%) en leervermogen hebben (50,0%). Hoewel leervermogen hebben nog steeds in de helft van de vacatures werd aangeduid, is dit toch verrassend weinig gezien het belang dat levenslang leren - ook in het parool van werkgevers - vaak wordt toegedicht. Bovenstaand globaal beeld dient wel genuanceerd te worden, gezien er verschillen zijn in functie van het vereiste studieniveau, de gewenste ervaring, de sector van tewerkstelling en (niet in het minst) het beroep waarop de vacature betrekking heeft.

Figuur 5: Globaal overzicht van de geregistreerde soft skills vraag (2019, n = 191.232 vacatures)



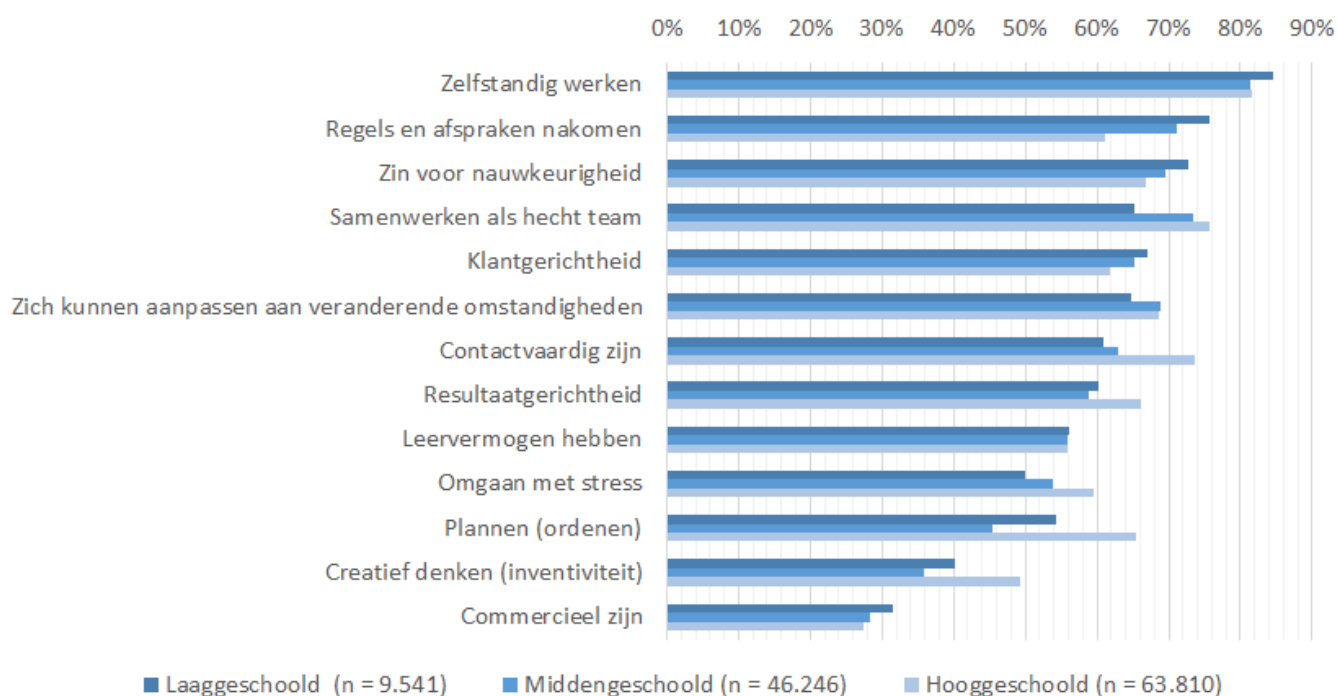
Verschillen volgens het vereiste studieniveau: respect voor regels en precisie versus samenwerken en contactvaardig zijn¹⁰

Hoewel *zelfstandig werken* bij elk studieniveau de meest gevraagde soft skill is, is de vraag ernaar het grootst binnen de vacatures voor laaggeschoolde profielen (zie figuur 6). Binnen de vacatures voor midden- en hooggeschoolde profielen wordt deze soft skill even vaak gevraagd. Verder valt op dat een aantal soft skills vaker gevraagd worden naarmate het vereiste studieniveau toeneemt. Concreet gaat het om *samenwerken als hecht team*, *contactvaardig zijn* en *omgaan met stress*. Voor andere soft skills geldt dat ze net vaker gevraagd worden bij een lagere studievereiste. Het gaat hierbij om *regels en afspraken nakomen*, *zin voor nauwkeurigheid*, *klantgerichtheid* en *commercieel zijn*. Merk op dat de top drie van meest gevraagde soft skills hiermee

wijzigt in functie van het vereiste studieniveau: binnen vacatures voor laaggeschoolde profielen nemen *regels en afspraken nakomen* en *zin voor nauwkeurigheid* plaats twee en drie in, terwijl deze plaatsen binnen vacatures voor hooggeschoolde profielen weggelegd zijn voor *samenwerken als hecht team* en *contactvaardig zijn*.

De vraag naar de overige soft skills volgt nog andere patronen. Voor *plannen*, *resultaatgerichtheid* en *creatief denken* is de vraag het grootst bij vacatures voor hooggeschoolde profielen en – zij het op ruime afstand – vacatures voor laaggeschoolde profielen. *Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden* speelt dan weer een even belangrijke rol bij vacatures voor midden- als hooggeschoolde profielen, en wordt net iets minder belangrijk gevonden bij vacatures voor laaggeschoolde profielen. Voor wat de vraag naar *leervermogen hebben* betreft, ten slotte, zijn er geen significante verschillen naargelang het vereiste studieniveau.

Figuur 6: De geregistreerde vraag naar soft skills volgens het vereiste studieniveau (2019)¹¹



¹⁰ De vermelde verschillen zijn statistisch significant zoals blijkt uit Kruskal-Wallis testen.

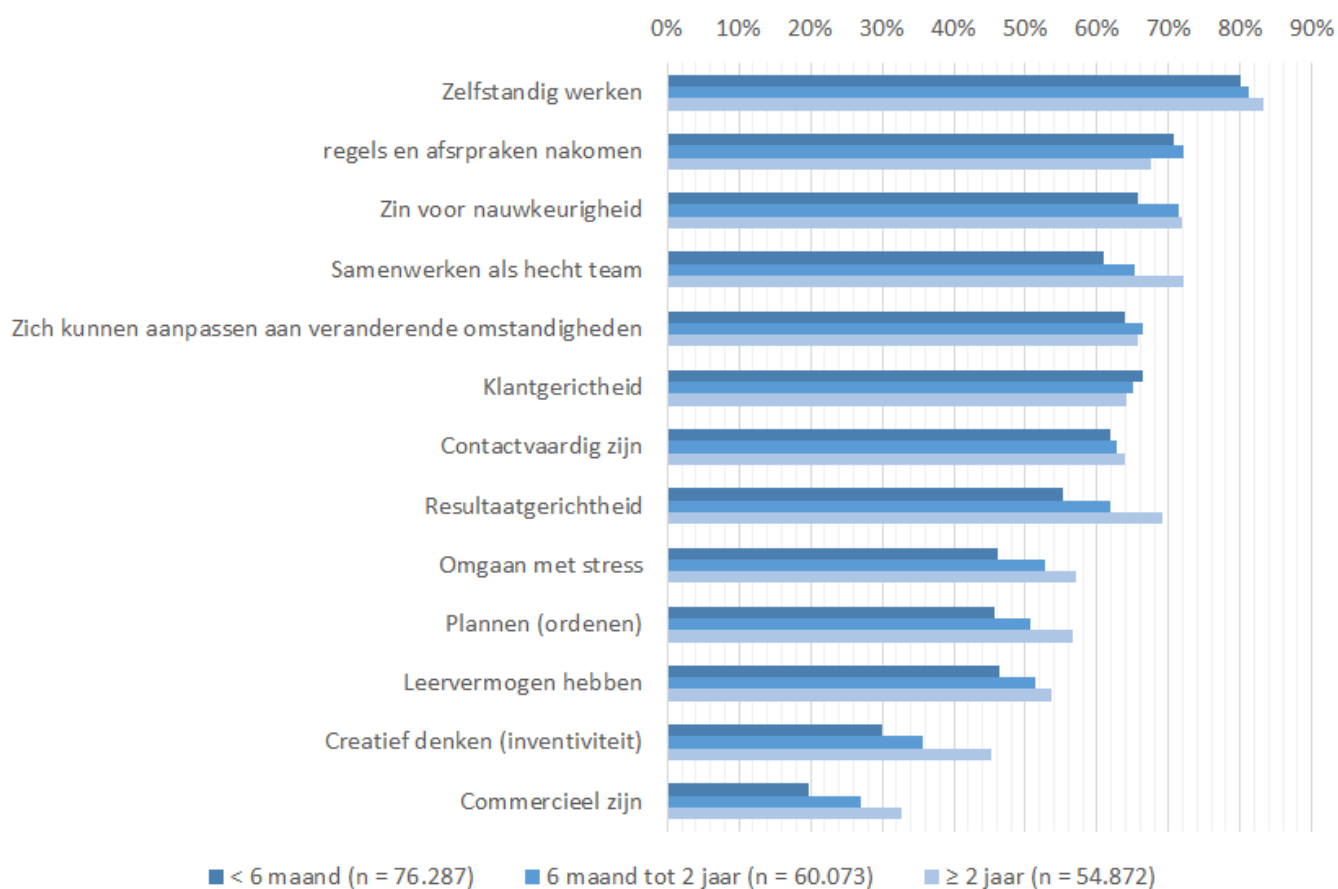
¹¹ De geregistreerde vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hooggeschoold naar hoger onderwijs.

Verschillen volgens gewenste ervaring: hoe meer ervaring gewenst, hoe meer soft skills van belang¹²

Ook ongeacht de gewenste ervaring is *zelfstandig werken* de meest gevraagde soft skill. Met andere woorden, zelfs in vacatures waarin geen tot weinig ervaring wordt vooropgesteld, wordt deze soft skill het vaakst verwacht. Verder toont figuur 7 dat de grote meerderheid van de soft skills vaker worden gevraagd naarmate de gewenste ervaring toeneemt. Concreet gaat dit naast voor *zelfstandig werken* ook op voor *samenwerken als hecht team*, *resultaatgerichtheid*, *contactvaardig zijn*, *omgaan met stress*, *plannen*, *leervermogen hebben*, *creatief denken* en *commercieel zijn*.

Zin voor nauwkeurigheid en *zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden* worden wel minder vaak gevraagd bij een gewenste ervaring van minder dan 6 maanden, maar er is geen verschil tussen een gewenste ervaring van 6 maanden tot 2 jaar en een gewenste ervaring van minstens 2 jaar. Enkel voor *regels en afspraken nakomen* en *klantgerichtheid* geldt dat ze vaker gevraagd worden in vacatures waarin een eerder beperkte ervaring volstaat. Een verklaring kan liggen in het type jobs waarvoor doorgaans weinig ervaring gevraagd wordt en waarin beide soft skills centraal staan. Schoonmaakberoepen zijn hiervan een voorbeeld bij uitstek.

Figuur 7: De geregistreerde vraag naar soft skills volgens de gewenste ervaring (2019)



¹² De vermelde verschillen zijn statistisch significant zoals blijkt uit Kruskal-Wallis testen.

Verschillen volgens sector van tewerkstelling: elke sector legt zijn eigen accenten

Naast het vereiste studieniveau en de gewenste ervaring heeft ook de sector van tewerkstelling een impact op het belang dat aan de verschillende soft skills wordt gehecht. Tabel 1 geeft met behulp van een heatmap weer welke soft skills in de verschillende sectoren meer (groenere tinten) of minder (roodere tinten) vaak gevraagd werden.

Zo valt voor de **primaire sector** op dat de soft skill *regels en afspraken nakomen* vaker gevraagd wordt dan *zelfstandig werken*. Onder andere zin voor *nauwkeurigheid* lijkt voor werkgevers binnen deze sector minder belangrijk te zijn dan voor werkgevers uit andere sectoren ('Ontspanning, cultuur en sport' uitgezonderd).

Binnen de **secundaire sector** behoren *zelfstandig werken* en *zin voor nauwkeurigheid* doorgaans tot de vaakst gevraagde soft skills. Opvallende uitzondering hierop is de subsector 'Vervaardiging van transportmiddelen': binnen deze subsector is *zelfstandig werken* minder belangrijk dan in alle andere (sub)sectoren. Verder worden *klantgerichtheid* en *contactvaardig zijn* binnen de secundaire sector doorgaans minder vaak gevraagd. Een aantal subsectoren, waaronder 'Vervaardiging van bouwmaterialen' en 'Hout- en meubelindustrie', hechten wel meer belang aan het *hebben van leervermogen* dan globaal genomen: deze soft skill werd in iets meer dan twee derde van de vacatures uit deze subsectoren gevraagd (versus 50% van de vacatures over alle sectoren heen).

De **tertiaire sector** lijkt niet alleen een sterke nadruk te leggen op zelfstandig werken, maar bijvoorbeeld ook op klantgerichtheid. Samenwerken als hecht team is vooral binnen de subsector 'Diensten aan personen' minder belangrijk: met 43,8% heeft deze subsector het laagste aandeel vacatures met vraag naar deze specifieke soft skill.

De subsector kent dan ook heel wat activiteiten die een eerder solitair karakter hebben (bv. dienstencheque-, fitness- en kappersactiviteiten). Nog opvallend is dat *commercieel zijn* globaal slechts in een kwart van de vacatures gevraagd wordt, maar binnen de subsectoren 'Financiële dienstensector' en 'Groot- en kleinhandel' wel centraler staat: in deze subsectoren wordt *commercieel zijn* in een kleine zes op de tien vacatures gevraagd.

De **quartaire sector** legt niet alleen een sterke klemtoon op *zelfstandig werken*, maar bijvoorbeeld ook op kunnen *samenwerken als hecht team* en op *contactvaardig zijn*. Belangrijke uitzondering wat betreft *samenwerken als hecht team* is de subsector 'Maatschappelijke dienstverlening', die ook heel wat solitaire activiteit kent (bv. in de vorm van schoonmaak bij mensen thuis). Opvallend is het lage aandeel vacatures met vraag naar *klantgerichtheid* binnen de subsectoren 'Onderwijs' en 'Overige dienstverlening'. In beide subsectoren haalt *creatief denken* dan weer de hoogste aandelen van alle subsectoren. Tot slot heeft de subsector 'Gezondheidszorg' binnen de quaire sector het hoogst aandeel vacatures met als vereiste *om kunnen gaan met stress*.

Enkele verschillen volgens
(knelpunt)beroep: het ene
(knelpunt)beroep is het andere niet

Het lijkt niet onaannemelijk dat er, afhankelijk van het beroep waarvoor de vacature werd uitgeschreven, andere soft skills worden gevraagd. Deze stelling werd overigens al enigszins bevestigd bij de bespreking van de verschillen volgens sector.

Leervermogen hebben zou bijvoorbeeld centraler kunnen staan in vacatures voor knelpuntberoepen, en dit vanuit het idee dat werkgevers het invullen van vacatures voor knelpunten proberen te “vergemakkelijken” met mildere vereisten en het leervermogen van de kandidaten laten primeren.

De huidige analyses tonen evenwel een omgekeerd patroon (zie tabel 2)¹³: in vacatures voor beroepen die niet op de knelpuntenlijst 2019 stonden werd iets vaker (52,6%) naar leervermogen gevraagd dan in vacatures voor beroepen die wel op deze lijst stonden (48,3%). *Zelfstandig werken, regels en afspraken nakomen, zin voor nauwkeurigheid* en *klantgerichtheid* werden wel vaker gevraagd in vacatures voor knelpuntberoepen. Voor alle andere soft skills geldt het tegenovergestelde.

Tabel 2: De geregistreerde vraag naar soft skills volgens knelpuntberoep (2019)

Soft skill	Knelpuntberoep		Geen knelpuntberoep	
	# vacatures	% vacatures	# vacatures	% vacatures
Zelfstandig werken	94.284	83,0%	58.173	79,0%
Regels en afspraken nakomen	81.159	71,4%	51.025	69,3%
Zin voor nauwkeurigheid	81.417	71,6%	48.283	65,6%
Samenwerken als hecht team	68.442	60,2%	54.057	73,4%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	70.845	62,3%	51.167	69,5%
Klantgerichtheid	75.722	66,6%	46.617	63,3%
Contactvaardig zijn	66.361	58,4%	50.948	69,2%
Resultaatgerichtheid	71.098	62,6%	43.829	59,5%
Omgaan met stress	54.245	47,7%	41.662	56,6%
Plannen (ordenen)	56.437	49,7%	37.702	51,2%
Leervermogen hebben	54.861	48,3%	38.755	52,6%
Creatief denken (inventiviteit)	36.118	31,8%	31.304	42,5%
Commercieel zijn	25.018	22,0%	23.555	32,0%

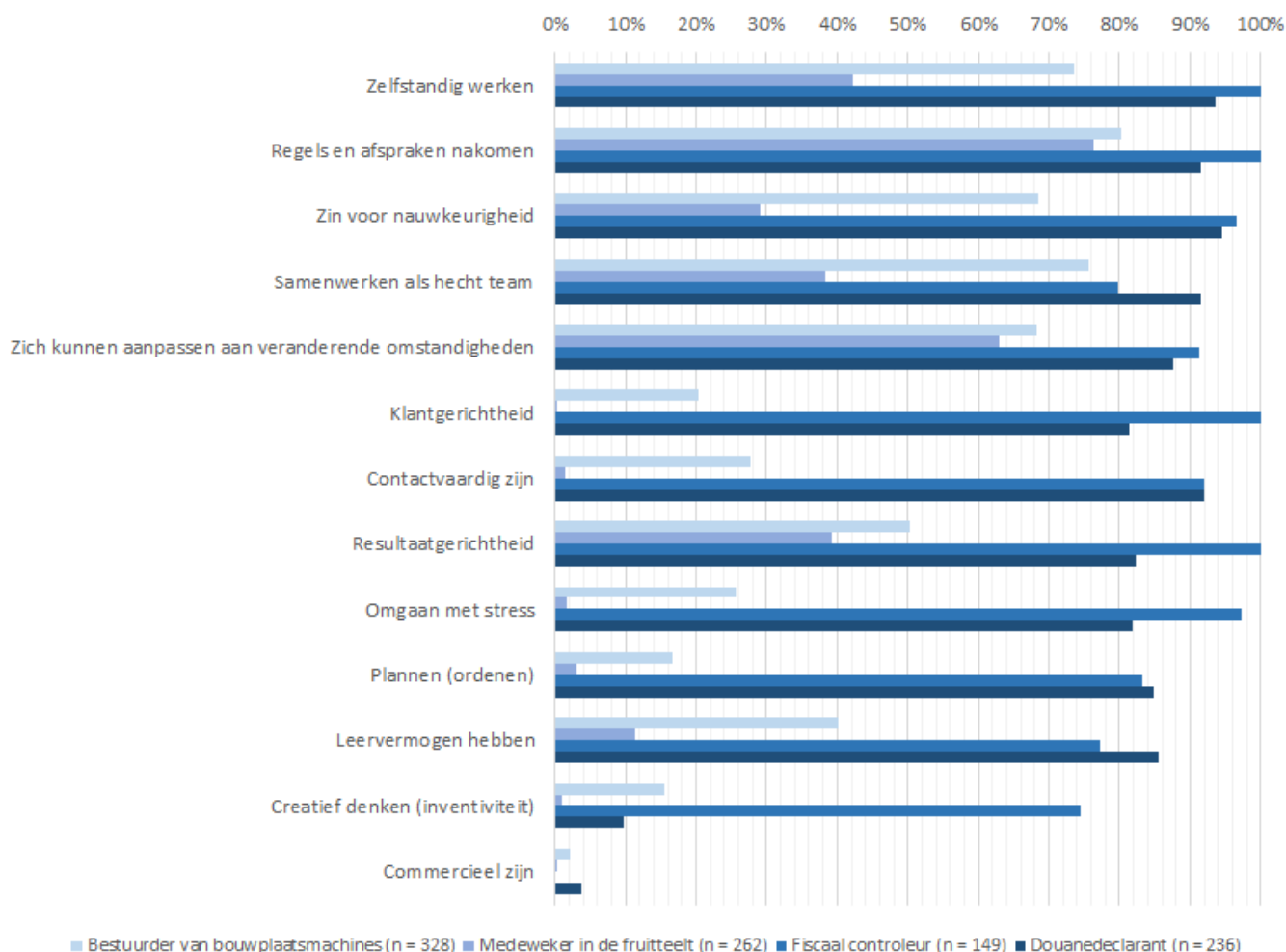
¹³ De vermelde verschillen zijn statistisch significant zoals blijkt uit Kruskal-Wallis testen.

Het samennemen van beroepen in de ruimere categorieën knelpunt versus geen knelpunt verbergt echter de belangrijke verschillen die weldegelijk tussen de (knelpunt)beroepen bestaan. Zo vallen bij een vergelijking van de knelpuntberoepen bestuurder van bouwplaatsmachines, medewerker in de fruitteelt, fiscaal controleur en douanedeclarant sterke verschillen in profielvereisten op (zie figuur 8), en dit niet in het minst wat betreft *leervermogen hebben*. Waar de vraag naar leervermogen uitzonderlijk groot is in vacatures voor douanedeclaranten (85,6%) en fiscaal controleurs (77,2%), ligt ze voor bestuurders van bouwplaatsmachines (40,2%) en vooral voor medewerkers in de fruitteelt (11,4%) een heel stuk lager. Deze vaststelling ligt bovendien in lijn met een globaler patroon waarbij in vacatures voor douanedeclarant en fiscaal controleur zowat alle soft skills – *commercieel zijn* uitgezonderd – belangrijk lijken terwijl vacatures voor bestuurder van bouwplaatsmachines en medewerker in de fruitteelt een beperkter lijstje met primaire soft skills kennen.

Zo zijn voor bestuurder van bouwplaatsmachines *regels en afspraken nakomen* (80,2%), *samenwerken als hecht team* (75,6%), en *zelfstandig werken* (73,5%) de meest gevraagde soft skills en springt voor de medewerker in de fruitteelt vooral *regels en afspraken nakomen* eruit (76,2%).

Ondanks de grote vraag naar een ruim assortiment aan soft skills voor beide beroepen, leggen ook vacatures voor fiscaal controleur en douanedeclarant andere accenten. Zo wordt niet alleen *leervermogen hebben* maar ook *samenwerken als hecht team* iets vaker gevraagd in vacatures voor douanedeclarant. *Klantgerichtheid*, *resultaatgerichtheid* en *omgaan met stress* staan dan weer iets centraler in vacatures voor fiscaal controleur.

Figuur 8: De geregisteerde vraag naar soft skills voor een selectie knelpuntberoepen (2019).



Wat doet VDAB?

De cijfergegevens uit deze nota onderschrijven het belang van soft skills op de arbeidsmarkt. Toch is er enige complexiteit aan het soft skills verhaal, en die complexiteit is tweezijdig. Enerzijds zijn soft skills moeilijk te definiëren. Elkeen bekijkt soft skills vanuit zijn eigen context, wat het begrip dat men heeft van een welbepaalde soft skill beïnvloedt. Anderzijds zijn soft skills ook moeilijk in te schatten. Vooral bij zelfinschatting bestaat er twijfel over de betrouwbaarheid van deze inschatting. VDAB zet op beide aspecten in.

Er bestaan meerdere lijsten van soft skills met uiteenlopende definities, ook binnen VDAB. De 13 soft skills die centraal staan in deze nota zijn daar slechts één voorbeeld van. In het kader van Competent 2.0¹⁴ werd daarom een lijst van 26 soft skills met bijhorend woordenboek uitgewerkt. Dit [woordenboek](#) is in grote lijnen gebaseerd op het soft skills woordenboek van de Vlaamse Overheid en werd aangepast aan de noden van VDAB. De validiteit en de meerwaarde van dit woordenboek gaan terug op verschillende elementen:

- Het woordenboek van de Vlaamse Overheid is opgesteld in samenwerking met experts waardoor de soft skills voldoende onderscheiden zijn van elkaar en de indeling betrouwbaar bevonden is;
- De behouden soft skills in het woordenboek werden gemapt met soft skills lijsten die al in gebruik waren binnen VDAB, maar ook buiten VDAB (bv. op Europees niveau);
- Er werd rekening gehouden met 21ste eeuwse vaardigheden;
- De soft skills zijn overzichtelijk ingedeeld en worden verduidelijkt met een definitie en indicatoren in de vorm van een groeipad dat de evolutie weergeeft van basiselementen tot een niveau met meer potentieel of een meer complexe context;

- Het voorstel werd door een groep van bemiddelaars en instructeurs afgecheckt met klanten (zowel de indeling in soft skills, als het taalgebruik), bruikbaar bevonden en gevalideerd.

Het is belangrijk om een eenduidige terminologie te gebruiken, vooral als het over soft skills gaat. Het woordenboek met de 26 soft skills – het soft skills ABC van VDAB – biedt hier een antwoord op. De soft skills maken, naast de technische vaardigheden, alvast deel uit van de beroepscompetentieprofielen in Competent 2.0.

Naast het nemen van initiatieven rond de definiëring van soft skills, werkt VDAB ook mee aan een betrouwbare inschatting ervan bij klanten. Zo is VDAB betrokken bij een ESF-project van de AP Hogeschool van Antwerpen waarin een zelftest wordt uitgetekend, KYSS (Kickstart Your Soft Skills), die 14 van de soft skills uit dit woordenboek afdekt. Aan de hand van een statistisch gevalideerde vragenlijst kan men zichzelf inschatten voor de bevraagde soft skills en krijgt men feedback om ze te versterken.

Uit de 26 soft skills is bovendien een lijst van 14 [21ste eeuwse vaardigheden](#) gefilterd die aan de basis ligt van het [VDAB opleidingsaanbod](#) voor deze skills. Naast een aanbod van workshops is er een [cursus die een zelfinschattingstest bevat](#) voor deze vaardigheden. Ook op het vlak van aan soft skills verwante concepten zoals kwaliteiten en waarden heeft VDAB een aanbod van workshops en [online leermodules](#).

Het uiteindelijke doel is om de resultaten van tests, gevolgde workshops en opleidingen zichtbaar te maken op de [Oriëntatiepagina](#). Daar kunnen klanten niet alleen uitzoeken welke jobs bij hen passen op basis van hun competenties, soft skills, interesses, kwaliteiten en waarden, maar ook de weg er naartoe door deze competenties bij te schaven. Op dit moment blijven de mogelijkheden voor de klant om hier in zijn dossier bij VDAB mee aan de slag te gaan wel nog beperkt.

¹⁴ Competent is de standaard competentietaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt in België. De standaard werd onlangs herzien. Meer informatie is terug te vinden op www.vdab.be/competent.

Conclusies

In deze nota werd de geregistreerde vraag naar soft skills belicht, en dit voor rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures binnen het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten. Hoewel geen totaalbeeld biedend voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt, dringen zich toch enkele conclusies op die aanzetten tot verdere reflectie.

Een eerste opvallende vaststelling is dat werkgevers veeleisend zijn wanneer ze een vraag naar soft skills registreren: ze vinken vaak veel van de verschillende soft skills aan. Dit geldt ook bij vacatures voor laaggeschoolde profielen en bij vacatures waarin weinig ervaring wordt vooropgesteld. De vraag is echter of dergelijke hoge eisen ook altijd nodig zijn. Het kan een belangrijke uitdaging zijn om prioriteiten te stellen in de soft skills die cruciaal zijn voor de uitoefening van een bepaalde functie, om zo de kans op het vlotter invullen van de vacature te verhogen en niet onnodig geschikte kandidaten af te schrikken met een waslijst aan vereisten. Voor sommige sectoren en/of beroepen - en met name die waarbij in de vacatures consistent een groot aantal soft skills worden gevraagd - belooft deze uitdaging zich alvast sterker te stellen dan voor andere.

Een tweede vaststelling is dat werkgevers die een vraag naar soft skills registreren daarbij heel vaak *zelfstandig werken* vooropstellen, en dit ongeacht het vereiste studieniveau en de gewenste ervaring. Andere soft skills, *leervermogen hebben* niet in het minst, krijgen doorgaans een minder prominente plaats. De klemtoon op *zelfstandigheid* geeft aan dat werkgevers deze soft skill sterk weten te waarderen. Ander onderzoek toont aan dat autonomie in de job ook door werknemers vaak als een basisbehoefte wordt ervaren.¹⁵ Toch is enige voorzichtigheid geboden: een klemtoon op *zelfstandig werken* is wellicht niet altijd even evident

of zelfs wenselijk, bijvoorbeeld in een eerste of nieuwe job wanneer werknemers de nieuwe taken nog in de vingers moeten krijgen.¹⁶ Bovendien lijkt het uitblijven van een sterke nadruk op leervermogen in de vacaturevereisten te suggereren dat het beheersen van hard skills nog steeds sterk doorweegt. Dit gaat in tegen het parool van werkgevers dat deze soft skill steeds belangrijker wordt in een context gekenmerkt door toenemende complexiteit en onvoorspelbaarheid. Eerder onderzoek wees al op deze schijnbare paradox.¹⁷

Verder beschrijft de nota enkele bevindingen die eerder lijken aan te sluiten bij "clichés". Zo leggen vacatures voor laaggeschoolde profielen een sterkere klemtoon op soft skills als *regels en afspraken nakomen* en *zin voor nauwkeurigheid*, terwijl in vacatures voor hooggeschoolde profielen *contactvaardig zijn* en *samenwerken als hecht team* dan weer centraler staan. Ook legt elke (sub)sector een vaak te verwachten eigen accent (zie bv. het bijkomend belang van *klantgerichtheid* in de tertiaire sector). Ervan uitgaande dat deze "clichés" niet zelfbevestigend zijn maar een werkelijke vraag weerspiegelen, zijn ze een belangrijk signaal voor kandidaten (schoolverlaters, werkzoekenden, werknemers en inactieven) met bijvoorbeeld interesse in tewerkstelling in een bepaalde sector.

Tot slot blijkt duidelijk dat het ene (knelpunt)beroep het andere niet is: er zijn niet alleen sterke verschillen in het aantal maar ook in de specifiek gezochte soft skills, wat alvast erkend wordt in de nieuwe Competentstandaard. VDAB wil met deze standaard voor beroepen en competenties onder andere een leidraad bieden welke (en dus ook hoeveel) soft skills écht nodig zijn om als persoon goed te functioneren binnen het beroep. Het blijft evenwel een belangrijke uitdaging om de vraag naar én het aanbod van (soft) skills op de Vlaamse arbeidsmarkt verder in kaart te brengen en op mekaar af te stemmen. Bijkomende stappen, waaronder een verdere integratie van het ABC van de soft skills en bijbehorende tools in de bredere dienstverlening van VDAB, kunnen daarbij helpen.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <http://doi.org/10.1177/0149206316632058>.

¹⁶ Zie bijvoorbeeld Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: a career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 911-927. <https://doi.org/10.1002/job.486>

¹⁷ Zie Bastiaensens, S., Cannaerts, N., & De Vos, A. (2018). *Viona studieopdracht: Wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma, Vlaamse Overheid, Departement WSE

Bijlagen: enkele cijfers uitgediept per provincie

Soft skills registratie

Tabel I: Aantal en aandeel vacaturedossiers met geregisteerde soft skills vraag, volgens provincie (2019)

Provincie	# vacaturedossiers	% vacaturedossiers
Antwerpen	39.143	71,09%
Limburg	16.557	79,05%
Oost-Vlaanderen	32.615	72,82%
Vlaams-Brabant	18.857	74,52%
West-Vlaanderen	28.793	77,67%

Het aantal geregisteerde soft skills

Tabel II: Gemiddeld aantal geregisteerde soft skills, volgens provincie, globaal en per studieniveau¹⁸ en gewenste ervaring (2019)

Provincie	Globaal	Studieniveau			Gewenste ervaring		
		Laag	Midden	Hoog	< 6 maand	6 maand - 2 jaar	≥ 2 jaar
Antwerpen	7,84	8,5	8,0	8,3	7,4	7,9	8,3
Limburg	7,67	8,5	8,1	9,3	6,8	7,8	8,5
Oost-Vlaanderen	7,47	7,6	7,8	7,9	7,2	7,6	7,8
Vlaams-Brabant	7,57	8,0	7,6	8,0	7,2	7,6	8,2
West-Vlaanderen	7,19	6,9	7,5	7,9	6,9	7,3	7,5

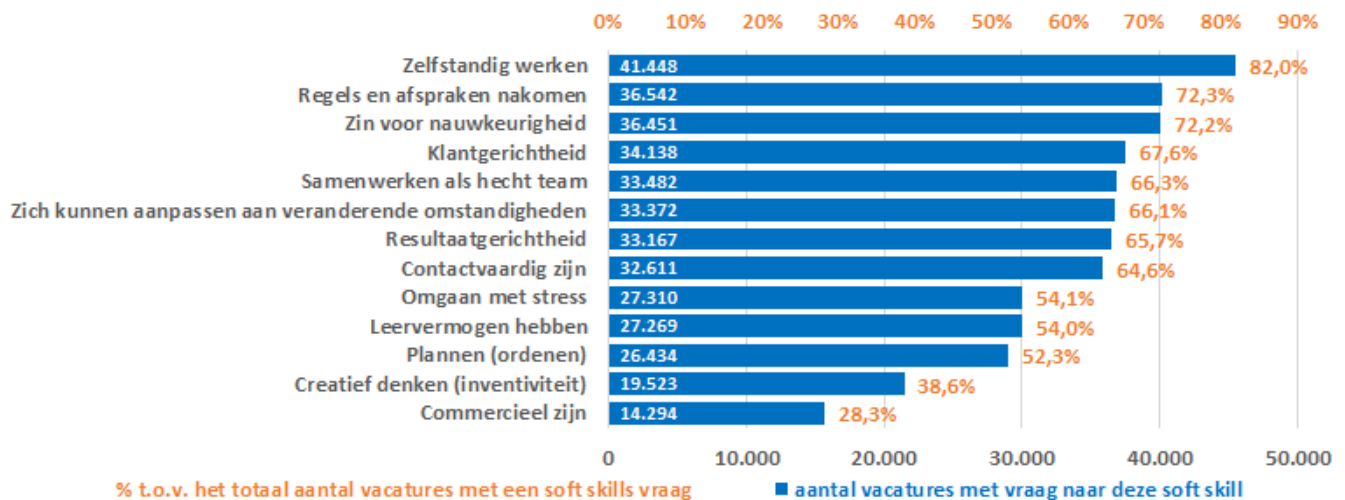
Tabel III: Verdeling van het aantal geregisteerde soft skills op vacaturniveau, volgens provincie (2019)

Provincie	Antwerpen		Limburg		Oost-Vlaanderen		Vlaams-Brabant		West-Vlaanderen	
	# soft skills	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	# vac % vac	
1	417	0,8%	797	3,6%	384	1,0%	218	0,9%	542	1,5%
2	987	2,0%	664	3,0%	1.013	2,5%	483	1,9%	1.095	3,1%
3	2.298	4,6%	1.259	5,6%	2.302	5,7%	1.299	5,1%	2.416	6,8%
4	4.090	8,1%	1.443	6,5%	3.655	9,0%	2.019	7,9%	3.392	9,6%
5	5.938	11,8%	2.616	11,7%	5.870	14,5%	3.218	12,5%	4.762	13,4%
6	6.016	11,9%	2.114	9,5%	4.228	10,5%	3.138	12,2%	4.010	11,3%
7	4.731	9,4%	2.596	11,6%	4.845	12,0%	3.481	13,6%	4.030	11,3%
8	5.087	10,1%	2.044	9,2%	3.582	8,9%	2.349	9,2%	3.761	10,6%
9	4.331	8,6%	1.516	6,8%	2.964	7,3%	2.160	8,4%	2.723	7,7%
10	4.378	8,7%	1.687	7,6%	2.770	6,9%	2.161	8,4%	2.378	6,7%
11	3.879	7,7%	1.298	5,8%	2.709	6,7%	1.680	6,6%	1.931	5,4%
12	3.402	6,7%	1.186	5,3%	2.869	7,1%	1.460	5,7%	2.186	6,2%
13	4.965	9,8%	3.099	13,9%	3.254	8,1%	1.993	7,8%	2.310	6,5%

¹⁸ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven.

Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hooggeschoold naar hoger onderwijs.

Figuur I: Globaal overzicht van de geregistreerde soft skills vraag (2019)

Tabel IV: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreerde soft skills vraag, volgens studieniveau¹⁹ (2019)

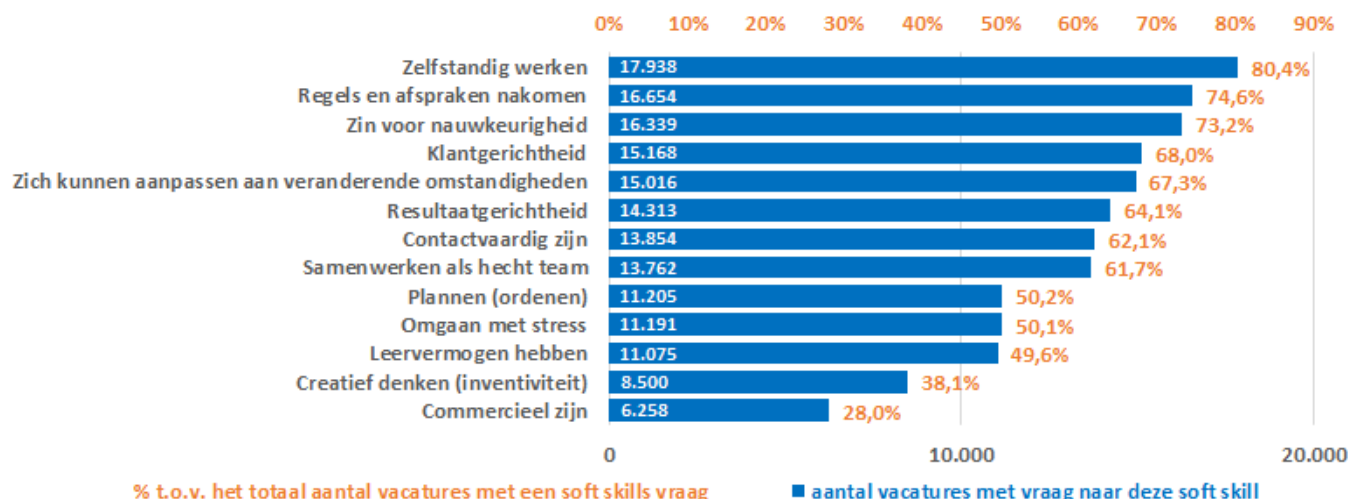
Soft skill	Studieniveau					
	Laag		Midden		Hoog	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	2.146	65,5%	5.976	47,4%	11.198	64,5%
Omgaan met stress	1.673	51,0%	7.269	57,7%	10.677	61,5%
Creatief denken (inventiviteit)	1.507	46,0%	4.717	37,4%	8.578	49,4%
Contactvaardig zijn	2.076	63,3%	8.050	63,9%	13.012	74,9%
Regels en afspraken nakomen	2.701	82,4%	9.222	73,2%	10.818	62,3%
Leervermogen hebben	2.063	62,9%	7.437	59,0%	10.106	58,2%
Commercieel zijn	1.315	40,1%	3.647	28,9%	4.948	28,5%
Zin voor nauwkeurigheid	2.484	75,8%	9.402	74,6%	12.037	69,3%
Resultaatgerichtheid	2.201	67,1%	7.844	62,2%	12.030	69,2%
Zelfstandig werken	2.944	89,8%	10.327	81,9%	13.998	80,6%
Samenwerken als hecht team	2.184	66,6%	9.077	72,0%	13.091	75,3%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	2.069	63,1%	8.871	70,4%	12.160	70,0%
Klantgerichtheid	2.410	73,5%	8.658	68,7%	10.983	63,2%

Tabel V: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreerde soft skills vraag, volgens ervaring (2019)

Soft skill	Gewenste ervaring					
	< 6 maand		6 maand - 2 jaar		≥ 2 jaar	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	8.248	46,5%	8.643	51,8%	9.543	59,4%
Omgaan met stress	8.260	46,6%	9.239	55,3%	9.811	61,0%
Creatief denken (inventiviteit)	5.836	32,9%	6.087	36,5%	7.600	47,3%
Contactvaardig zijn	10.797	60,8%	10.805	64,7%	11.009	68,5%
Regels en afspraken nakomen	13.314	75,0%	12.203	73,1%	11.025	68,6%
Leervermogen hebben	9.221	52,0%	9.055	54,2%	8.993	55,9%
Commercieel zijn	3.991	22,5%	4.644	27,8%	5.659	35,2%
Zin voor nauwkeurigheid	12.035	67,8%	12.221	73,2%	12.195	75,9%
Resultaatgerichtheid	10.736	60,5%	10.899	65,3%	11.532	71,7%
Zelfstandig werken	14.520	81,8%	13.717	82,2%	13.211	82,2%
Samenwerken als hecht team	10.668	60,1%	10.984	65,8%	11.830	73,6%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	11.147	62,8%	11.208	67,1%	11.017	68,5%
Klantgerichtheid	12.186	68,7%	11.413	68,4%	10.539	65,6%

¹⁹ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hogeschoold naar hoger onderwijs.

Figuur II: Globaal overzicht van de geregistreeerde soft skills vraag (2019)

Tabel VI: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens studieniveau²⁰ (2019)

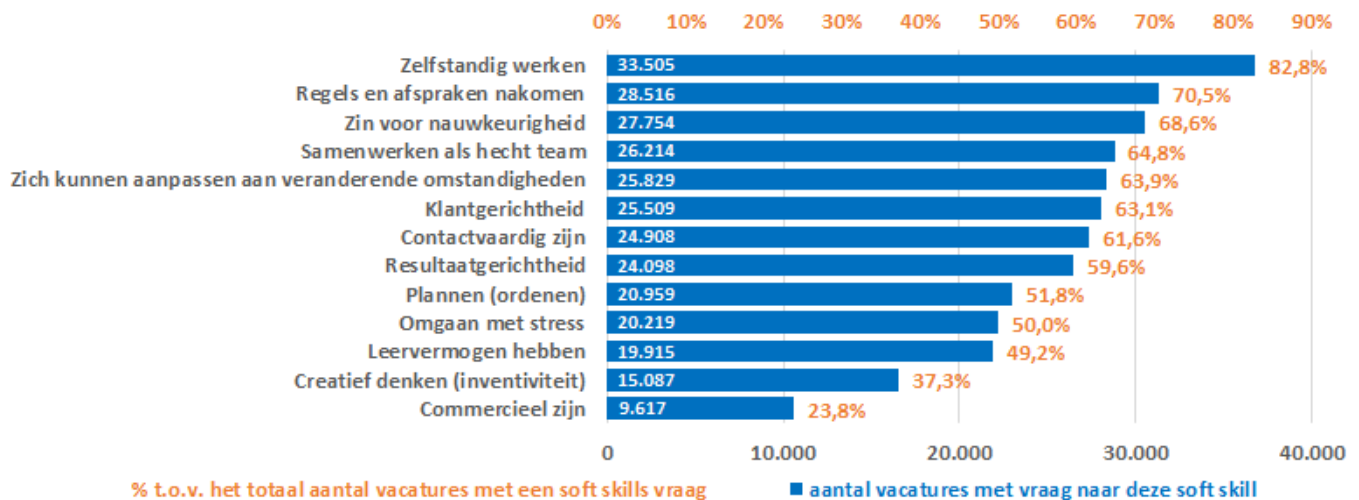
Soft skill	Studieniveau					
	Laag		Midden		Hoog	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	472	50,4%	2.391	48,7%	4.249	72,6%
Omgaan met stress	562	60,0%	2.791	56,8%	4.098	70,0%
Creatief denken (inventiviteit)	453	48,4%	2.060	41,9%	3.600	61,5%
Contactvaardig zijn	628	67,1%	3.122	63,6%	4.610	78,8%
Regels en afspraken nakomen	768	82,1%	3.639	74,1%	4.086	69,8%
Leervermogen hebben	566	60,5%	3.014	61,4%	3.885	66,4%
Commercieel zijn	229	24,5%	1.647	33,5%	2.445	41,8%
Zin voor nauwkeurigheid	796	85,0%	3.641	74,1%	4.484	76,6%
Resultaatgerichtheid	631	67,4%	3.048	62,1%	4.347	74,3%
Zelfstandig werken	766	81,8%	3.916	79,7%	5.097	87,1%
Samenwerken als hecht team	683	73,0%	3.724	75,8%	4.685	80,1%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	729	77,9%	3.518	71,6%	4.508	77,1%
Klantgerichtheid	661	70,6%	3.193	65,0%	4.250	72,6%

Tabel VII: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens ervaring (2019)

Soft skill	Gewenste ervaring					
	< 6 maand		6 maand - 2 jaar		≥ 2 jaar	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	3.322	42,8%	4.026	50,6%	3.857	58,5%
Omgaan met stress	3.074	39,6%	4.106	51,6%	4.011	60,8%
Creatief denken (inventiviteit)	2.119	27,3%	2.902	36,4%	3.479	52,7%
Contactvaardig zijn	4.122	53,1%	5.450	68,4%	4.282	64,9%
Regels en afspraken nakomen	5.770	74,4%	6.115	76,8%	4.769	72,3%
Leervermogen hebben	3.240	41,8%	3.918	49,2%	3.917	59,4%
Commercieel zijn	1.497	19,3%	2.406	30,2%	2.355	35,7%
Zin voor nauwkeurigheid	5.344	68,9%	5.928	74,4%	5.067	76,8%
Resultaatgerichtheid	4.472	57,7%	5.058	63,5%	4.783	72,5%
Zelfstandig werken	6.006	77,4%	6.318	79,3%	5.614	85,1%
Samenwerken als hecht team	4.227	54,5%	4.653	58,4%	4.882	74,0%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	4.902	63,2%	5.364	67,4%	4.750	72,0%
Klantgerichtheid	4.956	63,9%	5.857	73,5%	4.355	66,0%

²⁰ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hogeschoold naar hoger onderwijs.

Figuur III: Globaal overzicht van de geregistreerde soft skills vraag (2019)

Tabel VIII: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreerde soft skills vraag, volgens studieniveau²¹ (2019)

Soft skill	Studieniveau					
	Laag		Midden		Hoog	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	936	54,5%	4.470	47,9%	8.912	63,7%
Omgaan met stress	861	50,1%	5.244	56,2%	8.014	57,3%
Creatief denken (inventiviteit)	655	38,1%	3.622	38,8%	7.006	50,1%
Contactvaardig zijn	1.040	60,5%	5.863	62,9%	10.089	72,1%
Regels en afspraken nakomen	1.253	72,9%	6.732	72,2%	8.313	59,4%
Leervermogen hebben	891	51,9%	5.242	56,2%	7.543	53,9%
Commercieel zijn	414	24,1%	2.435	26,1%	3.533	25,2%
Zin voor nauwkeurigheid	1.221	71,1%	6.518	69,9%	9.020	64,4%
Resultaatgerichtheid	972	56,6%	5.446	58,4%	8.734	62,4%
Zelfstandig werken	1.434	83,5%	7.719	82,8%	11.599	82,9%
Samenwerken als hecht team	1.063	61,9%	7.088	76,0%	10.585	75,6%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	1.144	66,6%	6.523	69,9%	9.265	66,2%
Klantgerichtheid	1.106	64,4%	5.927	63,6%	7.905	56,5%

Tabel IX: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreerde soft skills vraag, volgens ervaring (2019)

Soft skill	Gewenste ervaring					
	< 6 maand		6 maand - 2 jaar		≥ 2 jaar	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	8.482	50,4%	6.529	52,5%	5.948	53,2%
Omgaan met stress	7.788	46,2%	6.412	51,6%	6.019	53,9%
Creatief denken (inventiviteit)	5.784	34,3%	4.390	35,3%	4.913	44,0%
Contactvaardig zijn	10.528	62,5%	7.522	60,5%	6.858	61,4%
Regels en afspraken nakomen	11.894	70,6%	9.061	72,9%	7.561	67,7%
Leervermogen hebben	7.403	44,0%	6.479	52,1%	6.033	54,0%
Commercieel zijn	3.219	19,1%	3.096	24,9%	3.302	29,6%
Zin voor nauwkeurigheid	11.006	65,4%	8.926	71,8%	7.822	70,0%
Resultaatgerichtheid	9.116	54,1%	7.473	60,1%	7.509	67,2%
Zelfstandig werken	13.863	82,3%	10.248	82,5%	9.394	84,1%
Samenwerken als hecht team	9.986	59,3%	8.215	66,1%	8.013	71,7%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	10.671	63,4%	8.189	65,9%	6.969	62,4%
Klantgerichtheid	10.824	64,3%	7.622	61,3%	7.063	63,2%

²¹ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hogeschoold naar hoger onderwijs.

Figuur IV: Globaal overzicht van de geregistreeerde soft skills vraag (2019)

Tabel X: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens studieniveau²² (2019)

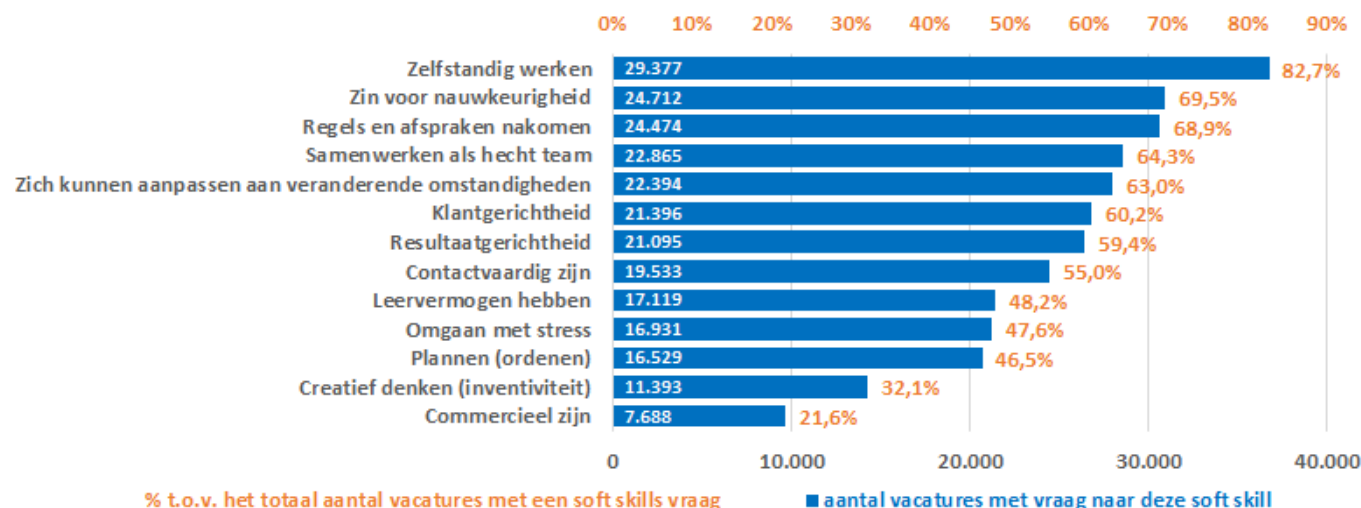
Soft skill	Studieniveau					
	Laag		Midden		Hoog	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	466	50,7%	2.500	40,5%	6.073	65,7%
Omgaan met stress	479	52,1%	3.141	50,9%	5.366	58,0%
Creatief denken (inventiviteit)	380	41,4%	1.908	30,9%	4.215	45,6%
Contactvaardig zijn	675	73,5%	4.354	70,6%	7.173	77,6%
Regels en afspraken nakomen	693	75,4%	4.131	67,0%	5.262	56,9%
Leervermogen hebben	544	59,2%	3.102	50,3%	4.982	53,9%
Commercieel zijn	299	32,5%	2.261	36,7%	2.321	25,1%
Zin voor nauwkeurigheid	701	76,3%	3.590	58,2%	5.983	64,7%
Resultaatgerichtheid	495	53,9%	3.432	55,6%	5.996	64,9%
Zelfstandig werken	722	78,6%	4.980	80,7%	7.497	81,1%
Samenwerken als hecht team	681	74,1%	4.598	74,6%	6.832	73,9%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	668	72,7%	4.249	68,9%	6.476	70,0%
Klantgerichtheid	588	64,0%	4.599	74,6%	5.774	62,5%

Tabel XI: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens ervaring (2019)

Soft skill	Gewenste ervaring					
	< 6 maand		6 maand - 2 jaar		≥ 2 jaar	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	5.257	45,1%	3.397	47,7%	3.900	56,8%
Omgaan met stress	5.850	50,1%	3.826	53,7%	4.009	58,4%
Creatief denken (inventiviteit)	3.025	25,9%	2.427	34,1%	2.969	43,3%
Contactvaardig zijn	8.031	68,8%	4.759	66,8%	4.734	69,0%
Regels en afspraken nakomen	7.787	66,7%	5.103	71,6%	4.547	66,2%
Leervermogen hebben	4.907	42,1%	3.464	48,6%	3.492	50,9%
Commercieel zijn	2.404	20,6%	1.832	25,7%	2.709	39,5%
Zin voor nauwkeurigheid	7.833	67,1%	4.722	66,3%	4.644	67,7%
Resultaatgerichtheid	6.372	54,6%	4.077	57,2%	4.839	70,5%
Zelfstandig werken	9.406	80,6%	5.749	80,7%	5.711	83,2%
Samenwerken als hecht team	7.679	65,8%	4.818	67,6%	4.928	71,8%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	7.727	66,2%	4.845	68,0%	4.708	68,6%
Klantgerichtheid	8.055	69,0%	4.880	68,5%	4.771	69,5%

²² De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hogeschoold naar hoger onderwijs.

Figuur V: Globaal overzicht van de geregistreeerde soft skills vraag (2019)

Tabel XII: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens studieniveau²³ (2019)

Soft skill	Studieniveau					
	Laag		Midden		Hoog	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	823	44,9%	4.213	45,3%	6.004	64,1%
Omgaan met stress	830	45,3%	4.630	49,8%	5.342	57,0%
Creatief denken (inventiviteit)	586	32,0%	3.241	34,8%	4.405	47,0%
Contactvaardig zijn	801	43,7%	5.107	54,9%	6.595	70,4%
Regels en afspraken nakomen	1.235	67,3%	6.553	70,4%	5.619	59,9%
Leervermogen hebben	919	50,1%	5.140	55,3%	5.040	53,8%
Commercieel zijn	467	25,5%	2.054	22,1%	2.473	26,4%
Zin voor nauwkeurigheid	1.290	70,3%	6.820	73,3%	6.178	65,9%
Resultaatgerichtheid	1.042	56,8%	5.757	61,9%	6.030	64,3%
Zelfstandig werken	1.533	83,6%	7.764	83,5%	7.724	82,4%
Samenwerken als hecht team	1.062	57,9%	6.832	73,4%	6.986	74,5%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	1.037	56,5%	6.103	65,6%	6.211	66,3%
Klantgerichtheid	1.107	60,4%	5.214	56,1%	5.661	60,4%

Tabel XIII: Aantal (#) en aandeel (%) vacatures per geregistreeerde soft skills vraag, volgens ervaring (2019)

Soft skill	Gewenste ervaring					
	< 6 maand		6 maand - 2 jaar		≥ 2 jaar	
	#	%	#	%	#	%
Plannen (ordenen)	6.143	42,4%	5.107	46,1%	5.279	53,0%
Omgaan met stress	6.332	43,7%	5.493	49,5%	5.106	51,3%
Creatief denken (inventiviteit)	3.760	26,0%	3.634	32,8%	3.999	40,2%
Contactvaardig zijn	8.376	57,8%	5.726	51,6%	5.431	54,5%
Regels en afspraken nakomen	10.037	69,3%	7.721	69,6%	6.716	67,4%
Leervermogen hebben	6.401	44,2%	5.611	50,6%	5.107	51,3%
Commercieel zijn	2.532	17,5%	2.637	23,8%	2.519	25,3%
Zin voor nauwkeurigheid	9.478	65,4%	8.125	73,3%	7.109	71,4%
Resultaatgerichtheid	7.755	53,5%	6.788	61,2%	6.552	65,8%
Zelfstandig werken	11.734	81,0%	9.127	82,3%	8.516	85,5%
Samenwerken als hecht team	8.675	59,9%	7.312	65,9%	6.878	69,1%
Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden	9.049	62,5%	7.285	65,7%	6.060	60,8%
Klantgerichtheid	9.622	66,4%	6.120	55,2%	5.654	56,8%

²³ De vraag naar soft skills wordt niet getoond voor vacatures waarin geen specifieke studievereiste werd opgegeven. Laaggeschoold verwijst naar een vraag naar maximaal een diploma 2^{de} graad secundair onderwijs, middengeschoold naar een diploma 3^{de} en 4^{de} graad secundair onderwijs, en hogeschoold naar hoger onderwijs.

Afdeling Strategie, Team Monitoring

Redactie

Kristien Philippaers
Bieke Vandervoort

*Met bijzondere dank aan
Veerle De Keersmaecker*

Contactpersoon

Joris Ghysels

Meer cijfers

arvastat.vdab.be
studiedienst@vdab.be