



Analyse Vacatures 2011

KNELPUNTBEROEPEN

KANSENBEROEPEN

Analyse Vacatures 2011

KNELPUNTBEROEPEN

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 2011	5
2. Knelpuntberoepen	13
2.1. Algemeen	15
2.2. Knelpuntberoepen	17
2.2.1. Algemeen overzicht	17
2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen	18
3. Remediëring	45
3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem	47
3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold	47
3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold	49
3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold	50
3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem	51
3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden	51
3.4. Doorgroefuncties	52
3.5. VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid	53
3.5.1. Situering	53
3.5.2. Algemene doelstellingen	53
4. Conclusies	55
5. Methodologie	61

1. Vacatures in 2011

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in 2011 maar in het najaar nam de onzekerheid over de economische situatie toe.

Grafiek 1 toont de evolutie van het Vlaamse Bruto Binnenlands Product tussen 2002 en 2011. Na de forse krimp in 2009 volgde een groei in 2010. Ondanks de stijgende economische onrust in het najaar van 2011 werd deze groei toch voortgezet.

Het spreekt voor zich dat deze evolutie van de economie ook gevolgen heeft voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

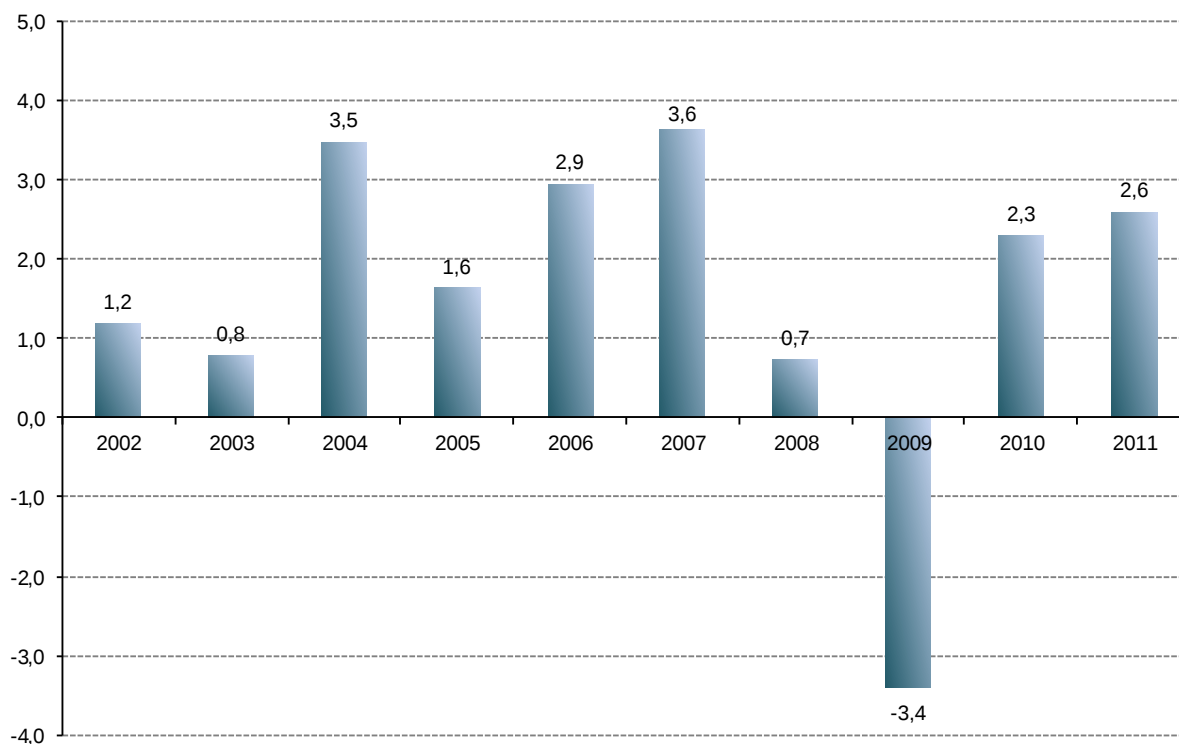
Eind december 2011 telde de VDAB 191.987 niet-werkende werkzoekenden, 4% minder dan eind 2010. Het herstel van de vacaturemarkt in 2010 zette zich verder tijdens de eerste maanden van 2011. Tijdens de eerste jaarhelft piekten de ontvangen en openstaande

vacatures. Nog nooit werden zoveel jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) ontvangen als in mei (30.823). Vanaf het najaar beïnvloedde een groeiende onzekerheid de arbeidsmarkt, hoewel dit nog niet direct in de vacaturecijfers weerspiegeld werd.

In de loop van 2011 publiceerde de VDAB 852.928 vacatures. Dit is een toename met 6% ten opzichte van de 802.757 vacatures in 2010. Het aantal is wel nog ver verwijderd van de aantallen van de jaren voordien, toen meer dan één miljoen jobs gepubliceerd werden (2006-2008).

Zoals elk jaar zijn niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures onderwerp van deze studie. De studie beperkt zich tot vacatures binnen het NECzU (zie tekstkader: 'Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB').

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



Bron: Studiedienst Vlaamse Regering, Economische groei, Eurostat, Hermreg

Hoe en welke vacatures publiceert de VDAB?

Niet alle door de VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie. Overgenomen databanken¹ omvatten meer dan één vierde van alle gepubliceerde vacatures. De informatie over vacatures aangeleverd door publieke en private databanken is echter beperkt. Ook zijn vele door de databanken aangeleverde vacatures al door de VDAB gepubliceerd, waardoor ze verschillende keren geteld worden. Daarom worden deze vacatures zelden meegeteld in de rapportering van de VDAB.

Van de 852.928 gepubliceerde vacatures resteren zo 611.461 rechtstreeks door de VDAB ontvangen vacatures. Ook deze vacatures worden echter niet allemaal opgenomen in de rapportering. Jaarlijks zijn er een aantal 'ongewone' vacatures zoals vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen. Omdat het invullen van deze vacatures een andere logica volgt dan het invullen van een gewone vacature, zijn ook deze vacatures niet geschikt als basis voor het bepalen van de knelpuntberoepen in Vlaanderen.

Rest nog het Normaal Economisch Circuit, in 2011 goed voor 605.573 ontvangen vacatures. De evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen uitzendopdrachten vertekende echter de evolutie van het Normaal Economisch Circuit. Het aantal gepubliceerde uitzendopdrachten steeg immers veel sterker dan men op basis van de conjunctuur alleen kon verwachten. Hiervoor waren verschillende redenen:

- ✓ Jaar na jaar groeide het aantal samenwerkingsovereenkomsten tussen verschillende uitzendkantoren en de VDAB.
- ✓ Geautomatiseerde uitwisseling van vacatures zorgde ervoor dat er sneller en meer vacatures vlot uitgewisseld konden worden. Enkel voor bedrijven met veel vacatures, zoals uitzendkantoren, is deze vorm van uitwisseling voldoende interessant.
- ✓ Sommige uitzendkantoren publiceerden vacatures meermaals, louter om de zichtbaarheid van hun vacatures op de website te verhogen.

Daarom worden uitzendopdrachten niet meer opgenomen in de standaardrapportering van de VDAB. Het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) is bijgevolg de basis voor de Studie Knelpuntberoepen. In 2011 gaat het hierbij om 307.423 ontvangen jobs.

Omdat uitzend- en selectiekantoren (intermediairen) ook gewone vacatures kunnen publiceren bleken de problemen vastgesteld bij de uitzendopdrachten zich ook voor te doen bij een deel van de vacatures binnen het NECzU. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door de VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om dit oneigenlijke gebruik van de vacaturendatabank terug te dringen en de statistieken van dubbels te zuiveren. Dit heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures aangeleverd door uitzendkantoren en andere intermediairen vanaf de zomer van 2007. Het aantal door intermediairen aangeleverde jobs - zowel uitzendopdrachten als gewone jobs - daalde bijgevolg al voor de economische crisis de Vlaamse arbeidsmarkt trof.

Niet alle vacatures binnen het NECzU kunnen dienen als basis voor statistische detectie van de knelpuntberoepen. Van vacatures die niet beheerd worden door consulenten van de VDAB is immers niet geweten of ze op het moment van afsluiten ingevuld zijn en hoelang het duurde voor ze werden ingevuld of geannuleerd. 40% van de ontvangen vacatures voor het NECzU wordt beheerd door consulenten van de VDAB, de andere vacatures worden op vraag van de werkgever enkel gepubliceerd en niet actief bemiddeld. Als statistische basis voor de detectie van knelpuntberoepen resteren nog steeds 121.838 afgehandelde jobs.

¹ Overgenomen databanken zijn vacatures die uitgewisseld worden in kader van interregionale mobiliteit, Europese vacatures en vacatures van een aantal commerciële databanken (zie ook hoofdstuk 5. Methodologie)

Grafiek 2 toont de evolutie van het aantal door de VDAB ontvangen vacatures voor het NECzU, zowel met als zonder intermediären. De cijferreeks exclusief intermediären geeft een realistischer zicht op de vraag naar arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Om seizoensschommelingen uit te vlakken worden de vacatures gecumuleerd over de laatste 12 maanden.

Het aantal ontvangen vacatures neemt gestaag toe tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september 2001 en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalt het aantal vacatures vanaf 2001. Het aantal door de VDAB ontvangen jobs steeg van 2004 tot en met 2007 spectaculair, veel sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten.

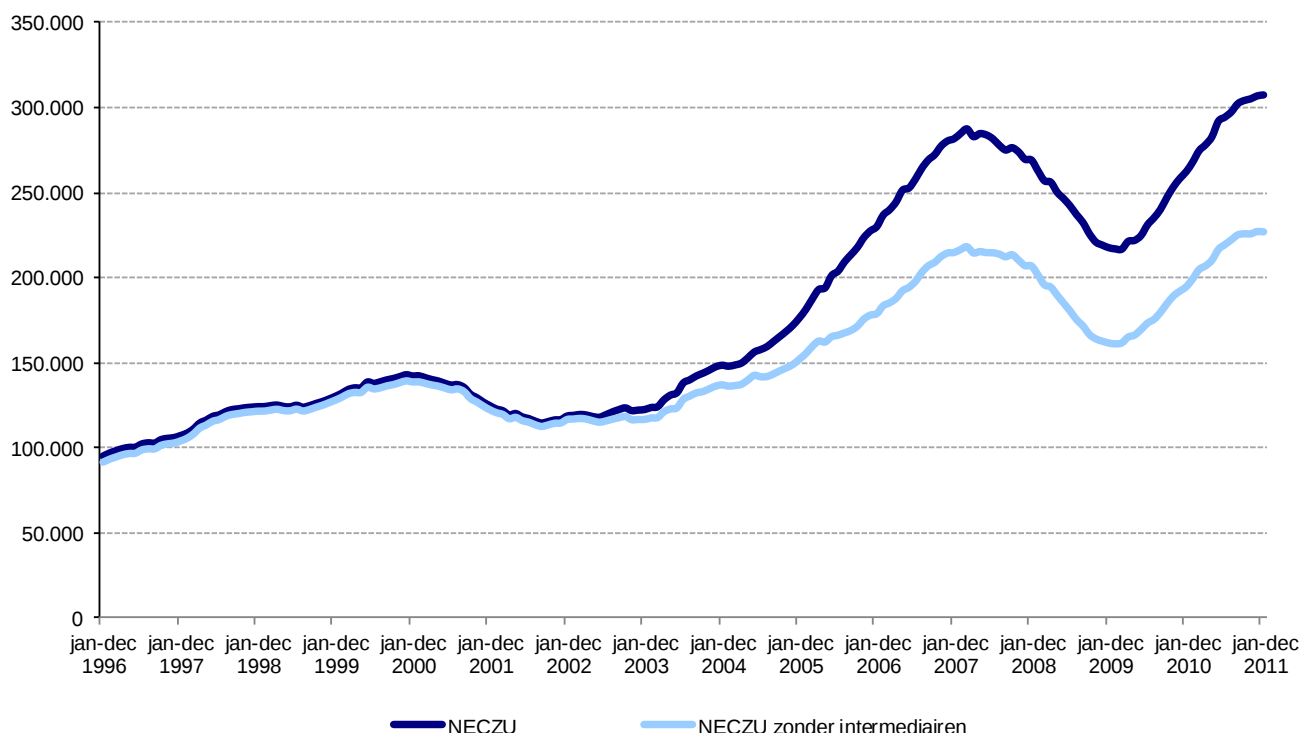
De onrealistisch sterke toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie

tekstkader). De grafiek toont dat de acties tegen de meervoudige invoer van vacatures niet zonder gevolgen zijn gebleven. Het aantal ontvangen vacatures van intermediären neemt begin 2008 af, hoewel de andere vacatures veeleer plafonneren.

In de loop van 2011 ontving de VDAB 307.423 vacatures (NECzU). Dat is 17% meer dan in 2010. Eind december telde de VDAB 53.029 openstaande vacatures, 27% meer dan de 41.676 openstaande jobs van december 2010. Het aantal door de VDAB gepubliceerde uitzendvacatures steeg met 17%.

Voor 85,1% van de afgehandelde jobs (NECzU) werd een kandidaat aangeworven. Dit is een kleine toename ten opzichte van vorig jaar. In 2010 bedroeg het vervullingspercentage 84,3%. Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten (3,1%) is lichtjes toegenomen ten opzichte van 2010 (2,9%).

Grafiek 2. Evolutie aantal ontvangen jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten



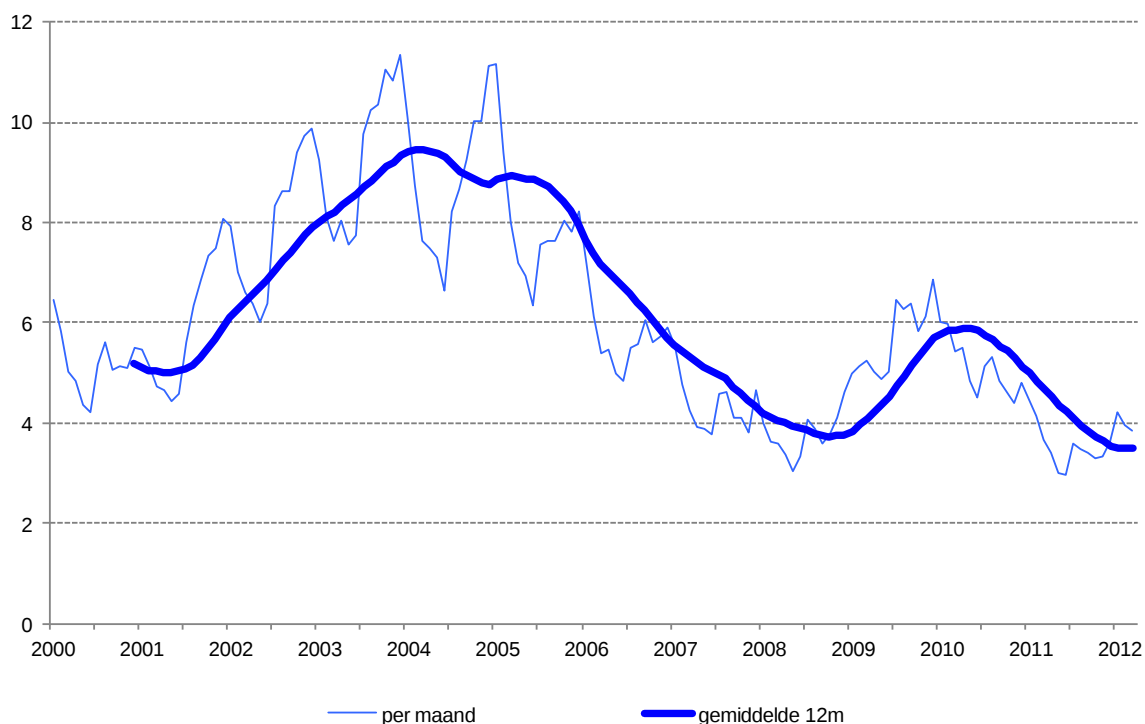
Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt de VDAB sinds enkele jaren met een 'spanningsindicator'. Sinds januari 2012 wordt een nieuwe, vereenvoudigde definitie gebruikt voor de berekening van de spanningsindicator. Voor de nieuwe indicator wordt de verhouding genomen tussen het aantal *niet-werkende werkzoekenden* en het aantal *openstaande jobs* voor het NECzU op het einde van de maand.

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

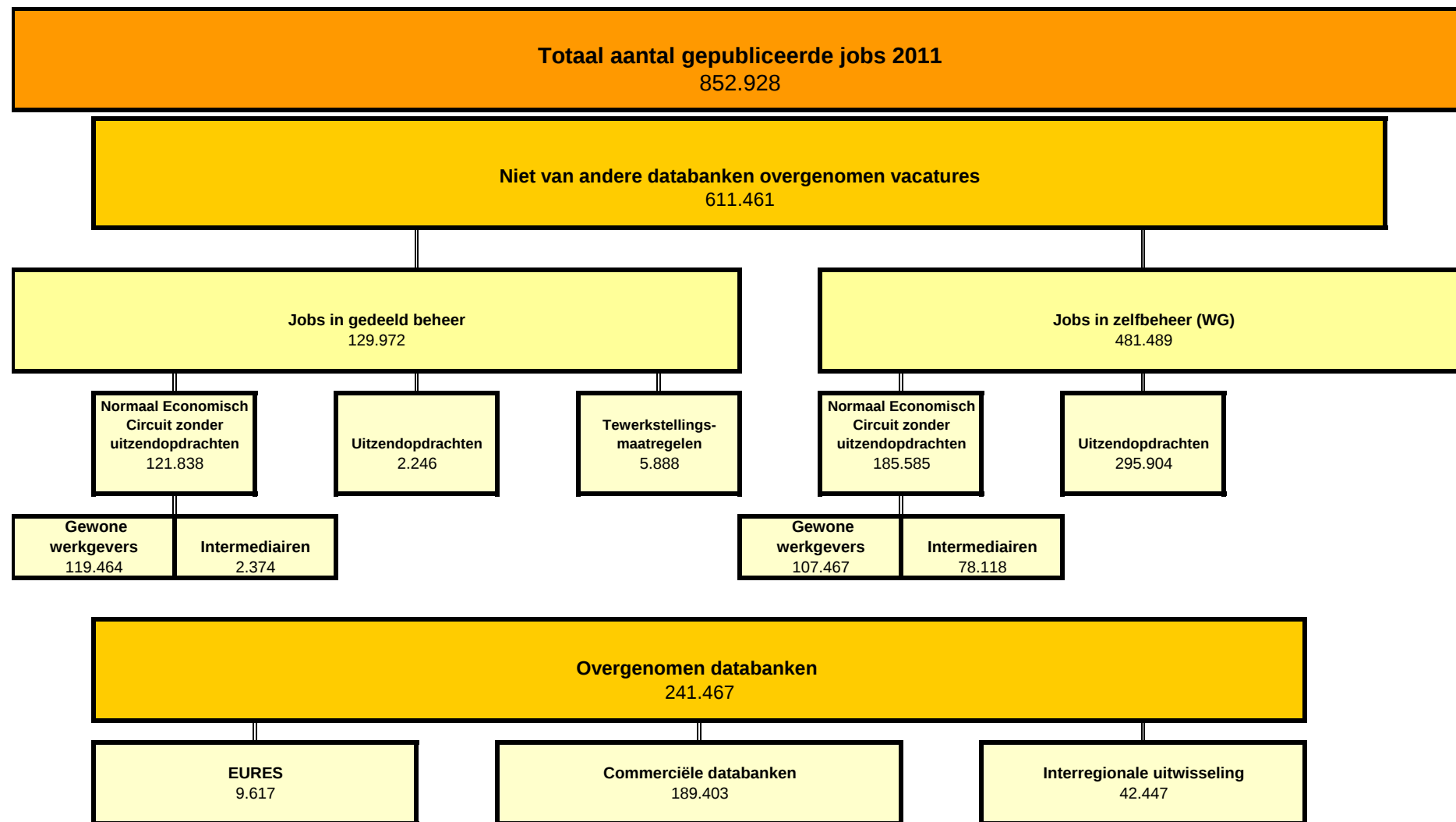
spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te becijferen. De evolutie van de spanningsindicator wordt berekend op basis van voortschrijdende gemiddelden over twaalf maanden. Omdat de uitzendopdrachten niet worden meegeteld onderschat de spanningsindicator de krapte op de arbeidsmarkt. Omwille van de vergelijkbaarheid doorheen de tijd zijn de uitzendopdrachten weggelaten.

De daling van de spanningsindicator die ingezet werd in 2010 zet zich verder in 2011. Deze grafiek toont dat de ontspanning van de arbeidsmarkt in 2009 van korte duur was. In de eerste maanden van 2012 stabiliseert de spanningsindicator op een zeer laag niveau. Dit wijst duidelijk op een krappe arbeidsmarkt.

Grafiek 3. Evolutie van de spanningsindicator (2000-2012)



Tabel 1. Gepubliceerde vacatures in 2011



2. Knelpuntberoepen

2.1. Algemeen

2.2. Knelpuntberoepen

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 werd een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de lijst kwamen. Omwille van de uitgebreidheid van de VDAB-beroepennomenclatuur worden verwante beroepen samengenomen. Het eindresultaat voor 2011 is een lijst van **223 knelpuntberoepen**, gegroepeerd in 97 beroepenclusters.*

Opgelet: de VDAB-knelpuntenlijst verschilt van de lijst met knelpuntberoepen waarvoor vanaf 1 januari 2007 een versoepelde procedure geldt (momenteel nog alleen geldig voor Roemenië en Bulgarije). Sinds mei 2009 zijn de landen die in 2004 toetraden tot de EU niet meer onderworpen aan de voorwaarden met betrekking tot arbeidskaarten.

In hoofdstuk 2.2 worden de knelpuntberoepen verder besproken. Hierbij gebruiken we de opmerkingen geformuleerd door de arbeidsmarktspecialisten van de VDAB, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectorverantwoordelijken en sectorale organisaties.

De bespreking van de historische evolutie van de knelpunten wordt apart met de statistische bijlage gepubliceerd.

De bijlage wat betreft de regionale lijsten wordt hervormd. De provinciale arbeidsmarktspecialisten zullen de lijst toetsen aan de provinciale arbeidsmarkt en beroepen kunnen toegevoegd worden.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen worden even moeilijk ingevuld. Een vacature voor een knelpuntberoep is niet hetzelfde als een knelpuntvacature. De analyse van de knelpuntvacatures zal gepubliceerd worden in een aparte studie.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 84% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een lichte toename ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (83%). Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten voor knelpuntberoepen (3,7%) is quasi op hetzelfde niveau gebleven als vorig jaar (3,5%).

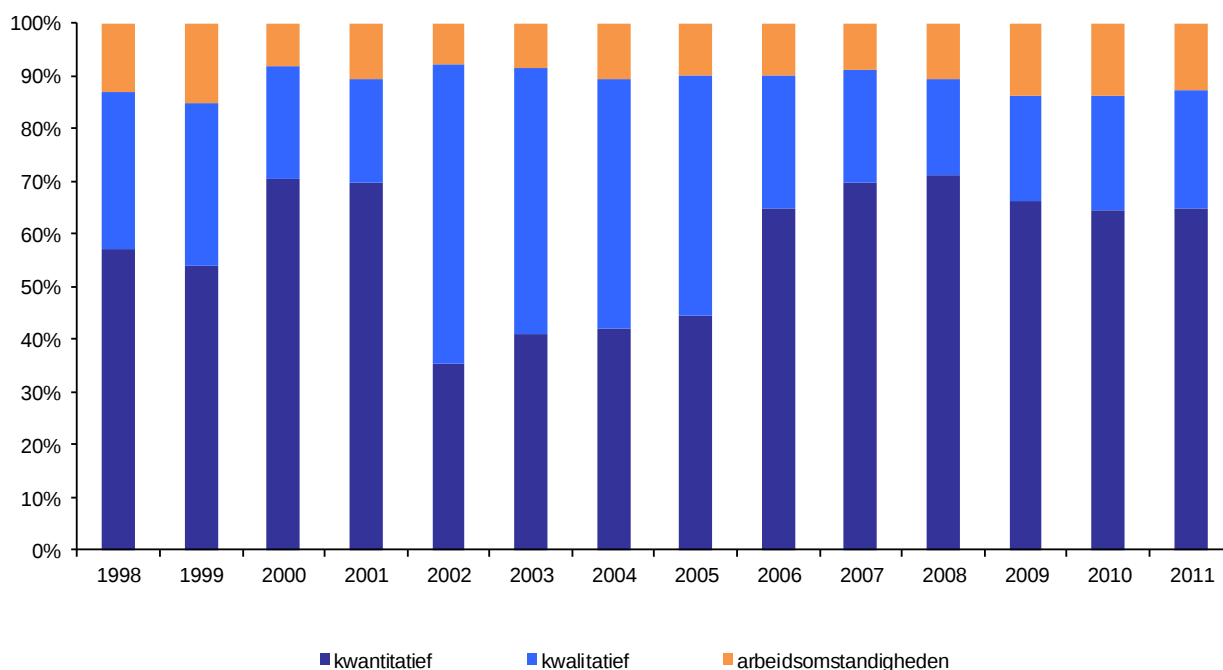
Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

- ✓ 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 en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ arbeidsomstandigheden:
 - 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 knelpuntberoepen. Het aandeel van beroepen waarbij de arbeidsomstandigheden de

belangrijkste oorzaak zijn is iets afgenomen. Over het algemeen zijn er echter weinig verschuivingen ten opzichte van vorig jaar in de aandelen naar oorzaak.

Grafiek 4. Evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpuntberoepen



2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 2 somt de voornaamste knelpuntberoepen (in beroepenclusters) op. Enkel beroepenclusters waarvoor de VDAB in 2011 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 (OMST)

Beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Ingenieur	1	2	
Kinesitherapeut	1		
Verpleegkundige	1		2
Verzorgende	2	1	3
Begeleider PAB		1	2
Leerkracht sec. en basisonderwijs	1		
Technisch tekenaar	1	2	
Technicus	1	2	
Boekhouder		1	
Opvoeder			1
Begeleider kinderopvang	2	1	1
Informaticus	2	1	
Veiligheidsverantwoordelijke	1	2	
Productieverantwoordelijke	1	2	
Management assistent		1	
Medewerker callcenter			1
Technisch-administratief bediende		1	
Bediende planning		1	
Bediende kostprijsberekening		1	
Bediende expeditie		1	2
Hotelreceptionist		2	1
Vertegenwoordiger		2	1
Verkoper		1	2
Televerkoper			1
Filiaalhouder en -assistent		1	1

Beroepencluster	Oorzaak		
	KWAN	KWAL	OMST
Hovenier	1	2	3
Vrachtwagenbestuurder	1	3	2
Insteller-bediener werktuigmachines	1	2	
Onderhoudsmechanici machines	1		
Mechanici van (motor)voertuigen	1	1	2
Installateur sanitair en CV	1	2	
Lasser		1	
Elektriciën	1	2	
Installateur data- en telecommunicatie	1	2	
Schrijnwerker	1	2	2
Schilder-decorateur	1	3	2
Metselaar	1		
Dakdekker	1		2
Wegenwerker	1	3	2
Bakker en banketbakker	1		2
Beenhouwer-slager	1		2
Rigger-monteerder	1		
Magazijnier		1	
Bewaker		1	2
Kok		1	2
Keukenpersoneel		1	2
Kamerpersoneel	2		1
Kelner		2	1
Schoonmaker		2	1
Kapper		1	2

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

Op de volgende bladzijden wordt elk knelpuntberoep in detail besproken. Gelijkaardige beroepen worden samen behandeld. De algemene beroepen die opgenomen worden, zoals "Ingenieur (zonder specificatie)", geven geen bijkomende beroepsinformatie maar zijn toch relevant omwille van het aantal werkaanbiedingen. Deze algemene

beroepen bestaan omdat niet altijd kan achterhaald worden welke specialisatie de werkgever wenst.

De tabellen bevatten cijfers over het aantal ontvangen jobs binnen het NECzU.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Stedebouwkundige	86	1		
De rol van de gemeenten inzake ruimtelijke ordening is het voorbije decennium sterk uitgebreid. Daardoor is er vanuit de gemeenten een specifieke vraag naar stedenbouwkundigen ontstaan. Het aantal afgestudeerden groeide echter niet mee doordat de opleiding zwaar is en zich vooral richt tot studenten die al een diploma bezitten.				

Ingenieur	9324			
Ingenieur bouwkunde	1679	1	2	
Ingenieur elektriciteit	393	1	2	
Ingenieur elektronica	586	1	2	
Ingenieur mechanica	519	1	2	
Ingenieur elektromechanica	2097	1	2	
Ingenieur scheikunde	219	1	2	
Ingenieur kunststoffen	44	1	2	
Veiligheidsingenieur	266	1	2	
Ingenieur voeding	86	1	2	
Ingenieur biochemie	187	1	2	
Ingenieur (zonder specificatie)	3248	1	2	

Ingenieurs vormen een hardnekkig kwantitatief knelpunt en dit ondanks de gunstige perspectieven, de vele wervingscampagnes en de inspanningen om techniek en wetenschappen en ingenieursstudies aantrekkelijker en toegankelijker te maken. Behalve de kwantitatieve lacune is er ook een kwalitatief probleem. Naast technische kennis kijken de werkgevers vaker naar persoonlijkheidscompetenties en talenkennis. Omwille van de snelle technologische evolutie willen werkgevers bovendien ingenieurs met een up-to-date vakkennis waardoor oudere ingenieurs uit de boot dreigen te vallen.

De schaarste manifesteert zich in verschillende vakgebieden, gaande van ingenieurs bouwkunde, over elektriciteit, elektronica, mechanica en elektromechanica, tot scheikunde, kunststoffen, voeding en biochemie. Van veiligheidsingenieurs verwacht men dat ze op het gebied van milieu- en veiligheidsaspecten een grondige kennis hebben.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Landmeter - topograaf	108			
Meetkundig-schatter van onroerende goederen - landmeter	36	1	2	
Topograaf	72	1	2	
Landmeter-topograaf is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De landmeterskantoren vissen in de kleine vijver van gespecialiseerde ingenieurs bouwkunde met optie landmeetkunde. Daarbij krijgen ze concurrentie van bouw- en baggerbedrijven. De kennis van geografische informatiesystemen (GIS) en CAD-toepassingen is een kwalitatieve eis in vele vacatures.				

Ziekenhuisapotheker	32	1		
Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt doordat weinig apothekers deze specialisatieopleiding volgen. De gunstige arbeidsmarktkansen en goede verloning in gewone apotheken temperen immers de belangstelling voor een bijkomende master-na-masteropleiding. Het kwantitatieve tekort wordt ook versterkt door de vervrouwelijking van het beroep - vrouwen werken vaker deeltijds - en de leeftijdsstructuur waardoor er zich een grote vervangingsvraag aandient.				

Kinesitherapeut	1076	1		
Vacatures voor kinesitherapeuten in dienstverband geraken moeilijk ingevuld. Het kwantitatieve knelpunt is het gevolg van de stijgende vraag naar kinesithérapie door de vergrijzende bevolking, de voorkeur van kinesitherapeuten om zich te vestigen als zelfstandige en het bereiken van de pensioenleeftijd van de eerste generatie kinesitherapeuten. De verlenging van de studieduur vertraagde bovendien de instroom: slechts na de driejarige bachelor opleiding gevolgd door een tweejarige masteropleiding kan de gereguleerde beroepstitel behaald worden.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Verpleegkundige	8921			
Hoofdverpleegkundige	493	1		2
Ziekenhuisverpleegkundige	6644	1		2
Psychiatrisch verpleegkundige	386	1		2
Geriatrisch verpleegkundige	481	1		2
Verpleegkundige palliatieve zorgen	8	1		2
Kinderverpleegkundige	76	1		2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	23	1		2
Thuisverpleegkundige	513	1		2
Sociaal verpleegkundige	297	1		2

Verpleegkundige is een structureel knelpuntberoep.

Om de schaarste te milderen zijn de voorbije jaren tal van initiatieven genomen om de zij-instroom te verruimen: werkzoekenden kunnen met behoud van 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 en de instap van herintreders is gefaciliteerd. Tevens zijn inspanningen gedaan om oudere medewerkers langer aan de slag te houden. De opsplitsing van functies waarbij verpleegkundigen zich concentreren op verpleegkundige taken bleek een andere vruchtbare piste. Toch zijn deze maatregelen onvoldoende om het knelpunt op te lossen.

De situatie verschilt van provincie tot provincie: in Limburg en West-Vlaanderen is de toestand meer ontspannen. De opleidingen op het niveau hoger beroepsonderwijs en het ontbreken van universitaire ziekenhuizen halen er de druk van de ketel. In regio's waar de krapte het grootst is krijgen buitenlandse verpleegkundigen kansen.

In tweede orde zijn jobintrinsieke elementen zoals de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het eventuele weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters verantwoordelijk voor het knelpunt. Bij hoofdverpleegkundige - een doorgroeifunctie - wordt het niet belonen van de grotere verantwoordelijkheid als medeoorzaak aangeduid.

Verzorgende	3809	2	1	3
De cluster verzorgenden omvat naast de verzorgenden ook de zorgkundigen. De thuiszorgdiensten rekruteren verzorgenden en leiden die zelf op. De zorgkundigen werken vooral in de residentiële ouderenzorg (woonzorgcentra, RVT's, PVT's, dagverzorgingscentra, centra voor kortverblijf) en in ziekenhuizen. Verzorgenden en zorgkundigen worden steeds meer geconfronteerd met zwaar hulpbehoevende personen en deze complexere zorgsituaties vertalen zich in hogere kwalitatieve eisen. Daarenboven is er een groeiend kwantitatief tekort doordat de schoolse uitstroom geen gelijke tred houdt met de vergrijzing en de uitbreiding van de dienstverlening. Een succesvolle aanbod- en competentieversterkende piste 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. De VDAB-opleiding van polyvalent verzorgende/zorgkundige biedt naast een grondige theoretische vorming een belangrijk pakket stages. De opleiding leidt tot een erkend brevet - het bekwaamheidsattest/certificaat van polyvalent verzorgende of het attest/certificaat van zorgkundige - waarmee de verzorgende/zorgkundige zowel in de thuiszorg als in verzorgingsinstellingen kan werken. Ten slotte versterken de arbeidsomstandigheden het knelpuntkarakter. Net als de verpleegkundige heeft de verzorgende/zorgkundige een fysiek zware baan met eventueel weekendwerk en nachtprestaties. In de thuiszorg is het bezit van een rijbewijs en wagen soms een aanwervingsvoorwaarde.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Begeleider PAB (Persoonlijk Assistentie Budget)	592		1	2
Personen met een handicap die zelfstandig willen leven maar wel zorg nodig hebben, kunnen via een PAB een persoonlijke assistent aanwerven. Deze PAB-begeleiders moeten een veelheid van zorgtaken combineren. Ze verlenen zowel assistentie bij huishoudelijke en lichamelijke taken als begeleiding bij verplaatsingen en dagactiviteiten van de persoon met een handicap. Orthopedagogische begeleiding behoort ook tot hun takenpakket. De brede inhoud en de specifieke eisen verklaren het kwalitatieve knelpunt. Het is ook een zeer intensief beroep waarbij het moet 'klikken' tussen patiënt en hulpverlener. Bovendien worden de prestaties geleverd op wisselende momenten en zijn de fysieke en psychische eisen soms hoog.				

Leerkracht secundair onderwijs	6486	1		
De snelle of trage invulling van vacatures voor leraren secundair onderwijs is afhankelijk van de vakken en de regio. Zo zijn leerkrachten voor technische beroepen moeilijk te vinden, idem voor wat betreft leraren Frans en wiskunde. Het knelpunt wordt ook steeds meer een stedelijk probleem, in de landelijke streken zijn vraag en aanbod meer in evenwicht. De herziening van de vervroegde uitstapregeling (TBS) zal tijdelijk de uitstroom van leerkrachten vertragen.				

Leerkracht kleuter en lager onderwijs	3024	1		
Leerkracht basisonderwijs is een knelpuntberoep. De krapte manifesteerde zich het eerst bij tijdelijke vervangingen voor leerkrachten lager onderwijs. Op de as Brussel – Mechelen – Antwerpen verplaatst de problematiek zich nu ook naar de start van het schooljaar en breidt zich uit tot de leerkrachten kleuteronderwijs. Steden op deze as tellen veel inwoners van allochtone origine en deze bevolkingsgroep combineert een snelle demografische groei met kleine aantallen afgestudeerden in het hoger onderwijs. De scholen rekruteren dan ook steeds verder in het Vlaamse hinterland.				

Lesgever autorijschool (praktijk)	36	2		1
Er is een tekort aan lesgevers in de autorijscholen. De ongunstige arbeidstijden - jongeren die leren rijden doen dat bij voorkeur tijdens vakantieperiodes en op woensdagnamiddag en zaterdag - zwakken de belangstelling voor dit beroep af. Het is ook de reden waarom lesgevers vlug afhaken. Bovendien wordt de sector geconfronteerd met een snelle vergrijzing wat op zijn beurt het kwantitatieve knelpunt aanscherpt. Een rijschoollesgever moet houder zijn van een brevet van beroepsbekwaamheid dat kan behaald worden via een reeks examens. Om de kwantitatieve tekorten te bestrijden organiseren de VDAB en Syntra in samenwerking met de sectorfederatie opleidingscursussen die de kandidaat-lesgevers voorbereiden op de examens.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Technisch tekenaar	2887			
Bouwkundig tekenaar	831	1	2	
Tekenaar wegeniswerken	21	1	2	
Tekenaar bouwfysische voorzieningen	43	1	2	
Tekenaar mechanica	644	1	2	
Tekenaar metaalconstructies	186	1	2	
Tekenaar piping	262	1	2	
Tekenaar elektriciteit	433	1	2	
Tekenaar elektronica	60	1	2	
Tekenaar hout en meubelen	38	1	2	
Tekenaar (zonder specificatie)	369	1	2	
De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Kwantitatief omdat er te weinig jongeren zijn die kiezen voor een technische opleiding, kwalitatief omdat de werkgevers steeds hogere eisen stellen. Onder andere ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten vormen een breekpunt. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerptekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Technicus	10278			
Technicus elektromechanica	1740	1	2	
Technicus mechanica	454	1	2	
Technicus bouw - werfleider	2320	1	2	
Technicus hout	70	1	2	
Technicus elektriciteit	433	1	2	
Technicus kunststoffen	21	1	2	
Technicus industriële scheikunde	158	1	2	
Technicus biochemie en voeding	189	1	2	
Technicus klimatisatie, koel- en verwarmingstechnieken	797	1	2	
Technicus autotechniek	292	1	2	
Automobielexpert	56	1	2	
Technicus elektronica	836	1	2	
Technicus domotica en gebouwenautomatisering	153	1	2	
Technicus datatransmissie en numerieke commutatie	13	1	2	
Technicus netwerkbekabeling	65	1	2	
Technicus beeld en geluid	96	1	2	3
Technicus meet- en regeltechniek en automatisatie	625	1	2	
Technicus - productieoperator	769	1	2	
Technicus grafische bedrijven	47	1	2	
Technicus (zonder specificatie)	1144	1	2	

Technicus is een structureel knelpuntberoep door de kleine instroom van afgestudeerden. Campagnes om techniek en wetenschappen te promoten en jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen boeken weinig resultaat. Bovendien studeren veel leerlingen uit het technisch onderwijs verder. Dat is op zich een positieve evolutie maar heeft wel als gevolg dat de rekruteringsbasis voor jobs waar een technisch secundair diploma gevraagd wordt, verder krimpt.

Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem door de verscherping van de scholingseisen. Waar voorheen een TSO-diploma volstond is nu een bachelor-diploma de norm. Deze hogere eisen zijn een gevolg van de voortschrijdende automatisering en informatisering. Via modulaire VDAB-opleidingen worden opleidingslacunes geremedieerd. Het vinden van geschikte kandidaten is echter niet evident.

Voor beeld- en geluidstechnicus verhinderen de onregelmatige uurroosters, de wisselende jobs, de soms verre verplaatsingen en de verloning een vlotte werving.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Boekhouder	2964			
Boekhouder	2157		1	
Accountant	807		1	
Boekhouders en accountants zijn kwalitatieve knelpuntberoepen en dit ondanks de ruime arbeidsreserve. Het niveau van de werkzoekende boekhouders is vaak te laag of hun kennis is niet up-to-date. Werkgevers zoeken boekhouders met een stevige basis, met kennis van specifieke boekhoudpakketten en met relevante ervaring. Gezien de boekhoudkennis vlug gedateerd is, dringt een permanente bijscholing zich op. De VDAB en andere opleidingsverstrekkers organiseren vervolmakingsopleidingen om zo de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders te verhogen.				

Opvoeder	2419			
Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	1606			1
Opvoeder klasse 2	756			1
Eerste opvoeder (opvoeder groepschef)	12			1
Hoofdopvoeder	45			1
Een opvoeder begeleidt personen in een problematische opvoedings- of welzijnssituatie in de gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het welzijnswerk. Het tekort aan geschikte kandidaten manifesteert zich het felst bij korte vervangingen. De ongunstige arbeidsomstandigheden zijn bepalend voor het knelpunt: het personeel ontmoet veel stresssituaties en de fysieke en psychische eisen zijn hoog. De atypische werktijden met beurtroostsystemen en nachtdiensten verstoren bovendien de work-life balance. De instituten liggen ten slotte vaak afgelegen en zijn moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer. Eerste opvoeders en hoofdopvoeders moeten bijkomend leiding kunnen geven en een afdeling beheren. Het loon compenseert de extra verantwoordelijkheid en werkstress niet.				

Begeleider kinderopvang	2117			
Begeleider kinderopvang	1074	2	1	
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	1043		2	1
Begeleider in de gewone kinderopvang is een kwalitatief knelpunt omwille van de diploma-eis, de verplichte permanente vorming, het attest 'reddend handelen' en bovenal het voortdurend bezig zijn met kinderen. Er is ook een kwantitatief tekort. Dit tekort zal zich in de komende jaren accentueren door de snelle uitbreiding van het aantal kinderopvangplaatsen onder impuls van de Vlaamse Regering die een behoeftendekkend aanbod wil uitrollen. Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden zoals voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Vaak werken de begeleiders met een deeltijds gesco- of werkervaringscontract waardoor ze uitkijken naar betere jobs. Bij laag betaalde en deeltijdse jobs speelt onvermijdelijk een werkloosheidsval wat mee de geringe aantrekkingskracht verklaart. Begeleider buitenschoolse kinderopvang is ook een kwalitatief knelpunt. De beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders minimaal een BSO-kwalificatie moet hebben reduceert de rekruteringsbasis.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Werkleider sociale en beschutte werkplaatsen	204		1	
Werkleider in sociale en beschutte werkplaatsen is een kwalitatief knelpuntberoep. 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 leidinggevende kwaliteiten aan de basis van het knelpunt.				

Informaticus	8822			
Projectleider - informatica	856	2	1	
Databeheerder - informatica	268	2	1	
Netwerkbeheerder - informatica	585	2	1	
Systeembeheerder - informatica	627	2	1	
Analist - informatica	991	2	1	
Toepassingsprogrammeur - informatica	2447	2	1	
Analist-programmeur - informatica	811	2	1	
Systeemp programmeur - informatica	291	2	1	
Support – informatica	1893	2	1	
Netwerkspecialist - informatica	53	2	1	
Informaticus is een kwalitatief en kwantitatief knelpuntberoep. ICT-bedrijven en andere sectoren kijken uit naar hooggekwalficeerde informatici die de technologie perfect beheersen en een up-to-date kennis bezitten in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie. Naast informaticakennis worden bedrijfskundige en communicatieve vaardigheden steeds belangrijker voor de hogere ICT-profielen. Het aantal ICT-studenten houdt geen gelijke tred met de vacaturegroei. Frappant is het kleine aandeel meisjes dat opteert voor een informaticaopleiding. Bedrijven zien zich dan ook genoodzaakt om buitenlandse ICT'ers in te schakelen of taken te delokaliseren. De bijdrage van de VDAB centreert zich rond de screening van werkzoekenden met een ICT-profiel en hun bijscholing.				

Veiligheidsverantwoordelijke	543	1	2	
De veiligheidsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de naleving en de implementatie van de milieu- en veiligheidsregels. De inhoud van de functie is heel divers en sectorspecifiek. De gezochte profielen zijn bovendien schaarse ingenieurs en professionele bachelors. De combinatie van diploma's en toegespitste vormingen zoals 'Veiligheid niveau 1' en 'Milieucoördinator A' tekenen voor een bijkomend kwalitatief deficit.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Productieverantwoordelijke	1160	1	2	
De productieverantwoordelijke organiseert en optimaliseert de fabricagemethodes en het productiebeheer. Het tekort aan technisch geschoolden veroorzaakt het kwantitatieve knelpunt. Bovendien moet de productieverantwoordelijke technici of leidinggevendenden begeleiden en sturen. Kwalitatieve aspecten als ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten spelen dus een sleutelrol. Dergelijke vacatures worden vooral ingenomen door werknemers die van werkgever veranderen.				

Management assistant	593		1	
Management assistant is een kwalitatief knelpunt omwille van het veelzijdige takenpakket. Naast kennisvaardigheden verwachten werkgevers van een management assistant dat hij/zij zelfstandig kan werken, proactief is, organisatietalent heeft en verantwoordelijk handelt. Meertaligheid, goede verbale communicatievaardigheid en bureautiekennis zijn standardeisen. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd. De VDAB organiseert in samenwerking met Cevora opleidingen die management assistants op startniveau afleveren. Meertaligheid, bureautica en attitudevorming zitten vervat in het opleidingsprogramma.				

Medewerker callcenter	3607			1
De telefonische klantenondersteuning en opvolging via callcenters nam de voorbije jaren een hoge vlucht. De vraag naar medewerkers steeg omwille van de groei maar ook omwille van het grote verloop. Een aantal specifieke kenmerken van het beroep - stress, avondwerk, deeltijds werk en de lage loonbarema's - leidt tot een groot verloop.				

Technisch-administratief bediende	1883		1	
De combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis bepaalt het kwalitatieve knelpunt. De profielen die men voor ogen heeft zijn professionele bachelors met een bepaalde specialisatie of kandidaten die doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden. Werkplekcleren is een effectieve instroompiste. Een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is daarvoor een geschikte formule: de cursist wordt door de onderneming op de werkplek getraind en begeleid in het beroep waarin hij/zij na de opleiding zal tewerkgesteld worden.				

Bediende planning	1601		1	
Het takenpakket van deze bediende omvat de planning en het beheer van inkomende en uitgaande orders en bestellingen, de voorraad en de fabricagetermijnen. De functie van 'bediende planning' binnen de sector van transport en logistiek kan op verschillende manieren ingevuld worden waarbij de competentie 'planningstechnieken' een centrale rol inneemt. Per deelsector zijn er verschillende relevante functies (weg-, spoor-, zee- en luchtvracht). De bediende planning is dan actief als ladingplanner, pleinplanner, kaacoördinator,... Het knelpunt is gebaseerd op kwalitatieve elementen: de werkgevers selecteren de betere profielen. Ervaring in een vergelijkbare functie, kennis van specifieke software (ERP) en stressbestendigheid zijn andere pluspunten.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Bediende kostprijsberekening	508		1	
Bediende kostprijsberekening is een kwalitatief knelpunt. De beheersing van specifieke software voor kostprijsberekening en ervaring met calculatie en de opmaak van offertes zijn de voornaamste kwalitatieve eisen. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor met een bepaalde specialisatie gevraagd. Soms kan men doorgroeien vanuit een productiefunctie mits bijkomende training in administratieve vaardigheden.				

Bediende expeditie - dispatcher - douanedeclarant	1566			
Expeditebediende	646		1	2
Expediteur	146		1	2
Dispatcher - transportplanner	661		1	2
Douanedeclarant	113		1	2
Expeditebediende en expediteur zijn vooral kwalitatieve knelpunten. Werkgevers zoeken naar gedreven meertalige en flexibele werknemers met commerciële vaardigheden, een juiste attitude en veel verantwoordelijkheidszin. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis. Schoolse opleidingen en ervaring leveren daarbij een bijdrage. Voor de doorgroefuncties wordt bij voorkeur gerekruteerd bij de bachelors uit de richting logistiek management. Voor de andere functies werkt men samen met onder andere de zevende jaren TSO 'Internationaal transport en goederenverzending'. De sector signaleert een achteruitgang van het niveau van de (praktische) talenkennis van de sollicitanten. De professionalisering van de expeditiesector stelt hoge kwalitatieve eisen aan de dispatcher-transportplanner. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures. Het knelpunt wordt versterkt door de gevraagde soepelheid aangaande de werktijden (beschikbaarheid). De rekruteringsbasis beperkt zich niet tot logistieke bedienden met ervaring. Voor een dispatchfunctie kan ook een vrachtwagenbestuurder met de juiste competenties en attitudes in aanmerking komen. Douanedeclarant is in eerste instantie een kwalitatief knelpunt. Douanedeclaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten, onder andere omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen kan verworven worden. Er bestaat geen opleiding in het reguliere onderwijs. De werktijden kunnen onregelmatig zijn.				

Hotelreceptionist	963		2	1
Hotelreceptionist is een knelpunt door de ongunstige arbeidstijden (weekend en nachtshiften) en de niet concurrentiële verloning. Een hotelreceptionist moet ook vlot meertalig zijn. Competente hotelreceptionisten - verzorgde, communicatieve mensen die in staat zijn hun werkgever te vertegenwoordigen - zijn gegeerd in andere sectoren en vertrekken omwille van de atypische werktijden en het loon.				

Vertegenwoordiger	7319		2	1
Vacatures voor vertegenwoordigers worden moeilijk ingevuld omdat kandidaten afknappen op de onzekere verloning (meestal in functie van de verkoopcijfers), de stressvolle situaties en het eventuele zelfstandig statuut. Van een vertegenwoordiger wordt verder verwacht dat hij communicatief vaardig en klant- en resultaatgericht is.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Verkoper	17284		1	2
Verkoper evolueerde de voorbije jaren tot een algemeen knelpunt. Vacatures voor verkopers voor doe-het-zelf-zaken knellen het hardst. Werkgevers zoeken technisch goed onderlegde werknemers die een kwaliteitsvolle service en passend advies kunnen verlenen. De invulling van vacatures voor de verkoop van vlees en vis verloopt eveneens moeilijk, al zijn er daarbij grote verschillen naar streek. Bij alle vacatures voor verkopers zijn specifieke kwaliteiten - klantvriendelijkheid, stressbestendigheid en hulpvaardigheid - primordiaal. De lage lonen, het zaterdag- en mogelijk zondagwerk en de gevraagde flexibiliteit zijn andere remmende factoren.				

Televerkoper	920			1
Televerkopers ondersteunen de verkoop of verkopen goederen en diensten. De werkuren vallen vaak buiten de normale kantooruren - afhankelijk van de beoogde doelgroep - wat de job minder aantrekkelijk maakt. Het gaat vaak om tijdelijke banen.				

Filiaalhouders en - assistent	3775			
Filiaalhouder of handelszaakbeheerder	2379		2	1
Filiaalassistent – eerste verkoper – rayon verantwoordelijke	1396		1	2
Filiaalhouder is een knelpuntberoep omwille van de grote verantwoordelijkheden en de flexibele uren: het is geen 'nine to five'-baan. De vacatures voor filiaalassistent appelleren net zoals de vacatures voor vertegenwoordigers en commercieel bedienden aan commerciële profielen. Naast de evidente commerciële vaardigheden moeten filiaalassistenten ook beschikken over de nodige administratieve en eventueel ook technische capaciteiten. Dit verklaart het kwalitatieve knelpunt. De onregelmatige uren en het eventuele weekendwerk zijn andere elementen die een breekpunt kunnen zijn.				

Hovenier aanleg en onderhoud parken en tuinen	896			
Tuinier	569	1	2	3
Tuinaanlegger - bosaanlegger	327	1	2	3
Vacatures voor hovenier voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen spreken kandidaten met een specifieke tuinbouwopleiding aan. Daarvan zijn er te weinig. Bovendien moeten de sollicitanten een brede kennis hebben: paadjes aanleggen, een beetje schrijnwerkerij, snoeitechnieken, plantenkennis, besturen van kleine graafmachines,... Verder is het lastig werken, ook in weer en wind. Men mag ook niet afgeschrikt worden door de lange werkdagen. Ten slotte is er ook de zuigkracht van de bouwbedrijven: hoveniers die sierbestrating aankunnen of kunnen werken met een graafmachine stappen vaak over naar de bouwsector.				

Natuursteenbewerker	117	1		2
Natuursteenbewerker is een richting die slechts in één school wordt aangeboden. De wervingsbasis is dan ook klein. Werkplekieren als alternatief kent slechts een beperkt succes doordat de werkgevers moeilijk geschikte kandidaten vinden. De job van natuursteenbewerker is ook fysiek zwaar.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

<i>Matroos binnenvaart</i>	33	1		
Als alternatief voor dichtslibbende autowegen wordt de binnenscheepvaart sterk gepromoot. De groei van de vloot, die bovendien meer en meer volcontinu vaart, verscherpt het knelpunt terwijl het onderwijs onvoldoende nieuwe matrozen aflevert. De werkzoekendenstock telt evenmin een reserve aan inzetbare matrozen. Matrozen dienen over een dienstboekje (met medische keuring) te beschikken en moeten geslaagd zijn voor een theoretisch en praktisch examen. Hiervoor is het volgen van een opleiding vereist. Het tekort aan matrozen remedieert de VDAB via opleidingen in samenwerking met het Fonds voor de Rijn- en Binnenvaart. De rekrutering van buitenlandse matrozen is een andere piste die vaak gevolgd wordt.				

<i>Treinbestuurder</i>	66	1		2
De liberalisering van het goederenspoorverkeer overtuigde privé-spelers om actief te worden in dit segment van het goederenvervoer. Deze nieuwe spelers krijgen maar moeilijk hun vacatures voor treinbestuurders ingevuld, onder andere door het ontbreken van een eigen opleidingsstructuur. Treinbestuurder wordt men immers pas na het volgen van gespecialiseerde opleidingen en het halen van de nodige licenties. De op te richten railcampus zou een nieuw instroomkanaal vormen. In afwachting rekruteren de private bedrijven Nederlandse treinbestuurders. De ongunstige tijdsregeling is een andere verklarende factor: treinbestuurders werken in een onregelmatig regime met vroege en late shiften en presteren vaak nachtwerk.				

<i>Taxichauffeur</i>	295			1
Taxichauffeur is een knelpuntberoep. De sector kampt met een groot verloop dat te maken heeft met de arbeidsomstandigheden: weekend- en avondprestaties en de wachttijden maken het beroep minder aantrekkelijk. Het knelpunt concentreert zich voornamelijk in de Zaventemse luchthavenregio.				

<i>Autobus- en autocarbestuurder</i>	470			
Autobusbestuurder	332	2		1
Autocarbestuurder	117	2		1
Bestuurder kleine bus (maximum 9 meter)	21	2		1
De buschauffeurs kunnen zowel bij De Lijn als bij private bedrijven werken. De private bedrijven zijn actief in drie segmenten: autocartoerisme, speciale diensten zoals schoolvervoer en uitbestedingen door De Lijn. De arbeidsomstandigheden drukken de interesse van potentiële kandidaten: rijden met toerismebussen veronderstelt veelvuldige afwezigheden, speciale diensten als scholenvervoer kenmerken zich door gesplitste diensten en deeltijds werk en het busvervoer in opdracht van De Lijn ten slotte kent een ochtend- en avondpiek. Het tekort aan chauffeurs zal zich in de volgende jaren verder manifesteren gezien de hoge leeftijdsstructuur en de geringe instroom van jongeren. De minimumleeftijd is een handicap om jongeren te oriënteren naar buschauffeur. Bij bestuurder kleine bus speelt de leeftijdsgrens van 21 jaar niet doordat het meestal vervoer over korte afstanden betreft. Wel zijn het meestal deeltijdse banen.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Vrachtwagenbestuurder	4481			
Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwswerven)	257	1	3	2
Bestuurder lichte vrachtwagen – vaste wagen (max. 7,5 ton)	485	1	3	2
Bestuurder zware vrachtwagen – vaste wagen (+ 7,5 ton)	857	1	3	2
Bestuurder van trekker met oplegger	1661	1	3	2
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen	487	1	3	2
Chauffeur distributie	734	1	3	2

De tewerkstelling in de transportbedrijven daalde door de crisis en de internationale concurrentie. De hoge vervangingsvraag door de oudere leeftijdsstructuur bestendigt echter het knelpuntkarakter.

In de arbeidsreserve schuilen weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs. De chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijsscholen kunnen bovendien maar tot zekere hoogte de noden lenigen. In de volgende jaren zal de verplichte 35-uren opleiding door een erkende opleidingsinstantie de schaarsteproblematiek nog versterken.

De arbeidsomstandigheden - de ongunstige tijdsregeling, de hogere werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie - dragen eveneens bij tot het knelpunt. Bij de internationale vrachtwagenbestuurders treden lange afwezigheden extra op de voorgrond. De chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading voor de openingsuren van de winkelcentra en hierdoor vermijdt men de ochtendspits. Het maakt de job echter minder aantrekkelijk.

De kwalitatieve eisen betreffen onder andere een goede lichamelijke conditie, een klantvriendelijke houding, veilig rijgedrag en eventueel ADR-attesten voor het vervoer van specifieke producten.

Productieoperator textiel	103		1	
De snelle technologische evolutie in de subsectoren 'interieurtextiel' en 'technisch textiel' zwengelt de vraag naar technisch geschoolde krachten aan. Er is een verschuiving van uitvoerend naar inzichtelijk werk. Bovendien zijn er quasi geen scholen meer die nog een textielopleiding aanbieden. Het imago van krimpende sector en de scherpe concurrentie tussen bedrijven voor de schaarse technici versterken het knelpunt.				

Garneerder - stoffeerder	66	1		
Garneerder-stoffeerder is een kwantitatief knelpunt door de zeer kleine instroom vanuit zowel het reguliere als het volwassenenonderwijs.				

Patroontekenaar	12	1	2	
Patroontekenaar is een structureel knelpunt binnen de confectiesector. Er zijn weinig kandidaten onder andere door het ontbreken van specifieke opleidingen in het onderwijs. De automatisatie stelt bovendien hoge kwalitatieve eisen aan patroontekenaars onder meer inzake kennis van CAD-systemen.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Gespecialiseerde stikster	178		1	
Gespecialiseerde stikster is een kwalitatief knelpunt. De meeste werkloze stiksters zijn productiestiksters maar het productiewerk is grotendeels verhuisd naar het buitenland. Wat gebleven is - maken van prototypen, werk aan duurdere producten en woningdecoratie - vraagt meer gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten.				

Opticien	77	1		
Er zijn weinig werkzoekende opticiens. Vaak gaan afgestudeerde opticiens als zelfstandige winkelier van start en daardoor stuit de groeiende vraag vanuit de optiekketens op een zeer kleine arbeidsreserve.				

Dentaaltechnicus	52	2		1
Er zijn weinig werkzoekende dentaaltechnici en de gekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs is klein. Bovendien staat het loon niet in verhouding tot de gevraagde vakbekwaamheid.				

Diamantbewerker	9	1	2	
De tewerkstelling in de diamantsector liep de voorbije decennia terug waardoor vacatures konden ingevuld worden door interne verschuivingen binnen de sector. Ondertussen is er een nieuwe situatie ontstaan: het banenverlies is gestopt en de vervangingsvraag stijgt door de hoge leeftijdsstructuur. Doordat de diamantbedrijven steeds meer evolueren in een technologische richting stijgt de vraag naar medewerkers met een technische achtergrond terwijl de geschikte instroom vanuit het onderwijs is opgedroogd. Momenteel is er nog slechts één school met een opleiding diamantbewerker, echter enkel op het te lage BSO-niveau. De sector zoekt daarom handvaardige medewerkers met een technische achtergrond die ze zelf kan opleiden.				

Bankwerker metaal	158	1	2	
Er is een permanent tekort aan bankwerkers. De geringe wervingskracht van het technisch onderwijs maakt dat het tekort structureel is. De VDAB-beroepsopleiding heeft een remediërende rol en doet inspanningen om werkzoekenden op te leiden voor deze vacatures. De toeleiding naar de opleidingscentra vormt echter vaak een probleem. 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. Om de kloof tussen wat de scholen aanleren en wat de metaalbedrijven vragen te dichten, worden specifieke opleidingen georganiseerd onder impuls van de Vlaamse Regionale Technologische Centra (RTC). Ook via de VDAB maken scholieren kennis met machines en technologische ontwikkelingen die voor de afzonderlijke technische scholen niet haalbaar zijn.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Insteller-bediener van werktuigmachines	1298			
Insteller-bediener van metaalfreesmachine	117	1	2	
Insteller-bediener van metaaldraaibank-draaier	179	1	2	
Insteller-bediener automatische of cnc gestuurde metaalwerktuigmachines	1002	1	2	
De metaalsector heeft een gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Het imago probleem waardoor weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is. Het gevraagde studieniveau is derde graad TSO- of BSO-richting mechanica of werktuigmachines. De VDAB-competentiecentra bieden eveneens opleidingen aan. De rekrutering van geschikte kandidaten is moeilijk. Insteller-bediener van werktuigmachines is ook een kwalitatief knelpunt. De snelle technologische evolutie maakt dat de kennis vlug gedateerd is en zadelt de technische scholen op met verouderd materiaal. Voor het leren instellen en programmeren van een automatische machine (CNC/Teach-In) blijkt training op de werkplek een noodzakelijke tussenstap.				

Monteerder en afsteller van machines en industriële installaties	234			
Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties	166	1	2	
Installateur - afsteller van machines en industriële installaties	68	1	2	
Het klassieke probleem - te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding - maakt dat er zich geen onmiddellijke oplossing voor het tekort aandient. Naast het kwantitatieve deficit is er ook een kwalitatieve lacune. De huidige machines en industriële installaties zijn geautomatiseerd en de daarmee gepaard gaande hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing verhogen de kwalitatieve eisen. Het gevraagde studieniveau is derde graad TSO of hoger onderwijs.				

Onderhoudsmecaniciën van machines en industriële installaties	2826	1		
Onderhoudsmecaniciën zijn een jaarlijks terugkerend kwantitatief knelpunt. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen in de voorbije decennia beperkt danig de rekruteringsbasis.				

Onderhoudsmecaniciën van bouwplaats- en landbouwmachines	169			
Onderhoudsmecaniciën van landbouwmachines	62	1	2	3
Onderhoudsmecaniciën van grondwerk- en bouwmachines	107	1	2	3
Er zijn te weinig jongeren die een opleiding automechanica volgen. Bovendien moet de onderhoudsmecaniciën voor bouwplaats- en landbouwmachines kennis hebben van hydraulica en pneumatica. Beide vakken komen op school minder aan bod. Daarenboven zijn het ook zware beroepen. Het werk gebeurt soms buiten in moeilijke omstandigheden en is soms fysiek zwaar wanneer zware onderdelen moeten getild worden. De tijdsdruk is hoog want technische pannes moeten zo vlug mogelijk verholpen worden.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Mecaniciën van (motor)voertuigen	1587			
Automecaniciën	989		1	2
Mecaniciën-hersteller van motorrijwielen en bromfietsen	38		1	2
Onderhoudsmecaniciën van heftrucks, tractoren,...	100	1	2	3
Onderhoudsmecaniciën van vrachtwagens, autobussen,...	460		1	2

Mecaniciën voor (motor)voertuigen is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers zochten vroeger vooral kandidaten met een BSO-opleiding derde graad, al dan niet met een specialisatie autoherstelling en motoren, of kandidaten met ervaring in de sector. De gewenste kennis inzake onder andere remsystemen, motormanagement, elektronica (o.a. GSM, GPS, alarm, parktronic en klimaatregeling) en het gebruik van diagnose- en controletoeestellen maken dat werkgevers steeds meer kandidaten op bachelorniveau zoeken. Bij onderhoudsmecaniciën voor heftrucks, kranen, tractoren en vrachtwagen is daarenboven de kennis van pneumatica en hydraulica essentieel.

De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures: mecaniciens moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op willekeurige tijdstippen.

Plaatwerker	470			
Industrieel plaatwerker	60	1		
Plaatwerker voor carrosserie	410		1	2

Industrieel plaatwerker is een kwantitatief knelpunt. In kleine bedrijven moeten plaatwerkers ook spuittechnieken beheersen.

Plaatwerker carrosserie is een kwalitatief knelpunt. De plaatwerker carrosserie bij vrachtwagens- en bussenbouwers leest werktekeningen, snijdt of knipt platen op maat, ponst gaten en last onderdelen aan elkaar. De technieken die de plaatwerker carrosserie in de autogarages moet beheersen zijn eveneens divers. Hij moet demonteren en monteren, plaatwerk verrichten, spuiten en kennis hebben van automechaniek. Deze veelzijdige vakkennis verklaart de kwalitatieve discrepantie. Daarnaast schrikt het zware en vuile werk ook kandidaten af.

Installateur sanitair en centrale verwarming	1572			
Sanitair installateur - loodgieter	560	1	2	
Monteur centrale verwarming	779	1	2	
Brandertechneker	117	1	2	
Sanitair installateur gasverwarming - gasfitter	116	1	2	

Vacatures voor sanitaire installateurs, loodgieters, monteurs centrale verwarming en brandertechnekers zijn moeilijk in te vullen. Er zijn nu eenmaal weinig scholieren die deze richting uitgaan.

Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik: naast technisch inzicht wordt van de kandidaat verwacht dat hij geavanceerde verwarmings-, ventilatie- en airconditioning-systemen kan installeren en onderhouden. De schoolse opleidingen situeren zich op het BSO-niveau, terwijl de moeilijkheidsgraad hoger is.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Lasser	1422			
Elektrisch lasser (vlamboog, electrode, baguette)	10		1	
Lasser met inerte gassen	110		1	
Half-automaatlasser	731		1	
Lasser – metaal	571		1	
Lassers die verschillende lasprocessen kennen en een geldig certificaat of diploma bezitten zijn al langer schaars. Planlezen en zin voor kwaliteit zijn evidente competenties waarover kandidaat-lassers dienen te beschikken. De VDAB verzorgt lasopleidingen. Valabele kandidaten vinden blijft echter een opgave.				

Arbeider in de metaalconstructie	253	1	2	
Net zoals voor andere metaalberoepen is er een tekort aan kandidaten. Naast een kwantitatieve discrepantie is er ook een kwalitatieve: arbeiders in de metaalconstructie moeten beschikken over zowel ervaring als een gedegen technische kennis inzake montage van metaalconstructies.				

Buizenfitter	267			
Buizenfitter	215	1	2	
Vorbereider buizenfitter (fabriceur)	52	1	2	
Een buizenfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. De fabriceur bereidt het werk voor via het optekenen, meten en isometrisch schetsen van de buistracés en inbouwmatten.				
Buizenfitter en fabriceur-vorbereider zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve knelpuntberoepen: de uitstroom uit het technisch onderwijs is beperkt en ook de arbeidsreserve van werkzoekenden met kennis van meettechnieken, lassen, buizen fitten en mechanica is klein.				

Elektricien	3200			
Residentieel elektrotechnisch installateur (bouwelektricien)	829	1	2	
Auto-elektrotechnicus	44	1	2	
Industrieel elektrotechnisch installateur (industrieel elektricien)	848	1	2	
Onderhoudselektricien	1076	1	2	
Monteerder-kableerder - schakelkasten	135	1	2	
Monteerder van elektromechanische apparaten	256	1	2	
Wikkelaar	12	1	2	
De al kleine arbeidsreserve ondergaat verder het effect van dalende leerlingaantallen in de richting 'electriciteit'. Bovendien stijgen de kwalitatieve eisen als gevolg van de snelle technologische evolutie. In de sector woningbouw zijn domotica en beveiliging steeds meer aan de orde. De installatie van zonnepanelen is relatief nieuw. In auto's zijn elektronisch motormanagement, beveiliging, mobiele telefonie en GPS prominent aanwezig. In het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Soms worden ook specifieke attesten gevraagd.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Technicus-installateur van data- en telecommunicatie	994			
Onderhoudstechnicus van telecommunicatienetten	103	1	2	
Installateur-plaatser van gestructureerde databekabeling in gebouwen	105	1	2	
Installateur-plaatser van kabeltelevisienetten	174	1	2	
Lasser van glasvezels voor dataverbindingen	33	1	2	
Installateur-plaatser van schotelantennes	1	1	2	
Installateur van telecommunicatie centrales	568	1	2	
Installateur van bedrijfscommunicatiesystemen	8	1	2	
Installateur van draadloze en mobiele communicatiesystemen	2	1	2	
De doorbraak en de integratie van mobiele telefonie, digitale televisie en internet doen de vraag naar installateurs en onderhoudstechnici voor data- en telecommunicatie groeien en creëren zo een kwantitatief knelpunt. Installateur kent geen specifieke schoolse opleiding. Werkgevers zoeken technische profielen met een voorkennis elektriciteit. De individuele beroepsopleiding is een effectieve opleidings- en instroompiste.				

Schrijnwerker en meubelmaker	2858			
Schrijnwerker - timmerman: buitenschrijnwerk	1110	1		
Standen- en decorbouwer	132	1		2
Schrijnwerker - timmerman: interieurbouw	824	1		
Schrijnwerker - timmerman: daktimmer	135	1		
Trappenmaker	24	1	2	
Parketvloerlegger	65	1		2
Schrijnwerker - aluminium	395	1	2	
Schrijnwerker - kunststoffen	60	1	2	
Meubelmaker - interieur	113	1		
Het tekort aan schrijnwerkers en meubelmakers is structureel doordat de instroom van afgestudeerden uit het technisch onderwijs te klein is om tegemoet te komen aan de blijvende vraag. De VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie. Verder zijn het ook kwalitatieve knelpunten. De hoge eisen op vlak van beroepskennis vertragen de invulling. De werkgever verlangt van de kandidaten naast een goede beroepskennis ook dat zij zelfstandig kunnen werken en eventueel ervaring hebben. De schoolverlaters hebben echter enkel een basiskennis. De arbeidsomstandigheden spelen een rol bij de standen- en decorbouwer en bij de parketvloerlegger. Bij de eerste omwille van de afstand en de overnachting in de buurt van de werklocatie, bij de tweede omwille van het fysiek belastende werk.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Schilder decorateur	694	1	3	2
Er vertrekken heel wat oudere werknemers uit dit beroep. Er is bovendien weinig instroom vanuit de scholen en andere opleidingen. Het is een typische mannelijke sector. Zwaar werk, verre verplaatsingen, perceptie van het beroep,...zijn factoren die er mee voor zorgen dat er weinig goede kandidaten gevonden worden.				

Industrieel schilder	288			
Industrieel schilder	94		2	1
Carrosserieschilder	152	2	1	
Pistoolschilder	42	1	2	
Industriële schilders werken vaak ver van huis, in gesloten ruimtes, op grote hoogte of in openlucht onder moeilijke weersomstandigheden. Bepaalde verfproducten zijn ook ongezond. De ongunstige arbeidsomstandigheden verklaren waarom de invulling van vacatures traag verloopt. De kwalitatieve eisen zoals materiaalkennis (ondergronden, beschermingslagen) en het kennen van nieuwe technieken (zoals inbranden van verf) zijn andere elementen die de invulling vertragen. De carrosserieschilder moet een reeks technieken kennen zoals reinigen, plamuren, afschuren en het aanbrengen van grond- en eindlagen. Vooral kennis van spuittechnieken is cruciaal. Naast de kwalitatieve lacune is er ook een kwantitatief tekort doordat er te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding. Pistoolschilder is een knelpunt om kwantitatieve redenen. Dat is onder andere het gevolg van een te geringe doorstroom van opleiding naar beroep. De kwalitatieve eisen versterken het knelpunt.				

Metselaar	1371	1		
Metselaar is een structureel knelpuntberoep. De hoge vervangingsvraag omwille van de oudere leeftijdsstructuur van de werknemers in de bouw en de geringe instroom van schoolverlaters bestendigen het knelpunt.				

Dekvloerlegger - chapist	61	1		
De dekvloerlegger-chapist voorziet dragende vloeren van een afwerklaag of dekvloer. De rekrutering loopt moeilijk want net zoals voor vele andere bouwberoepen zijn er te weinig kandidaten.				

Vloerder	325	1		2
Vloerder is een kwantitatief knelpunt, vooral doordat te weinig jongeren een bouwopleiding volgen. De instroom via de VDAB-competentiecentra mildert het knelpunt. Het is ook fysiek zwaar doordat men geknield werkt. De grotere tegelformaten accentueren de fysieke eisen.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Stukadoor	461			
Stukadoor - natte bepleistering	304	1		
Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering	78	1		
Stukadoor - buitenbepleistering	79	1		
Stukadoor vormt een kwantitatief knelpunt. Stukadoor is geen aparte optie in het technisch onderwijs. Het beroep wordt vooral aangeleerd op de werkvloer en in de VDAB-competentiecentra. De VDAB leidt elk jaar een aantal kandidaten op, echter te weinig om het knelpunt op te lossen.				

Glasplaatser	74	1	2	3
De oorzaken van het knelpuntkarakter van glasplaatser zijn divers. Er is een kleine arbeidsreserve en de kwalitatieve eisen zijn de voorbije jaren snel geëvolueerd door de grotere glaspertijen, de vermenigvuldiging van de soorten glas en de grotere aandacht voor dichting en ventilatie. De moeilijke en soms gevaarlijke arbeidsomstandigheden ten slotte vormen een andere oorzaak voor het knelpunt.				

Dakdekker	1016			
Dakdekker - zinkwerker schuine daken	815	1		2
Dakdekker - zinkwerker metalen daken	58	1		2
Dakdekker platte daken	143	1		2
Dakdekker is een kwantitatief knelpunt. Beroepskennis doet men op via de VDAB-competentiecentra of verwerft men op de werkplek zelf.				
Dakdekker is een fysiek zwaar beroep doordat men werkt in ongemakkelijke houdingen en in alle weersomstandigheden. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben. Deze aspecten bemoeilijken mee de rekrutering.				

Gevelreiniger	38			1
Gevelreiniger is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Deze job veronderstelt vaak werken op grote hoogte en in een stoffige of vochtige omgeving.				

Stellingbouwer	88			1
Stellingbouwer is een zwaar beroep waarbij in de hoogte wordt gewerkt. Bovendien wordt veel op verplaatsing gewerkt waarbij eventueel overnacht moet worden.				

Bekister - ijzervlechter	450	1		
Bekister - ijzervlechter is net zoals de andere bouwberoepen een kwantitatief knelpunt.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Wegenwerker	789			
Wegenwerker - kasseier	45	1	3	2
Wegenwerker	613	1	3	2
Wegenwerker - klinkers	131	1	3	2

Wegenwerker is een meervoudig knelpunt. In het technisch onderwijs is er geen opleiding 'wegenwerker'. Dat beperkt de instroom van kandidaten. Bovendien is het een fysiek zwaar beroep en moet er steeds vaker 's nachts of tijdens weekends gewerkt worden om de verkeershinder te beperken. De sector vraagt ten slotte vakmanschap en polyvalentie, wegenwerkers moeten bijvoorbeeld ook dekselputten kunnen opmeten en aansluitingen maken.

Wegenwerker - kasseiers en wegenwerker - klinkers zijn knelpuntberoepen omdat het aantal vakmensen geen gelijke tred houdt met de stijgende toepassingen van sierbestrating in zowel de openbare (straten, markten, parken) als particuliere sfeer (tuinpaden, terrassen, opritten). Het aanleggen van sierbestrating is ook zwaar en sterk rugbelastend. De plaatsing van kasseien, blauwsteen, kleiklinkers of betonklinkers vraagt ten slotte ook een zekere vakkennis.

Drukker	143	1	2	3
----------------	-----	---	---	---

Er zijn te weinig drukkers. Door de vergrijzende leeftijdsstructuur is er een grote vervangingsvraag die niet gecompenseerd wordt door de instroom van jongeren. De lage wervingskracht bij jonge scholieren en werkzoekenden is ook te wijten aan de geringe bekendheid van het drukkersberoep.

Drukker is ook qua arbeidsomstandigheden lastig: de job kenmerkt zich door het hoge werkritme, stress en ploegwerk in de grote drukkerijen. Door de automatisering is het werk wel fysiek lichter geworden.

De kwalitatieve eisen zijn verhoogd doordat de drukactiviteit in hoogtechnologische richting evolueert. De sector gaat dan ook nadrukkelijk op zoek naar gekwalificeerde mensen die meekunnen met deze technologische evolutie. Het niveau beroepsonderwijs dreigt dan ook te laag te worden: leerlingen die een zevende jaar volgen bezitten sterkere troeven dan de leerlingen die stoppen na het zesde jaar. Bij de kwalitatieve upgradering van werkzoekenden vervullen de VDAB-opleidingscentra, het stelsel van individuele beroepsopleiding en interne opleidingen, vaak verzorgd door de leveranciers van nieuwe machines, een belangrijke rol.

Zeefdrukker	34	2	1	3
--------------------	----	---	---	---

Zeefdrukker is een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. De zeefdrukkeersopleiding wordt niet aangeboden op het TSO of BSO-niveau, enkel nog in het bijzonder onderwijs aan een beperkt aantal leerlingen. De leerlingen stromen er meestal door naar beschutte werkplaatsen. Werkgevers vullen de opleidingslacune in door zelf zeefdrukkeers op te leiden of rekruteren werknemers in Noord-Frankrijk en Wallonië.

Zeefdruk wordt meestal toegepast voor grote volumes, bij kleinere volumes kiest men voor digitale druk. Ondanks deze switch blijft zeefdrukker een kwantitatief knelpunt.

Zeefdruk stelt ook fysieke eisen.

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Drukafwerker	179	3	2	1
Dit is een zwaar beroep en men moet zeer geconcentreerd werken. Ook de kwalitatieve eisen zijn niet mis. De drukafwerkers vervullen complexe taken zoals het instellen van computergestuurde boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. De bedrijven leiden zelf polyvalente operators op, al dan niet via een IBO. Het niveau van de kandidaten en van de werkzoekende drukafwerkers is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Ook in de VDAB-competentiecentra wordt men geconfronteerd met cursisten die moeite hebben met de uitvoering van de taken. Drukafwerker is ten slotte ook een kwantitatief knelpunt door het ontbreken van een schoolse opleiding en door het weinig wervend imago van het beroep.				

Productieoperator voeding	178	1	2	
Technische profielen zijn schaars. Dat ervaart de voedingssector waar de steeds verdere automatisering de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren stimuleert. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Hun taak bestaat meestal uit het instellen van de machine en het bewaken van het productieproces en de kwaliteit van het product. Daarnaast moeten ze soms ook instaan voor het eerstelijns onderhoud. Doordat de meeste processen sector- of bedrijfsspecifiek zijn, is een opleiding op de werkvloer noodzakelijk. Kandidaten uit de voedingssector zoals bakkers, koks en slaggers genieten soms de voorkeur. Aandacht voor voedselveiligheid en hygiëne zijn uiteraard cruciaal voor dit beroep.				

Bakker en banketbakker	522	1		2
Het beroep van bakker is een structureel knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de kleine instroom van jonge schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. De arbeidsomstandigheden zijn eveneens een obstakel: het bakkersberoep is zwaar en nacht- en weekendwerk inherent. In de grote (industriële) bakkerijen zijn de arbeidstijden regelmatig dan bij de warme bakkers.				

Beenhouwer - slager	1016	1		2
Beenhouwer 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 is onvoldoende. Via leercontracten en het geven van een extra opleiding aan minder ervaren slaggers probeert men het tekort te verminderen. Het imago en het verplichte zaterdagwerk bemoeilijken de rekrutering.				

Slachter	34			
Slachterijarbeider	25	1		2
Slachter	9	1		2
De slachters villen de dieren en snijden ze in grote stukken. Het is een zware job en er is discipline nodig om de werkdag te starten om vijf uur 's morgens. De VDAB organiseert samen met de sector bedrijfsinterne opleidingen. De werving van cursisten is echter moeilijk. De lage mannelijke werkloosheid in West-Vlaanderen, waar veel slachthuizen gevestigd zijn, overtuigt de West-Vlaamse slachthuizen ervan om slachters uit Frankrijk en de nieuwe EU-landen te rekruteren.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Vleesbewerker	111			
Uitsnijder in slachterijen	2	1		2
Uitbener	29	1		2
Vleesbewerker	80	1		2
Slachthuizen vinden moeilijk uitsnijders, uitbeners en vleesbewerkers. Typisch in de slachthuizen is de ver doorgedreven taakafplitsing. Een echte beenhouwer wil echter alles doen en zal dus minder makkelijk kiezen voor een job in een slachthuis. De tekorten worden aangevuld door werknemers uit zowel Noord-Frankrijk als uit de nieuwe EU-landen. De sector biedt ook kansen aan allochtone werkzoekenden. Het knelpunt wordt versterkt door de zware fysieke eisen en het negatieve imago van de sector.				

Visbewerker	59	1		2
Visfileerder en visbewerker zijn knelpuntberoepen. Deze beide beroepen worden meestal op de werkvloer aangeleerd. Ook bij de VDAB kan de opleiding visfileerder gevolgd worden. Het negatieve imago beperkt de rekrutering. Lawaai, koude en geur creëren bovendien ongunstige arbeidsomstandigheden.				

Procesoperator chemie	172	1	2	
Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs. Voor een aantal opleidingen zijn er bovendien te weinig scholen. Het tekort wordt de volgende jaren acuter door de vergrijzing. Om de tekorten te milderen zet de sector in zowel op retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules, wervingsacties voor het chemie-onderwijs als op het aantrekken van buitenlandse werknemers. Aan de basis van dit knelpunt liggen ook kwalitatieve oorzaken zoals een goede technische bagage en een oplossingsgerichte instelling. Ervaring is zeer belangrijk, gewoonlijk draait men eerst mee in buitenposten voordat met controlefuncties opneemt.				

Machineoperator kunststofverwerking	141	1	2	
Operatoren bedienen één of meerdere machines voor spuitgieten, extrusie of thermovormgeving. De moeilijke invulling van vacatures gaat terug op de te geringe aantrekkingskracht van technische beroepen bij jongeren. De instelling van machines en het uitvoeren van kwaliteitscontrole van de afgewerkte producten stellen zekere kwalitatieve eisen aan de operatoren.				

Kraanman (M/V)	342			
Torenkraanbestuurder	65	1		
Bestuurder mobiele kraan	277	1		
Er is een tekort aan technische profielen. Dat uit zich hier in het kleine aantal werkzoekenden die voldoende beroepskennis hebben om als torenkraanbestuurder of bestuurder van een mobiele kraan te werken. De sector levert grote inspanningen om kraanmannen te vormen via partnerschappen met het onderwijs en de VDAB.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Rigger-monteerder	959	1		
Een rigger-monteerder is verantwoordelijk voor het monteren en demonteren van allerlei soorten kranen, voornamelijk snelopbouw- en torenkranen. Naast montage behoort het onderhoud en herstellen van mechanische defecten en elektrische pannes tot het takenpakket. Zoals zo vaak is het tekort aan technisch geschoolde mensen de oorzaak van het kwantitatieve knelpunt.				

Bouwplaats- en wegebouwmachinist	337			
Bouwplaatsmachinist - grondverzet	285		1	
Betonnerings- en asfalteringsmachinebedieners - wegebouw	52		1	2
Hier wordt een specifieke kennis gevraagd. Voor de bediener van de asfalteringsmachine komt er nog bij dat het ongezond werken is in de warme asfaltdampen.				

Magazijnier	2507		1	
Magazijnier is een kwalitatief knelpunt. De magazijniers staan in voor de ontvangst, opslag, orderpicking en verzending van goederen. De administratieve verwerking via gespecialiseerde computerprogramma's is een ander onderdeel van het takenpakket. Eventueel moet de kandidaat ook een heftruckattest bezitten. De verscheidenheid en complexiteit van taken vertaalt zich in navenant hoge kwalitatieve eisen. Veel magazijnen zijn technische magazijnen met onderdelen van auto's, machines,... De magazijniers moeten er over een gespecialiseerde technische productkennis beschikken.				

Verhuizer	161		2	1
Verhuizer is een knelpunt. Hoofdredeën zijn het vrij lage loon, de onregelmatige arbeidsuren, het fysiek zware werk en het imago van de sector. Technische hulpmiddelen hebben de voorbije jaren de fysieke drempel verlaagd. Het beroep vraagt ook een specifieke kennis van de passende verhuistechnieken. Deze kunnen via een IBO op de werkplek aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.				

Bewaker	2749		1	2
Het knelpunt is gebaseerd op de kwalitatieve eisen en de ongunstige arbeidsomstandigheden. Naargelang de functie gelden verschillende vereisten. Voor bewakingsagent gelden een aantal wettelijke voorwaarden zoals een blanco 'uittreksel uit het strafregister' (vroeger : 'bewijs van goed gedrag en zeden'). Kandidaat-bewakers die geslaagd zijn voor de psychotechnische en medische testen kunnen zich inschrijven voor een beroepsopleiding bij een erkende opleidingsinstelling als de VDAB of een zevende specialisatiejaar volgen in het TSO. Portiers en veiligheidspersoneel in de luchthavens moeten ook vaak tweetalig zijn. Bewakers moeten werken in wisselende uurroosters en dus zeer flexibel zijn. Deze flexibiliteit is moeilijk te combineren met een gezin. De arbeidsomstandigheden bepalen mee het knelpuntkarakter.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Kok	2607			
Keukenchef-gerant	226		1	2
Keukenverantwoordelijke - chef-kok	736		1	2
Kok traiteurdienst - onderchef keuken - sous-chef	338		1	2
Kok grootkeuken	186		1	2
Chef de partie - hulpkok	1121		1	2
Kwalitatieve eisen bemoeilijken de invulling van vacatures: de sector wenst enkel medewerkers die het gewenste niveau halen. Chef-kok is een kwalitatief knelpunt omwille van het brede takenpakket: hij moet niet enkel prima kunnen koken maar ook plannen en organiseren, leiding geven, aankopen regelen en het werkingsbudget beheren. Het is een doorgroefunctie. Sous-chefs en hulpkoks hebben minder verantwoordelijkheid op vlak van planning en organisatie maar qua bereiding van gerechten moeten ze op een hoog niveau staan zodat ze occasioneel de kok kunnen vervangen. Specifiek voor chef-koks en sous-chefs is dat bijna altijd ervaring gevraagd wordt. Keukenchef-gerant is ook een kwalitatief knelpunt. Een kok moet een ploeg kunnen leiden in de keuken. Een gerant moet bovendien ook de competenties hebben om een horecabedrijf te leiden. De hotelscholen geven echter te weinig aandacht aan het bedrijfseconomische aspect van deze functie. Bovendien vereist deze functie een maturiteit die een 18-jarige nog niet heeft. Het HBO5-niveau biedt echter wel perspectief. Competentieversterking via doorgedreven schoolse en naschoolse vorming is een essentiële schakel om het niveau van zowel werknemers als werkzoekenden op te tillen. Typisch voor de horecasector zijn de arbeidsomstandigheden die soms als ongunstig gepercipieerd worden: onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk. Dit zijn ook redenen waarom personeelsleden afhaken en overstappen naar grootkeukens, cateringbedrijven of naar andere sectoren met een klassiek tijdsritme.				

Keukenpersoneel	2220		1	2
Keuken- en zaalhulpen en afwassers in restaurants en grootkeukens werken onder leiding van de kok. Deze beroepen vergen veel flexibiliteit en inzet. De ongunstige arbeidstijden en de eventuele seizoenstewerkstelling schrikken kandidaten af.				

Kamerpersoneel	580	2		1
Er zijn weinig kandidaten voor deze banen. Het betreft soms deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt of voltijdse banen in zes dagen te presteren. Ook moet er zelfstandig en snel gewerkt worden: in een korte tijdspanne moeten de kamers opgefrist worden. Verder is het loon niet aantrekkelijk en speelt de concurrentie van de poetsdiensten. Een effectieve aanbodverruimende piste is het inschakelen van werknemers van allochtone origine.				

Hotelmeester - maître d'hotel	153		1	2
Een maître d'hotel organiseert de werkzaamheden in de zaal en geeft leiding aan hulpkelners en kelners. Dit beroep vereist ook een grote productkennis, kennis van technieken, ... Kelners met ervaring, organisatorisch talent en leidinggevende capaciteiten groeien door tot deze functie. De wisselende werkuren met prestaties op zon- en feestdagen en 's avonds bemoeilijken het vinden van geschikte kandidaten.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Kelner	3855		2	1
De vraag naar kelners kent pieken en dalen. De pieken worden opgevangen door jobstudenten en tijdelijk personeel zoals kelners in bijberoep en vaste terugkomers. De arbeidsomstandigheden worden als ongunstig gepercipieerd: kelners 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 en vlotte communicatie. De kwalitatieve eisen verklaren mee het knelpunt. Kelners zijn het uithangbord van de zaak: sociale vaardigheden, présence en uitstraling zijn essentieel. In de toeristische centra is meertaligheid belangrijk. Het beroep wordt aangeleerd in het BSO, de VDAB-opleidingscentra en het volwassenenonderwijs. Een andere instroompiste is beroepservaring: kelners bouwen door wisselende contracten snel ervaring en kennis op. De lage retentie noopt de sector tot een permanente zoektocht naar nieuwe werknemers.				

Schoonmaker	23746			
Klassieke (professionele) schoonmaker	7225		2	1
Particuliere schoonmaker	15666		2	1
Industrieel reiniger	855		2	1
Ziekenhuizen, kantoren en andere grote gebouwen vormen het werkterrein van professionele schoonmakers. Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren en er is nog steeds een grote arbeidsreserve maar rendementseisen maken dat niet iedereen in aanmerking komt. Bovendien bemoeilijkt de vereiste kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement de invulling van deze vacatures. Vaak betreffen het ook deeltijdse banen die omwille van werkloosheidsvallen financieel niet aantrekkelijk zijn. Een ander negatief punt zijn de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien bestaan over het beroep hardnekkige vooroordelen. De VDAB-opleiding 'Professionele schoonmaaktechnieken' leert werkzoekenden een voldoende rendement te halen, een lastenboek te volgen en aangepaste technieken te gebruiken. 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. 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 in tegenstelling tot de professionele schoonmakers dicht bij huis en overdag. Verrassend is dan dat er geen massale verschuiving plaats grijpt van professionele naar particuliere schoonmaak. Afstand en vervoer vormen soms een obstakel in de grote steden: de werkzoekenden wonen in de kernstad en de vraag naar poetspersoneel situeert zich in de groene rand. Het zijn ook vaak deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval pertinent is. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie tussen kuispersoneel en klant. Men werkt immers in het huis van de klant op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Daarom trachten klanten soms zelf werknemers aan te brengen. Nationaliteit of herkomst is van minder belang als het vertrouwen er is. 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 bij voorkeur in het bezit zijn van de nodige attesten.				

BEROEPSCODE + OMSCHRIJVING	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTCHARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Ongunstige arbeids- omstan- digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de 2de belangrijkste met 2 enz.				

Kapper	1023		1	2
Kapper is een kwalitatief knelpuntberoep. Een goede kapper moet niet alleen alle technische aspecten beheersen maar ook continu blijven met de steeds veranderende modetrends, artistieke en sociale vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en zeer hygiënisch zijn. De arbeidsreserve is vaak niet inzetbaar. Bij oudere kandidaten vormen leeftijd en de beperkte en niet up-to-date beroepskennis een obstakel. Bij jonge schoolverlaters knappen werkgevers af op het lage niveau. Leerlingen eindigen vaak in deze studierichting via het watervalstelsel. Bovendien kampen scholen met een tekort aan goede stageplaatsen. Het lage loon verklaart mee de geringe aantrekkingskracht. Zeker voor kappersassistenten is het startloon laag. De sector deed de laatste jaren echter wel inspanningen om de lonen te verhogen via hogere loonbarema's, vakantiegeld en eindejaarspremie. Bij deeltijdse banen loert de werkloosheidsval. De werktijden - 's avonds en op zaterdag - drukken eveneens de wervingskracht. Bovendien is het een rechtstaand beroep en is er de problematiek van de allergieën. De sector telt weinig oudere werknemers.				

Strijkster (m/v)	443			
Perser, strijkster met de machine	45			1
Strijkster met de hand	398			1
De dienstencheque-regeling zwengelde de vraag naar strijsters aan. Lang recht staan maakt het werk zwaar. Het lage loon en de werkloosheidsval beperken de werving. De VDAB is een belangrijk opleidingskanaal. De recente professionalisering en ketenvorming vertalen zich nu in meer bedrijfsinterne opleidingen.				

Redder	310	1		2
Er zijn weinig kandidaat-redders. Een gezamenlijk opleidingsinitiatief van het Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid (ISB) en de VDAB moet de rekruteringsbasis verruimen. Het traject dat de werkzoekende doorloopt omvat een assessment en het halen van het voorbereidend reddersbrevet en het brevet 'Hoger Redder'. Avond- en weekendprestaties zijn inherent aan de job. De atypische werktijden en de lage verloning drukken de belangstelling voor een baan als redder.				

3. Remediëring

- 3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem
- 3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem
- 3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden
- 3.4. Doorgroeifuncties
- 3.5. VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid

De lijst met knelpunten bevat zeer verscheiden beroepen. De oorzaken van deze knelpunten zijn even divers als de beroepen zelf. Het wegwerken van knelpunten vereist bijgevolg ook een uitgebreid pakket aan maatregelen en strategieën.

Bij de bespreking van deze oplossingen worden de knelpuntberoepen in zes groepen opgedeeld. De indeling van de beroepen naar

voornaamste oorzaak (kwantitatief, kwalitatief, arbeidsomstandigheden) vormt de basis. Omdat het vereiste studieniveau bij de kwantitatieve knelpuntberoepen sterk bepalend is voor de te hanteren remediëingsstrategie, wordt deze groep in drie subgroepen opgedeeld. Voor sommige knelpuntberoepen is ervaring op een lager niveau noodzakelijk. Deze doorgroeifuncties zijn een aparte zesde categorie.

3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

Kwantitatieve tekorten zijn de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen. Te weinig jongeren (en hun ouders) kiezen voor een aantal specifieke studierichtingen, studiegebieden en opleidingen in het middelbaar of het hoger onderwijs.

Dat de meerderheid van de knelpuntberoepen teruggaat op kwantitatieve tekorten is geen goede zaak. Knelpunten die ontstaan door een gebrekkige oriëntatie van jongeren in het onderwijs zijn immers vaak niet op korte termijn te remediëren. Afhankelijk van het door de werkgevers geëiste studieniveau, bestaan er grote verschillen tussen de verschillende beroepen. Daarom wordt deze groep opgedeeld in drie subgroepen.

De opdeling van deze beroepen naar vereist studieniveau is echter niet zo eenvoudig. In heel wat vacatures worden immers geen diplomavereisten vermeld. Dit betekent echter geenszins dat laaggeschoolden steeds voor deze vacatures in aanmerking komen. Zo zijn er elk jaar vacatures voor ingenieurs en verpleegkundigen zonder diplomavereisten omdat sommige werkgevers dit niet expliciet opgeven. Daarnaast is er ook vaak een

verschil tussen de oorspronkelijke diplomavereisten van de werkgever en het diploma of het studieniveau van de uiteindelijk aangeworven kandidaat. Daarom werd gezocht naar een alternatieve manier om beroepen in het kader van remediëring naar studieniveau in te delen.

Het gemiddelde studieniveau van de geplaatste werkzoekenden werd gekozen als uitgangspunt. Dit heeft tot voordeel dat de indeling gebaseerd is op het studieniveau van de reëel aangeworven werkzoekende, niet op de (mogelijk onrealistisch hoge of ontbrekende) eisen van de werkgever.

Deze methode onderschat echter het vereiste studieniveau voor een beroep. De VDAB bemiddelt intensiever voor de lager gekwalificeerde werkzoekenden en heeft dus ook meer gegevens over geplaatste werkzoekenden met een lager studieniveau. Dit is niet noodzakelijk een nadeel. Deze indeling toont zo waar er, mits de juiste motivatie en de nodige inspanningen, nog kansen liggen voor laaggeschoolden.

3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De lijst met beroepen voor hooggeschoolden die een knelpuntberoep zijn omwille van een kwantitatief tekort is relatief beperkt. Toch bevat deze groep een aantal van de meest hardnekkige knelpuntberoepen zoals ingenieur en verpleegkundige. Naast deze twee beroepen gaat het ook om leerkrachten secundair onderwijs of basisonderwijs, en sommige technici en technisch tekenaars.

Dat deze groep enkele bijzonder hardnekkige knelpuntberoepen omvat bewijst dat het wegwerken van deze tekorten geen eenvoudige opdracht is.

Wat **opleiding** betreft zijn de mogelijkheden begrensd. Van de laaggeschoolde arbeidsreserve van vandaag kunnen via modulaire opleidingen geen hooggeschoolde

specialisten gemaakt worden. Toch staan de VDAB en partners niet machteloos, al verschillen de mogelijkheden afhankelijk van beroep en sector.

Wat de verpleegkundigen betreft, wordt getracht om zo veel mogelijk geschikte werkzoekenden toe te leiden naar de opleidingen in het reguliere onderwijs. Daarnaast wordt door de sector en door de VDAB geïnvesteerd in opleidingen voor mensen die op een lager niveau al in de sector aan de slag zijn. Op deze wijze kan het tekort aan verpleegkundigen worden gemilderd en ontstaan er extra carrièremogelijkheden.

Voor werknemers uit andere sectoren die graag in het onderwijs aan de slag willen gaan bestaat de 'specifieke lerarenopleiding' (SLO).

De diplomavereisten en het verzwaren van de opleiding (60 in plaats van 45 studiepunten sinds het academiejaar 2007-2008) maakt dat het voor werkenden echter niet evident is om deze opleiding te volgen. Het opleiden van ingenieurs is een opdracht voor het reguliere onderwijs. Werkzoekenden die over de capaciteiten beschikken om ingenieur te worden zijn ook zelden (lang) werkloos.

Een werkzoekende kan ook, mits hij aan de nodige voorwaarden voldoet, van de RVA een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** verkrijgen. Deze vrijstelling laat toe om opnieuw een voltijdse opleiding te volgen in het onderwijs zonder verlies van de werkloosheidsuitkering. Deze maatregel is specifiek gericht op knelpuntberoepen omwille van een kwantitatief tekort.

De hierboven opgesomde maatregelen kunnen deze knelpunten milderden maar niet doen verdwijnen. Daarvoor dient het probleem aan de oorsprong aangepakt te worden. Voor elk van deze beroepen zijn er immers onvoldoende jongeren die kiezen voor de opleidingen die voorbereiden op deze beroepen. Verkeerde **keuzes in het onderwijs** liggen aan de basis van het probleem.

Jongeren hebben te weinig passie en/of aanleg voor techniek, wetenschap en wiskunde. Vooral het aantal studentes binnen deze studierichtingen ligt zeer laag. Het omgekeerde geldt voor verpleegkundigen. Te veel mannen laten deze studierichtingen links liggen bij de overstap naar het hoger onderwijs.

Ook het personeel in het onderwijs is ondertussen sterk vervrouwelijkt. Het mag dus niet verbazen dat leerkrachten technische vakken, traditionele mannenvakken, het moeilijkst te vinden zijn. Dit zijn echter al lang niet meer de enige vakken waar nog moeilijk leerkrachten voor gevonden worden. Er is dus nood aan meer jongeren die al op de schoolbanken kiezen voor een carrière als leerkracht.

Daarom investeren de VDAB en partners sterk in het sensibiliseren van jongeren en ouders. Door het koppelen van de gegevens van het onderwijs aan de werkloosheidsstatistiek van de VDAB worden de prestaties van schoolverlaters op de arbeidsmarkt onderzocht. Publicaties, zoals de studie "Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen"² bieden een schat aan informatie

over de vloed waarmee jongeren na het beëindigen van hun studies aan het werk raken. De VDAB is ook aanwezig op de Studietoelafingdagen (SID-IN) georganiseerd door het onderwijs.

Veranderingen teweegbrengen in de manier waarop jongeren kiezen in het onderwijs, vergt echter zeer veel tijd. Een toename van het aantal eerstejaarsstudenten in een studierichting vertaalt zich ook niet noodzakelijk en ten vroegste pas enkele jaren later in een hoger aantal schoolverlaters. Een blijvende verandering in de keuzes die jongeren maken tijdens hun schoolcarrière is de enige manier om deze knelpunten definitief op te lossen. De acute problemen van vandaag zullen er echter niet door verdwijnen. De laatste jaren zijn er wel meer jongeren die kiezen voor een opleiding verpleegkunde, maar dit kan niet de gevolgen van de vergrijzing in deze sector compenseren.

Daarom wordt steeds vaker gepleit voor meer **grensoverschrijdende mobiliteit** op de arbeidsmarkt. Sinds 1 juli 2006 wisselen ACTIRIS, ADG, FOREM en de VDAB vacatures uit. Meer **interregionale mobiliteit** zal de knelpunten echter ook niet doen verdwijnen. Wat hogeschoolde betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten.

België versoepelde vanaf 30 april 2006 ook de procedure voor het aanwerven van werknemers afkomstig uit de **nieuwe EU-lidstaten** voor een beperkte lijst van knelpuntberoepen. Dit heeft niet gezorgd voor een toevloed aan Oost-Europese hogeschoolde specialisten. Enkel Roemenen en Bulgaren zullen - voorlopig tot en met 31 december 2013 - nog een arbeidskaart nodig hebben om in Vlaanderen aan de slag te kunnen.

De economische crisis in enkele Europese landen heeft als gevolg dat er daar meer en meer hogeschoolde werkzoekenden op de arbeidsmarkt komen. Zo werd er in mei 2012 een jobbeurs gehouden in Lissabon om Portugese ingenieurs in contact te brengen met Belgische bedrijven.

Daarnaast is er de instroom van **arbeidskrachten van buiten de EU**.

² Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen', jaarlijkse studie door de Studiedienst van VDAB.

3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan schoolverlaters uit technische en beroepsgerichte opleidingen in het middelbaar onderwijs. Technisch teknaars en patroonteknaars bevinden zich bijvoorbeeld in deze groep, al eisen de werkgevers ondertussen steeds vaker een bachelordiploma van kandidaten, zeker als het om schoolverlaters gaat. Dezelfde verschuiving naar hogere diplomavereisten doet zich in mindere mate ook voor bij technisch personeel. De andere beroepen binnen deze groep (elektriciens, instellerbediener, monteur, loodgieter, schrijnwerker, drukker en bakker) richten zich nog voornamelijk op middengeschoolden.

Of men zich richt op hogeschoolden of middengeschoolden, de oorzaak van het probleem blijft steeds dezelfde. Te weinig jongeren kiezen voor een technisch georiënteerde opleiding in het BSO of het TSO. Het tekort aan leerlingen in de juiste richtingen van het TSO vertaalt zich ook in een tekort aan technisch onderlegde professionele bachelors.

De keuzes die jongeren maken in het **middelbaar onderwijs** liggen aan de basis van het probleem. Het is dus ook daar dat een oplossing gezocht moet worden. Jongeren en ouders beschouwen het technische en het beroepsonderwijs nog te veel als minderwaardig ten opzichte van het algemeen secundair onderwijs. Over het TSO en het BSO bestaan een aantal zeer hardnekkige vooroordelen.

Het TSO en het BSO zijn niet altijd makkelijker dan het ASO. Wat makkelijk of moeilijk is hangt immers vooral af van de interesses en talenten van een kind. Jongeren laten starten in een studierichting die niet aansluit bij hun talenten, kan leiden tot het gevoel steeds opnieuw te falen. Dit is nefast voor het zelfbeeld en de motivatie van deze jongeren en kan nefaste gevolgen hebben voor de rest van de schoolcarrière.

Het ASO is ook al lang niet meer het enige secundaire onderwijs dat voorbereidt op hogere studies. Heel wat leerlingen in technische richtingen in het hoger onderwijs, zoals industrieel ingenieur, zijn afkomstig uit het TSO³. De stap van het BSO naar het hoger

onderwijs is vandaag voor de meeste jongeren nog wel onhaalbaar groot. Het valt af te wachten in welke mate de hervorming van het middelbaar onderwijs hier iets aan zal veranderen.

Dat vele jongeren in het **lager onderwijs** amper in aanraking komen met wetenschap, techniek of ambachtelijk werk verklaart voor een deel ook de keuze voor het ASO bij de overstap naar het middelbaar onderwijs. Daarom organiseren sectororganisaties, scholen en de VDAB al enkele jaren zogenaamde '**doedagen**'. Tijdens deze dagen kunnen leerlingen uit het zesde leerjaar van het lager onderwijs experimenteren met eenvoudige technologische toepassingen of proeven van typische knelpuntberoepen. Ondanks toegenomen inspanningen van alle betrokkenen is er nog geen sprake van een significante verandering in de studiekeuzes die jongeren en ouders maken.

Vooroordelen en gebrek aan interesse bij jongeren en ouders zijn echter niet de enige oorzaak voor ongelukkige studiekeuzes. Opdat men de juiste keuze kan maken moeten er ook voldoende scholen zijn die de juiste studierichtingen en studiegebieden aanbieden. Dit is vandaag niet het geval. Als scholen TSO of BSO aanbieden, zit het studiegebied Handel bijna steeds in het studieaanbod. Schoolverlaters uit dit studiegebied vinden na het verlaten van de schoolbanken echter zeer moeilijk werk. Economisch veel interessantere studierichtingen, zoals bouwtechnieken (TSO) en houttechnieken (TSO) worden daarentegen vaak slechts in een beperkt aantal scholen aangeboden.

Drie hindernissen zorgen er echter voor dat het aanbieden van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen niet zo eenvoudig is.

Vooraleer men technische richtingen kan aanbieden moet men beschikken over leerkrachten met de juiste competenties. Door het nijpende tekort aan technische profielen op de arbeidsmarkt ondervinden ook scholen hierbij heel wat moeilijkheden. Het aanbieden van een degelijke technische opleiding vereist ook de beschikbaarheid van de nodige moderne en vooral dure machines. De meeste scholen kunnen zich deze moderne apparatuur niet veroorloven. Om een studierichting rendabel te maken, moeten er ook voldoende leerlingen zijn. Het heeft geen zin om te investeren in dure technische apparatuur als deze jaarlijks slechts door een handvol leerlingen wordt gebruikt.

³ VDAB Ontcijfert 17: Van TSO naar hoger onderwijs, hoe zit dat eigenlijk?

Daarom moet nog meer ingezet worden op **samenwerking** tussen bedrijven, scholen, onderwijsnetten, sectoren, opleidingsinstellingen en de VDAB. De competentiecentra en het machinepark van de VDAB kunnen ondertussen ter beschikking gesteld worden aan scholen. Bedrijven, scholen en sectoren werken lokaal samen in het kader van (leerkrachten)stages. De Regionale Technologische Centra (RTC's) fungeren als motor voor deze samenwerking.

Door het **opleiden** van werkzoekenden kunnen de VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig technisch tekenaar, technicus, elektricien of mecanicien. Het algemene tekort aan technisch geschoolden zorgt er dus ook voor dat er vaak

te weinig geschikte kandidaten zijn voor de beroepsopleidingen.

Werkzoekenden die in het hoger secundair of het hoger technisch onderwijs een opleiding willen volgen die voorbereidt op tewerkstelling in één van deze beroepen, kunnen van de RVA ook een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** bekomen.

Omdat ook Brussel en Wallonië kampen met een tekort aan technisch geschoolden is de **interregionale mobiliteit** geen mirakeloplossing. De versoepelde procedure voor het toekennen van arbeidskaarten B aan kandidaat-werknemers uit de **nieuwe EU-lidstaten** voor tewerkstelling in een knelpuntberoep heeft de afgelopen jaren wel duidelijk haar nut bewezen.

3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold

Dat kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden bestaan lijkt paradoxaal. Op een moment dat meer dan de helft van de niet-werkende werkzoekenden laaggeschoold is, zouden er geen kwantitatieve tekorten aan laaggeschoolden mogen bestaan. Er zijn echter goede redenen om deze beroepen toch op de knelpuntenlijst te zetten. Deze groep omvat twee types.

Een eerste groep omvat beroepen die doorgaans door laaggeschoolden worden uitgevoerd, maar voor het uitoefenen van dit beroep zijn extra attesten of certificaten vereist. Vrachtwagenbestuurder, autobusbestuurder en kraanman zijn hiervan voorbeelden. Remediëring van deze knelpuntberoepen spitst zich toe op **opleiding en certificering** van werkzoekenden. Nadeel hierbij is dat de opleidingscapaciteit beperkt wordt door het aantal (dure) machines dat men ter beschikking heeft. Betrokken sectoren leveren hier al serieuze inspanningen maar dit betekent ook dat de opleidingscapaciteit niet bliksemsnel en eindeloos uitgebreid kan worden. Het attesteren van **eerder verworven competenties** is eveneens een gevolgde strategie. Een aantal werknemers oefenen immers al jaren het beroep uit, lang voor er van een vereist attest sprake was.

Voor een tweede groep beroepen bestaat er wel een schoolse opleiding (BSO) maar het aantal schoolverlaters uit deze studierichtingen volstaat niet om aan de vraag te voldoen. Deze groep omvat de meeste gespecialiseerde bouwvakkers: natuursteenbewerker, metselaar, vloerder, chapelegger, stukadoor,

bekister-ijzervlechter, dakdekker. Het tekort aan jongeren dat kiest voor een praktijkgerichte opleiding in het BSO is hier de oorzaak. Dat te weinig jongeren kiezen voor deze opleidingen mag echter niet verbazen. Slechts enkele scholen in heel Vlaanderen bieden de studierichting Ruwbouwafwerking aan (de enige studierichting waar men de basistechnieken voor vloeren en pleisteren aangeleerd krijgt). Een zevende jaar BSO dakwerken wordt ook weinig aangeboden.

Door het voorzien van gerichte **opleidingen** voor deze beroepen trachten de VDAB en partners de tekorten op de arbeidsmarkt te beperken. Ondanks het succes van deze opleidingen volstaat ook hier het aantal opgeleide cursisten niet om het knelpunt te doen verdwijnen. Via **individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO)** kunnen de verschillen tussen de competenties van de kandidaten en de vereisten van de vacature op een voor de werkgever financieel voordelige manier weggewerkt worden. Omdat de meeste geplaatste werkzoekenden op vacatures voor deze beroepen laaggeschoolden zijn, behoren deze beroepen tot de groep van kwantitatieve knelpuntberoepen voor laaggeschoolden. Nochtans zal enkel een toename van het aantal jongeren met de juiste middelbare diploma's deze knelpunten doen verdwijnen. Voor gemotiveerde en handige laaggeschoolde werkzoekenden die in staat zijn om fysiek zwaar werk uit te oefenen bieden deze beroepen echter mogelijkheden.

Wil men als werkzoekende in het regulier onderwijs een opleiding volgen tot gespecialiseerd bouwvakker dan kan men onder bepaalde voorwaarden ook hiervoor van de RVA een **vrijstelling voor beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** krijgen.

Omdat het aantal opgeleide werkzoekenden voor al deze beroepen achterblijft op de vraag worden voor een aantal van deze beroepen

ook werknemers uit **nieuwe EU-lidstaten** ingeschakeld, bijvoorbeeld de talrijke Poolse bouwvakarbeiders.

De meeste van deze beroepen zijn ook in Wallonië en Brussel knelpuntberoepen. De mogelijkheden voor **interregionale mobiliteit** zijn dus ook hier beperkt.

3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

Deze groep omvat zeer diverse beroepen waarvoor er op de Vlaamse arbeidsmarkt wel degelijk voldoende kandidaten te vinden zijn.

Voor sommige beroepen bestaat er een overschot aan schoolverlaters uit de juiste studierichting maar met de verkeerde attitude of een gebrek aan motivatie om het beroep ook effectief uit te oefenen. Eén van de perverse effecten van het watervalstelsel is namelijk dat jongeren in studierichtingen zoals haartooi terecht komen hoewel ze niet de minste ambitie hebben om later kapper te worden.

Voor andere beroepen ontbreekt het de kandidaten aan de juiste competenties. Bij de informatici en boekhouders ontbreekt soms kennis over specifieke programma's of programmeertalen. Kandidaten voor vele bediendenfuncties missen de nodige talenkennis, technische knowhow of kennis van sector en procedures. Werkzoekende stiksters zijn doorgaans productiestiksters en missen de competenties om als modellenstikster aan de slag te gaan. Kandidaat-koks beseffen vaak onvoldoende dat redelijk goed koken alleen niet volstaat om het te maken tot chef-kok.

Daarom werkten de VDAB en partners ook een uitgebreide set aan korte modulaire opleidingen uit die niet noodzakelijk beroepsspecifiek zijn. Opleiding voor specifieke software, administratieve vaardigheden, talen, management en communicatie en automatisering vormen ondertussen een vast onderdeel van het opleidingsaanbod voor werkzoekenden.

Voor boekhouders investeren de VDAB en partners vooral in concrete en praktijkgerichte bijscholingen. Volleerde boekhouders kan de VDAB niet opleiden, ontbrekende kennis van een specifiek softwarepakket kan wel aangevuld worden.

Daarnaast werd de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) in het leven geroepen om op een voor de werkgever aantrekkelijke manier de discrepanties tussen de eisen van de werkgever en de competenties van de werkzoekende weg te werken. 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.

De meeste van de hier opgesomde beroepen zijn eveneens een knelpuntberoep in Wallonië en Brussel. Omwille van de specifieke taalproblematiek zijn bediendenberoepen in Brussel zelfs vaker een knelpunt dan in Vlaanderen.

Bekijkt men de cijfers over aanwerving van een werknemer van **buiten de EU** dan valt op dat sinds 2006 de Indiërs goed zijn voor het hoogste aantal tewerkgestelde hooggeschoolden en leidinggevendenden: in 2010 werden 1.197 arbeidskaarten voor Indiërs uitgeschreven in Vlaanderen. Van de Indiërs is geweten dat ze voornamelijk als informaticus aan de slag gaan.

3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

Voor veel knelpuntberoepen zijn er arbeidsomstandigheden die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk in de bouw of als industrieel reiniger, de onregelmatige uren voor buschauffeurs en verzorgenden of het soms stresserende werk in de expeditie zijn echter niet de voornaamste redenen waarom deze beroepen op de knelpuntenlijst staan.

De groep van knelpuntberoepen die enkel en alleen door arbeidsomstandigheden verklaard wordt is relatief beperkt, onder andere stellingbouwers en gevelreinigers, medewerkers call center en televerkopers, taxichauffeurs, strijk(st)ers en ook opvoeders.

Wanneer een beroep om meer dan één reden als onaantrekkelijk wordt ervaren, zijn arbeidsomstandigheden wel bepalend.

Omwille van de werkloosheidsval is de combinatie van lage verloning en opdrachten voor slechts een beperkt aantal werkuren verantwoordelijk voor een aantal knelpuntberoepen. Schoonmaakpersoneel, bestuurders voor een kleine bus en begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang zijn hier de meest voor de hand liggende voorbeelden. Een relatief lage verloning gecombineerd met stresserend of zwaar werk, het statuut van zelfstandige, zeer hoge kwalitatieve eisen of uren buiten de kantooruren verklaren de knelpunten bij verhuizers, kamerpersoneel, dentaaltechnici, filiaalhouders, televerkopers, vertegenwoordigers, hotelreceptionisten, en medewerkers voor een callcenter. Slechts zelden speelt bij deze beroepen het loon geen doorslaggevende rol.

Omdat **loon** doorgaans bepalend is, wordt remediëring voor de VDAB en partners een lastige opdracht. De verloning binnen een sector of een bedrijf is iets waarop de arbeidsbemiddeling geen invloed heeft. Ook individuele bedrijven zelf kunnen, omwille van de vaak scherpe onderlinge concurrentie, de lonen niet zomaar verhogen. Opleidingen zoals professionele schoonmaaktechnieken bereiden potentiële kandidaten voor op een carrière als schoonmaakpersoneel. De VDAB en partners organiseren ook evenementen om deze beroepen in de kijker te plaatsen en eventuele vooroordelen uit de wereld te helpen. Vaak verhoogt de verloning wel na het opdoen van ervaring en behoort een voltijdse betrekking na een periode van tewerkstelling wel tot de mogelijkheden. Omdat dit de start in het beroep niet aantrekkelijker maakt, zorgt dit echter niet voor meer kandidaten.

Door middel van de Inkomensgarantie-uitkering en andere maatregelen trachten de

Vlaamse en de federale overheid deeltijds werken tegen een laag loon **financieel aantrekkelijker** te maken op voorwaarde dat men beschikbaar blijft voor een voltijdse baan. Kandidaten die enkel deeltijds kunnen werken, zoals alleenstaande ouders, hebben echter geen recht op een inkomensgarantie-uitkering.

De meeste van deze beroepen zijn geschikt voor laaggeschoolden en andere **kansengroepen**. In de meeste van deze sectoren zijn ook opvallend veel werknemers uit de kansengroepen aan de slag, hoewel de gebrekkige aantrekkelijkheid van deze beroepen ook voor hen geldt.

Buitenlanders, zoals werknemers uit de nieuwe **EU-lidstaten**, willen wel in deze beroepen aan de slag gaan. Het gaat hier wel vaak om tijdelijke tewerkstelling in het kader van seizoensarbeid.

De meeste beroepen binnen deze groep staan niet op de lijst met knelpuntberoepen waarvoor makkelijker kandidaten uit de nieuwe EU-lidstaten kunnen worden aangeworven. De redenering was dat er in Vlaanderen nog voldoende laaggeschoolde werkzoekenden waren om deze vacatures in te vullen. De afgelopen jaren bleek echter dat vacatures voor schoonmaakpersoneel steeds moeilijker ingevuld raken, hoewel de Vlaamse laaggeschoolde arbeidsreserve alles behalve verdwenen is. Zonder extra flankerende maatregelen kan een aanzienlijk deel van de huidige laaggeschoolde arbeidsreserve blijkbaar niet gemotiveerd worden om in deze beroepen aan de slag te gaan. Dat de grenzen voor werknemers uit alle nieuwe lidstaten (met uitzondering van Bulgarije en Roemenië) sinds mei 2009 volledig zijn opengegaan heeft er al deels voor gezorgd dat de vacatures voor schoonmaakpersoneel makkelijker ingevuld geraakt door bijvoorbeeld Poolse vrouwen. Het probleem van de omvangrijke laaggeschoolde Vlaamse arbeidsreserve is daarmee natuurlijk niet van de baan.

3.4. Doorgroefuncties

Knelpuntberoepen waarvoor enkel kandidaten in aanmerking komen die al enkele jaren ervaring hebben opgedaan in een gelijkaardige functie op een lager niveau vormen een aparte categorie. Chef-kok, accountant en productieverantwoordelijke zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroefuncties.

Voor deze beroepen bestaan normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie. Remediëring moet dan ook eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt.

3.5. VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid

3.5.1. Situering

Vlaanderen evolueert richting knelpunteconomie en zelfs de crisis kon daar weinig aan veranderen. De voorbije economisch moeilijke jaren hebben de krapte op de arbeidsmarkt wel gemilderd maar niet volledig doen verdwijnen. Heel West-Europa kent een tekort aan technisch geschoold personeel, een tekort dat de komende jaren waarschijnlijk niet zal verminderen onder andere vanwege de vergrijzing. Daarnaast vraagt ook de transformatie naar de kennis- en diensteneconomie van morgen andere competenties.

De knelpuntproblematiek is echter een bijzonder complex fenomeen. Een suboptimale afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is zeker niet de enige oorzaak voor het ontstaan van knelpunten. Ook andere

factoren (zoals arbeidsomstandigheden, verloningsbeleid, werkloosheidsreglementering en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt) spelen een bepalende rol. Op deze factoren heeft de VDAB geen rechtstreekse impact. Maar inzake oriëntatie van werkzoekenden naar knelpuntberoepen, organisatie van meer praktisch georiënteerd onderzoek naar de problematiek en het verbeteren van de knelpuntopleidingen, heeft de VDAB in samenwerking met zijn partners een leidende rol te spelen.

Weinig problemen zijn, wat de werking van de arbeidsmarkt betreft, zo alomvattend als de knelpuntenproblematiek. Het “VDAB-actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid” (december 2010) is hierop een antwoord.

3.5.2. Algemene doelstellingen

Het nieuwe actieplan bevat een viertal doelstellingen die moeten gerealiseerd worden door intensieve samenwerking, zowel intern in de VDAB als met de externe partnerschappen. De knelpuntthematiek is zo complex dat geen enkele arbeidsmarktspeler deze alleen aan kan. Elke speler moet bereid zijn bepaalde gewoontes aan te passen en rekening te houden met de beperkingen van de andere spelers.

❖ Centers of Excellence

Met de uitbouw van ‘Centers of Excellence’ wordt een geconcentreerde samenwerking georganiseerd tussen sectoren, bedrijven en onderwijs- en opleidingsactoren zodat performante arbeidsmarktgerichte opleidingen knelpuntberoepen kunnen voorkomen en bestrijden. Doelpubliek zijn zowel leerlingen, werkzoekenden als werkenden. Deze laatste zijn de beste ambassadeurs om de anderen te winnen voor een opleiding in een knelpuntberoep. Deze open competentiecentra zorgen ook voor het certificeren van verworven competenties. Het aanbod is tevens een voorbeeld van blended leren, namelijk een combinatie van “klassieke” opleidingen met webleermodules en leren-op-afstand zodat de globale capaciteit kan toenemen.

❖ Sluitende aanpak cursisten

De sluitende aanpak van cursisten moet garant staan dat alle cursisten die een (knelpunt)opleiding hebben gevolgd ook effectief aan het werk gaan en zo de uitstroom

vergroten. Zo zullen succesrijke bemiddelings- en jobmatchingsinitiatieven nu ook overgeplaatst worden naar de competentiecentra. Bovendien wordt deze sluitende aanpak van cursisten ook “ingewerkt” in de sluitende aanpak van werkgevers, zodat ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt sterker betrokken wordt. Dit ter aanvulling van de ‘sluitend maatpak’-aanpak van de werkzoekende.

❖ Wendbare dienstverlening

De uitbouw van een wendbare dienstverlening voor werkzoekenden en bedrijven moet er voor zorgen dat men beter gewapend is ten overstaan van de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt.

Ten eerste vereist dit dat de (her)oriëntering van werkzoekenden een meer manifeste plaats krijgt in de trajectbegeleiding. Zeker voor schoolverlaters en jonge werkzoekenden is een snel optreden met betrekking tot het verruimen van het jobdoelwit wenselijk wanneer ze niet hoog staan op de ‘hitparade’ van de arbeidsmarkt.

Ten tweede moeten de opleidingstrajecten flexibel en arbeidsmarktgericht zijn. De vrij nieuwe onderwijsvormen SenSe en HBO spelen in op de vraag van het bedrijfsleven. Ze zijn kwalificerend en maken gebruik van werkplekleren en verworven competenties. Gemengde opleidingstrajecten worden gegeven in zowel de VDAB-opleidingscentra als bij bedrijven “in house” zodat de opleiding perfect

beantwoordt aan bedrijfsspecifieke knelpuntprofielen. Mobiele opleidingen zijn transporteerbare opleidingslocaties die enkel worden ingericht wanneer er voldoende vraag en aanbod is in de betrokken regio. Ten slotte zijn webleermodules ideaal om tijdens de wachttijd van een opleiding reeds noodzakelijke inzichten te verwerven.

Ten derde hebben werkzoekenden niet enkel nood aan een technische opleiding maar vaak ook aan algemene arbeidsmarktcompetenties (coaching inzake werkgedrag, stiptheid, voorkomen, basisvaardigheden ICT, teamwerking,...). Daarom wordt dit in de ganse trajectwerking geïntegreerd. Alle werkzoekenden zullen verplicht worden een cv op te stellen, zodat ze stilstaan bij hun eigen sterktes, zwaktes en aspiraties maar dit kan

ook als knipperlicht fungeren om moeilijkheden aan het licht te brengen.

❖ Verruiming van de arbeidsreserve

De verruiming van de arbeidsreserve is nodig om de knelpuntproblematiek te bestrijden. Vlaanderen scoort zeer laag wat betreft werkzaamheid van 50-plussers. Oudere werknemers en werkzoekenden moeten langer geactiveerd worden. Het SERV-akkoord voorzag in een eerste fase dat werkzoekenden tot 55 jaar systematisch begeleid zouden worden met respect voor het beroepsverleden en verworven competenties. Vanaf 1 juli 2012 wordt deze begeleiding uitgebreid naar werkzoekenden tot 58 jaar.

4. Conclusies

ALGEMENE TRENDS IN 2011

- ✓ Het economisch herstel dat in 2010 begon zette zich in 2011 verder. In het najaar van 2011 was er een toenemende onzekerheid over de economische situatie maar dit bleek nog niet uit de vacaturecijfers. Het aantal door de VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) nam met 17% toe ten opzichte van 2010: in 2011 werden 307.423 vacatures ontvangen.
- ✓ 85,1% van de afgehandelde jobs (NECzU) werd vervuld, dit is een kleine toename ten opzichte van vorig jaar. Het percentage annuleringen wegens een gebrek aan geschikte kandidaat is quasi gelijk gebleven ten opzichte van 2010 (3,1% t.o.v. 2,9%).
- ✓ Het aantal knelpuntberoepen en knelpuntclusters bleef tamelijk stabiel ten opzichte van vorig jaar. In 2011 waren er 223 knelpuntberoepen en 97 knelpuntclusters.
- ✓ Belangrijkste beroepsgroepen met knelpunten in 2011:
 - Ingenieurs
 - Verplegend en verzorgend personeel
 - Kinesitherapeut
 - Begeleiders kinderopvang en begeleiders 'Persoonlijk AssistentieBudget'
 - Opvoeders
 - Tekenaars en technici
 - Boekhouders en gespecialiseerde bedienden
 - Informatici
 - Leerkrachten secundair- en basisonderwijs
 - Vertegenwoordigers en verkopers
 - Callcenter medewerkers
 - Filiaalhouders en -assistenten
 - Chauffeursberoepen
 - Onderhoudsmecanici en gespecialiseerde arbeiders in metaal, bouw,...
 - Elektriciens
 - Schrijnwerkers
 - Magazijniers
 - Horecapersoneel
 - Schoonmaakpersoneel
 - Kappers
- ✓ Eén van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Ook voor verschillende gespecialiseerde bouwberoepen (metselaars, schrijnwerkers, loodgieters, dakdekkers,...) blijft het moeilijk om goede kandidaten te vinden. Andere structurele knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen, informatici, gespecialiseerde bedienden, schoonmakers, chauffeurs, horecapersoneel,... blijven op de knelpuntenlijst.
- ✓ Sommige beroepen zoals heftruckchauffeur en fruitplukker zijn verdwenen van de lijst. Enkele nieuwkomers zijn beroepen uit de expeditie, schilder decorateur, diamantbewerker en productieoperator textiel. Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkrachten, onder andere door de vergrijzing en de bijkomende vervangingsvraag. Werkgevers hebben echter problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor diamantbewerker, productieoperator textiel, patroontekenaar,...

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 84% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een lichte toename ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (83%). Het percentage annuleringen bij knelpuntberoepen wegens een gebrek aan geschikte kandidaten (3,7%) is quasi op hetzelfde niveau gebleven als vorig jaar (3,5%).

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn moeilijk in te vullen. Anderzijds geraken vacatures voor niet-knelpuntberoepen soms ook moeilijk ingevuld. Het onderzoek naar knelpuntvacatures zal worden behandeld in een aparte studie.

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in 2011. Begin van dat jaar zat het aantal ontvangen vacatures sterk in de lift. In mei 2011 noteerden we het hoogste aantal ontvangen jobs ooit uit het NECzU. Vanaf het najaar beïnvloedde een groeiende onzekerheid de arbeidsmarkt, hoewel dit nog niet direct in de vacaturecijfers weerspiegeld werd. Het aantal knelpuntberoepen is dan ook nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2010. De eerste maanden van 2012 zorgen wel voor een geleidelijke afname van het aantal ontvangen jobs doordat de werkgevers een afwachtende houding aannemen.

Bij de grote en de structurele knelpunten zijn de problemen echter niet afgenomen.

Het belangrijkste probleem blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richting. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan ingenieurs, diverse technici en technisch tekenaars. Sinds vorig jaar kwam daar ook een tekort aan landmeters bij : ook hiervoor zoekt men ingenieurs of andere hooggeschoolde technische experts.

Ook het tekort aan leerlingen uit bepaalde praktijkgerichte studiegebieden uit het beroepsonderwijs blijft bestaan. Bijgevolg blijven ook verschillende bouwberoepen, schrijnwerkers, loodgieters, elektriciens, mecaniciens en operators op de knelpuntenlijst.

Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten blijft er een tekort in de paramedische sector: een groot kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen, een eerder kwalitatief tekort bij de verzorgenden. Bij opvoeders en begeleiders BKO (Buitenschoolse Kinderopvang) spelen vooral de arbeidsomstandigheden een negatieve rol bij de zoektocht naar personeel. Sinds vorig jaar is er ook een kwantitatief tekort bij kinesitherapeuten: de vergrijzing van de bevolking doet de vraag groeien. De combinatie van een kwalitatief probleem en arbeidsomstandigheden doet zich voor bij de begeleider PAB (Persoonlijk Assistentie Budget): naast de gefragmenteerde uren is dit een veeleisend beroep waarbij het moet 'klikken' tussen begeleider en patiënt. Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt: er wordt een grote uitstroom verwacht omwille van de vergrijzing en de hervorming (verlenging) van de opleiding zal de krapte nog aanscherpen.

Een aantal van deze beroepen blijft een knelpunt hoewel ze al gedeeltelijk geremedieerd worden door bijvoorbeeld opleidingen (verzorgenden, opvoeders).

Het probleem om geschikte leerkrachten te vinden zet zich dit jaar door, zowel in het secundair als in het basisonderwijs. Vooral de invulling van tijdelijke vervangingen en vacatures in de grotere steden is zeer moeilijk. Bij de informatici blijft er een kwalitatief en kwantitatief probleem bestaan, zeker wanneer men gedetailleerde kennis van specifieke toepassingen en software verwacht.

Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendefuncties. Toch blijft het bij de gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Gebrekkige talenkennis, tekort aan commerciële en administratieve vaardigheden en gebrek aan technische kennis vormen de voornaamste struikelblokken.

De expeditiesector voelt nog steeds de crisis en werkgevers blijven voorzichtig. Er zijn wel problemen bij het invullen van vervangingsvacatures voor gespecialiseerde expeditiebedienden. Er is trouwens een gewijzigde functie-inhoud: er worden kwalitatief hogere eisen gesteld aan nieuwe werknemers.

Er zijn ook onvoldoende kandidaten die gekwalificeerd zijn om een vrachtwagen, bus, kraan of andere zware machines te besturen. De extra opleidingen volstaan niet om dit tekort weg te werken. Sinds vorig jaar werd treinbestuurder toegevoegd als nieuw knelpunt:

door de liberalisering van de markt zijn er meer privé-spelers die nog te beperkt in capaciteit zijn om zelf opleiding te kunnen geven.

Magazijnier is een beroep dat in vele sectoren voorkomt maar dat niet in elke sector een even groot probleem vormt.

Verkopers van vlees en vis en doe-het-zelf artikelen zijn sinds een paar jaar knelpuntberoepen. Verkoper is ondertussen geëvolueerd tot een algemeen knelpunt. Vooral als er een combinatie gevraagd wordt tussen verkoops- en technische competenties vindt men moeilijk geschikt personeel. Daarnaast schrikken de arbeidsomstandigheden sollicitanten af en zorgen ze voor een groot verloop.

Sinds een aantal jaren is bewaker (bewakingsagent) toegevoegd als knelpuntberoep. Omwille van de regionale concentratie van de jobs (o.a. Zaventem) en de vele eisen die gesteld worden (zowel qua professionaliteit als qua kennis) is het niet gemakkelijk om mensen te vinden met het juiste profiel.

Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkrachten, onder andere door de vergrijzing en de bijkomende vervangingsvraag. Werkgevers hebben echter problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor diamantbewerker, productieoperator textiel, patroontekenaar,...

Redder blijft vooral een kwantitatief probleem: er zijn te weinig mensen die voor dit beroep kiezen onder andere omwille van de lage loonbarema's.

Glasplaatser blijft ook een knelpuntberoep: het gebrek aan opleiding en de (gevaarlijke) arbeidsomstandigheden maken dit tot een knelpunt.

Zeefdrukker is een beroep dat zich beperkt tot een nichemarkt maar door de gebrekkige instroom vanuit het onderwijs zijn bedrijven genoodzaakt om zich te wenden tot onder andere de Franse arbeidsmarkt.

Visbewerker is een kwantitatief knelpuntberoep: diverse vooroordelen zorgen ervoor dat dit beroep weinig gekozen wordt.

Schilder-decorateur is opnieuwesignaleerd als knelpuntberoep. Er vertrekken heel wat oudere werknemers en er is weinig instroom vanuit de scholen of andere opleidingen. De arbeidsomstandigheden maken het voor

werkgevers niet gemakkelijk om geschikt personeel te vinden.

Bij garneerder-stoffeerder blijft de vraag op punt en de instroom vanuit opleidingen is onvoldoende.

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen waarbij vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden vormen zoals callcentermedewerkers, vertegenwoordigers, taxichauffeurs, industrieel schilders, schoonmakers en horecaberoepen.

De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst. Bij de remediëring moet rekening gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. De VDAB probeert om via verscheidene initiatieven een remediërende oplossing te bieden maar de rol die de VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. Via het 'actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' werkt de VDAB eraan om de knelpuntproblematiek intensief aan te pakken.

5. Methodologie

Knelpuntberoepen

De VDAB ervaart dat bepaalde werkaanbiedingen gemakkelijker vervuld worden dan andere, vandaar de idee om de kenmerken 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 sinds 1989 door de VDAB werden gebruikt verwijzen wij graag naar onze studies uit voorgaande jaren⁴.

Sinds 2008 worden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal jobs groter dan 9;
 - ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits+ tijdelijk circuit (T);
 - ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit (T);
- of
- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit (T).

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- ✓ Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal vervulde + geannuleerde werkaanbiedingen (85% in 2011);
- ✓ De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat (42 dagen in 2011);
- ✓ 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 (51 dagen in 2011).

Deze statistische verwerking levert in 2011 een voorlopige lijst op met 186 beroepen (AMI-codes) van de 858 beroepen waarvoor er in 2011 vacatures ontvangen werden. De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en medewerkers 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 additionele informatie te bekomen.

Uiteindelijk leverde dit voor Vlaanderen een lijst op met 311 AMI-beroepencodes. Om een knelpuntenlijst en een vacatureanalyse te maken die overzichtelijk en eenvoudig te citeren is, werden een aantal beroepen geclusterd en de nomenclatuur van de beroepen licht aangepast. Na deze clustering bleven er 223 individuele beroepen over, onderverdeeld in 97 beroepsgroepen. Dat het aantal AMI-codes zo hoog is heeft te maken met de clustering die in 2007 voor het eerst werd toegepast. Deze clustering heeft er toen voor gezorgd dat het aantal knelpuntberoepen (in AMI-beroepencodes) sterk is toegenomen. De redenen die hiervoor aangehaald werden zijn ook nu nog geldig:

De beroepenstructuur van de VDAB bevat naast een aantal specifieke beroepencodes ook enkele algemene codes (bijvoorbeeld 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 waar de sectoren soms slechts één enkel beroep erkennen. Zo werden dit jaar niet minder dan veertien beroepen, elk met een zeer beperkt aantal ontvangen vacatures, samengeteld en als 'Productieoperator Voeding' op de

⁴ Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB:
<http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

knelpuntenlijst gezet. Dit geldt ook voor 'Productieoperator textiel' en in mindere mate voor de kelners, de drukkers,...

Tijdens de vergaderingen met vacature-experts en sectoraccounts van de competentiecentra van de VDAB en de verschillende sectoren werd herhaaldelijk opgemerkt dat alle beroepen binnen een bepaalde beroepsgroep een knelpuntberoep zijn. Dit geldt voornamelijk voor de beroepen uit de metaalsector. De clustering liet toe om al deze beroepen op te nemen in de knelpuntenlijst.

Vanaf 2012 wordt de bijlage wat betreft de regionale lijsten hervormd. De provinciale arbeidsmarktspecialisten zullen de lijst toetsen aan de provinciale arbeidsmarkt en beroepen kunnen (eventueel) toegevoegd worden.

De lijst met provinciale accenten en het historisch overzicht worden apart beschikbaar gesteld.

Indeling van de arbeidscircuits

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits⁵:

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

Tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten. Dit omvat het tijdelijk circuit en de studentenjobs.

Uitzendopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor uitzendcontracten. Vanaf 2004 worden de uitzendopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbeltellingen. Dubbeltellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op de VDAB en op uitzendkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem.

Vaste, tijdelijke circuits en uitzendopdrachten 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, Werkervaring en sociale werkplaatsen.

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

Vacatures waar de 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 de VDAB terechtkomen. Deze groep bevat vacatures uitgewisseld in het kader van de interregionale mobiliteit, Europese vacatures van Eures en een heel aantal vacatures van commerciële databanken. Deze vacatures worden door de 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 de VDAB ook via andere kanalen (rechtstreeks van de werkgever, via andere intermediären, 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 echter, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, ook enkele problemen met zich mee.

Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van de VDAB en verschillende uitzend- of vacaturesites. Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn onvermijdelijke dubbeltellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van uitzendkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat een 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 Uitzendopdrachten (NECzU). Op deze manier hoopten we om nagenoeg alle dubbeltellingen te vermijden.

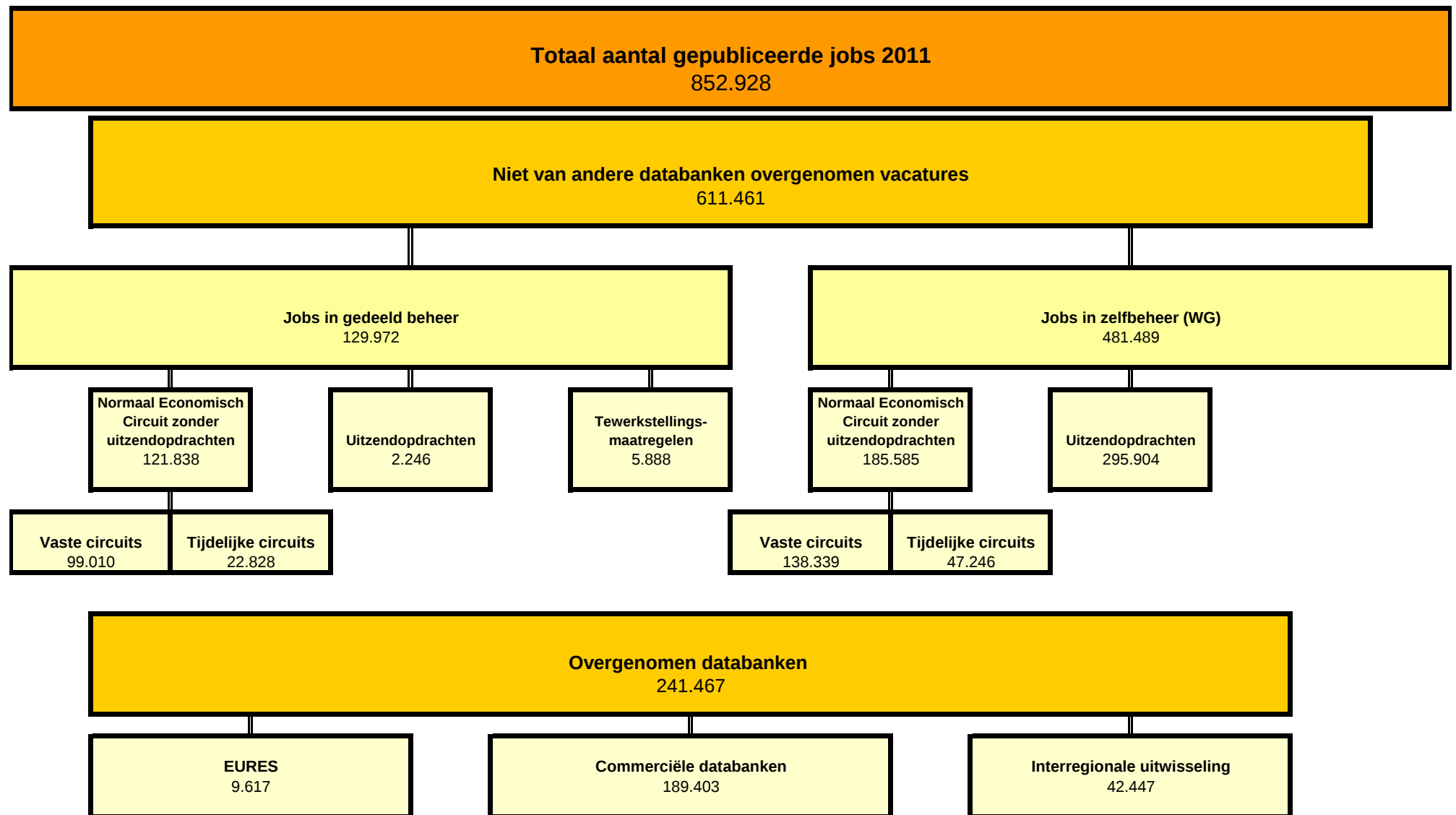
⁵ Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 67.

Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbeltellingen. In 2006 blijkt dat de NECzU-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Eén op vier (25,8%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2010 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 NECzU zonder Intermediairen weergegeven.

Mastervac

In december 2009 werd 'Mastervac' in gebruik genomen. Dit is de nieuwe vacaturetoepassing die gebruikt wordt om alle vacatures te registreren. Voor het beheer wordt een onderscheid gemaakt tussen 'zelfbeheer' (d.i. beheerd door werkgever) waarbij geen resultaten gekend zijn en 'gedeeld beheer' waarbij het resultaat wordt opgevolgd. Hierbij kan wel een looptijd en een vervullingspercentage berekend worden.

Tabel 3. Ontvangen vacatures in 2011





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

VDAB
samen sterk voor werk