



Knelpuntberoepen Kansenberoepen

2015



Meer info op vdab.be of bel 0800 30 700

VDAB

samen sterk voor werk

Knelpuntberoepen Kansenberoepen

2015

VDAB Studiedienst
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 12 04
www.VDAB.be

VDAB
samen sterk voor werk

Inhoud

1. Conjunctuur en vacatures	5
2. Knelpuntberoepen	13
2.1. Algemeen	15
2.2. Overzicht	16
2.3. Bespreking	21
3. Conclusies	43
4. Methodologie	47

1. Conjunctuur en vacatures

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010 en 2011. In het najaar van 2011 nam de onzekerheid over de economische situatie toe en de conjunctuur verslechterde in 2012 en 2013. Dit vertaalde zich in dalende vacaturecijfers. Vanaf 2014 kende het aantal vacatures opnieuw een toename.

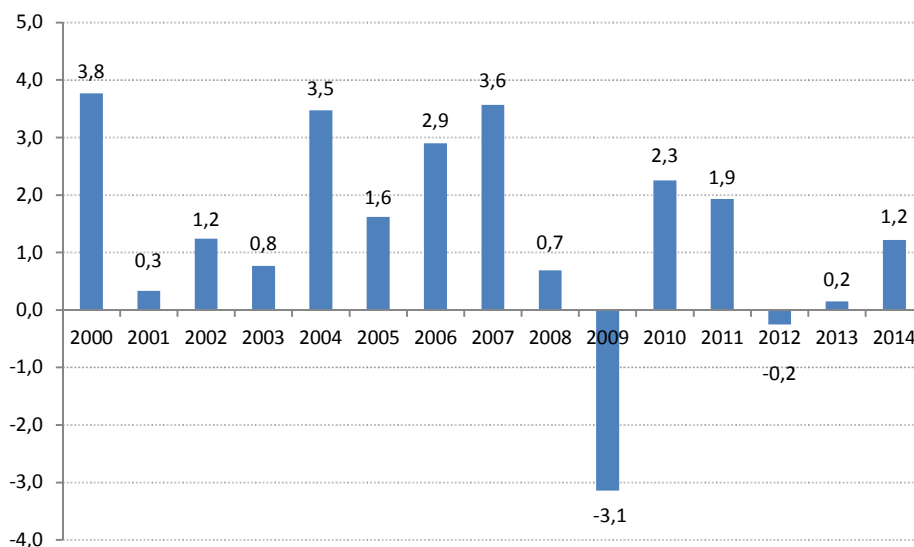
Na de forse krimp van het Bruto Binnenlands Product (BBP) in 2009, volgde een groei in 2010. Ondanks de stijgende economische onrust in het najaar van 2011 bleef het groeicijfer van 2011 toch positief. In 2012 was er een lichte terugval, gevolgd door een (beperkte) groei van het BBP in 2013. In 2014 steeg het BBP met 1,2% (zie grafiek 1).

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

De groeiende onzekerheid op de vacaturemarkt vanaf het najaar 2011 zorgde voor een daling van het aantal door VDAB ontvangen vacatures in 2012 (-10%). In 2013 bleef het aantal ontvangen jobs afnemen, zij het iets minder fors (-3,4%). In 2014 werden 246.134 vacatures ontvangen. Dit is een toename van 8,1% ten opzichte van het jaar voordien.

Zoals elk jaar zijn niet alle door VDAB gepubliceerde vacatures onderwerp van deze studie. De studie beperkt zich tot vacatures binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU). (Zie het volgende tekstkader: 'Hoe en welke vacatures publiceert VDAB?'.)

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



Bron: Studiedienst Vlaamse Regering, Economische groei, Hermreg

Hoe en welke vacatures publiceert VDAB?

Niet alle door VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie knelpuntberoepen. Overgenomen databanken¹ omvatten ongeveer één vijfde 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 VDAB gepubliceerd, waardoor ze verschillende keren geteld worden. Daarom worden deze vacatures zelden meegeteld in de rapportering van VDAB.

Daarnaast zijn er nog een aantal jobs die niet opgenomen worden in de rapportering. Zo 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. Sinds begin 2012 worden ook vacatures voor zelfstandigen niet meer meegeteld in de standaardstatistieken. De studentenjobs worden sinds januari 2014 apart vermeld.

Rest nog het Normaal Economisch Circuit, in 2014 goed voor 549.935 ontvangen vacatures. De evolutie van het aantal door 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 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 VDAB. Het NECzU (Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten) is bijgevolg de basis voor de Studie Knelpuntberoepen. In 2014 gaat het hierbij om 246.134 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 VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om dit oneigenlijke gebruik van de vacaturedata 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.

Toch blijkt het aandeel van de wervings- en selectiekantoren de laatste tien jaar te stijgen van amper 3% naar 35% in 2014. Dit heeft meer te maken met de doorgedreven samenwerking en data-uitwisseling met bedrijven uit de sector dan met reële arbeidsmarktevoluties. Om een zuiverder beeld te krijgen van die reële arbeidsmarktevoluties worden de vacatures van de wervings- en selectiekantoren apart geteld.

Voor de statistische detectie van knelpuntberoepen wordt het aantal jobs binnen het NECzU gebruikt. Bijkomende informatie wordt verkregen uit contacten met sectoren.

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

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

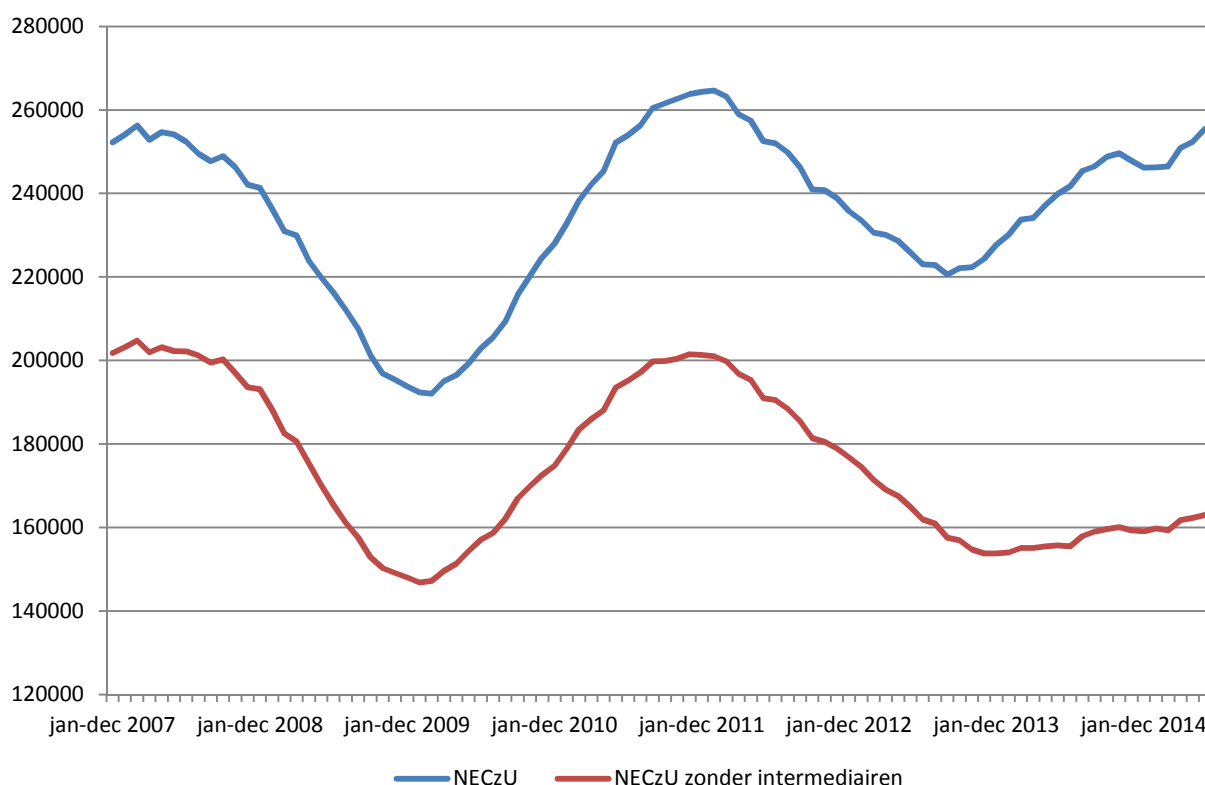
Het aantal ontvangen vacatures nam gestaag toe tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september 2001 en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalde het aantal vacatures vanaf 2001. Het aantal door VDAB ontvangen jobs steeg van 2004 tot en met 2007 spectaculair,

veel sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten. Deze forse toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie tekstkader).

Sinds 2007 kent de evolutie een schommelend verloop: de crisissen van 2009 en 2011-2012 vertalen zich duidelijk in de cijfers van het aantal ontvangen jobs. Sinds het najaar van 2013 zien we een globale heropleving - zij het vooral in de cijfers inclusief de intermediairen.

In de loop van 2014 ontving VDAB 246.134 vacatures (NECzU). Dat is 8,1% meer dan in 2013.

Grafiek 2. Evolutie aantal ontvangen jobs voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (cumulatief over de laatste 12 maanden)



Spanningsindicator

Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt VDAB met een 'spanningsindicator'. Sinds januari 2012 wordt een nieuwe, vereenvoudigde definitie gebruikt voor de berekening van de spanningsindicator. Voor deze vernieuwde indicator wordt de verhouding genomen tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande jobs in het NECZU op het einde van de maand. Een lage spanningsindicator geeft globaal aan dat er weinig werkzoekenden beschikbaar zijn per vacature. Dit duidt op een krappe arbeidsmarkt.

De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke individuele vacature beschikbaar is. Dit is omdat er abstractie wordt gemaakt van de

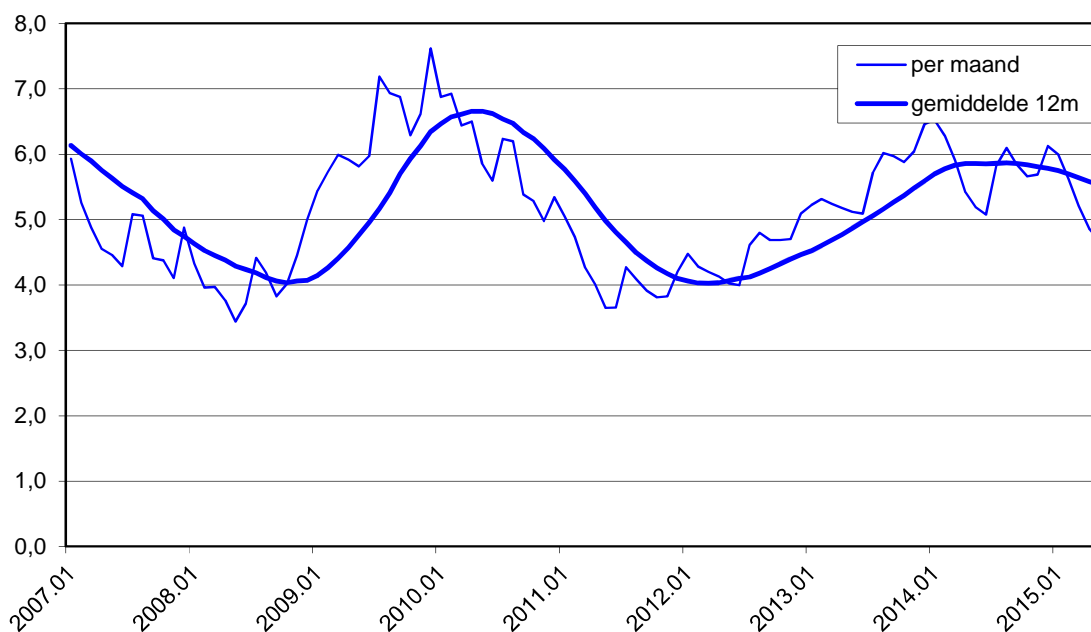
vereisten van de vacatures en de eigenschappen van de werkzoekenden. Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als hij al onmiddellijk inzetbaar is.

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

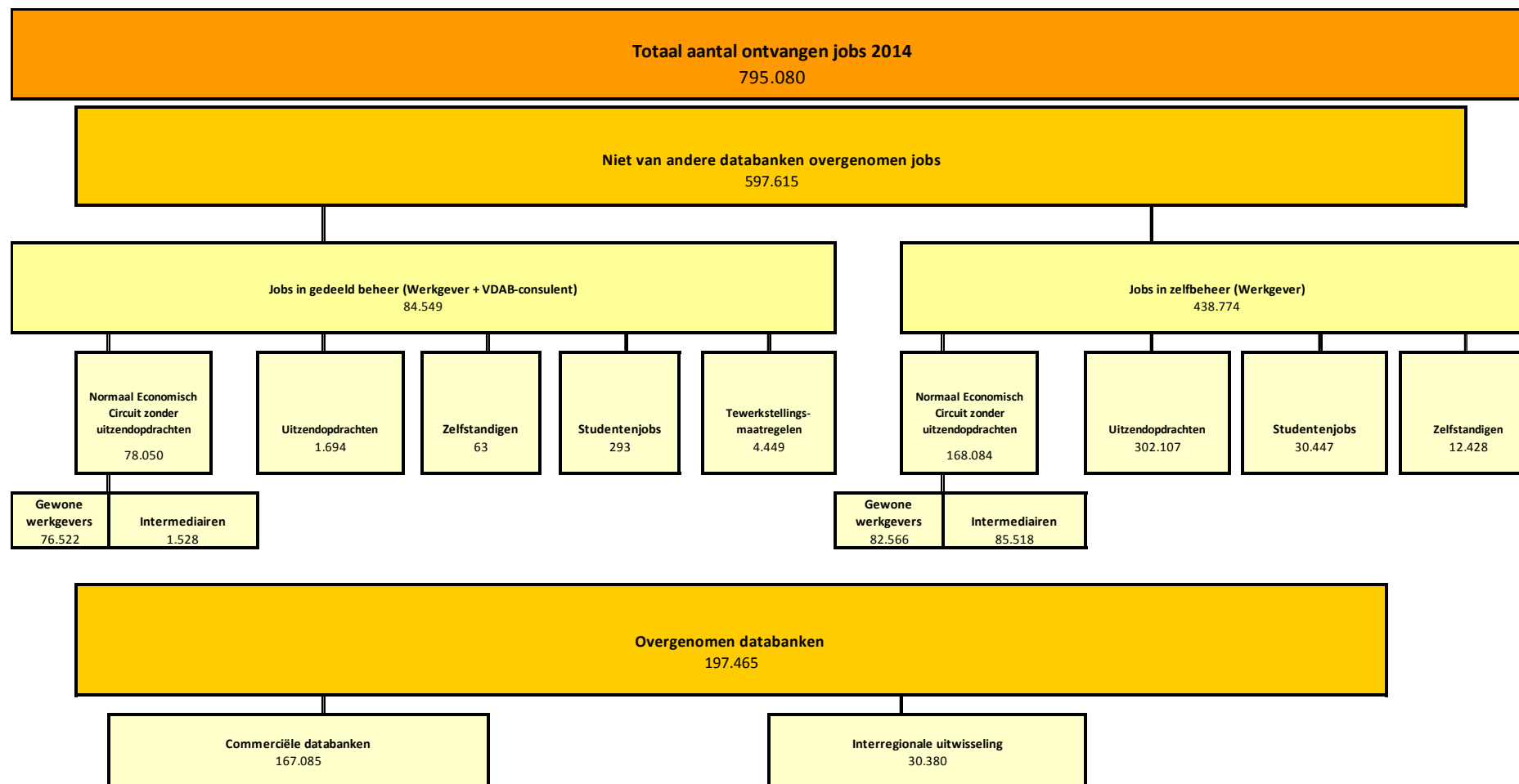
De daling van de spanningsindicator die ingezet werd in 2010 zette zich verder in 2011. De ontspanning van de arbeidsmarkt in 2009 was van korte duur (zie grafiek 3). Sinds begin 2012 stijgt de spanningsindicator terug.

Deze stijging zet zich verder in 2013 en 2014. Vanaf 2015 zien we weer een afname van de spanningsindicator. De tendens gaat terug richting een iets krappere arbeidsmarkt.

Grafiek 3. Evolutie van de spanningsindicator (2007-2015) - voortschrijdend gemiddelde laatste 12 maanden



Tabel 1. Ontvangen jobs in 2014



2. Knelpuntberoepen

- 2.1. Algemeen
- 2.2. Overzicht
- 2.3. Bespreking

2.1. Algemeen

Vanaf 2013 wordt door VDAB een nieuwe beroepenindeling gebruikt die gebaseerd is op de beroepennomenclatuur 'Competent' van de SERV². Een vergelijking met de beroepenindeling van voor 2013 is daardoor niet mogelijk.

Op basis van statistische criteria³, toegepast op de vacatures van 2014, werd een lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling en de competentiecentra van VDAB. Vervolgens werden VDAB-sectorverantwoordelijken en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te verkrijgen.

In hoofdstuk 2.3 worden de knelpuntberoepen besproken. Hierbij worden de opmerkingen van de arbeidsmarktspecialisten van VDAB verwerkt, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectorverantwoordelijken en sectorale organisaties.

Deze studie zal nog worden aangevuld met twee bijlages. De provinciale arbeidsmarktspecialisten toetsen de lijst aan de lokale arbeidsmarkt en kunnen, mits argumentatie, beroepen toevoegen. In een tweede bijlage wordt de lijst met knelpuntberoepen aangevuld met de aandelen knelpuntvacatures: dit zijn vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB) met een looptijd van meer dan 90 dagen.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Maar niet alle vacatures voor knelpuntberoepen worden even moeilijk ingevuld. Een vacature voor een knelpuntberoep is dan ook niet hetzelfde als een knelpuntvacature.

Belangrijk is toch dat 75,1% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een afname ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (77,3%).

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;
 - 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 van techniek en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ arbeidsomstandigheden:
 - er zijn voldoende werkzoekenden maar omwille van laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten) stellen ze zich niet beschikbaar voor de vacatures;
 - statuut van zelfstandige.

² SERV is de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen: <http://production.competent.be/competent-nl/main.html>

³ Vanaf dit jaar wordt gebruikt gemaakt van een nieuwe methodologie en zijn ook de statistische criteria aangepast - een uitgebreide methodologie is te vinden in een apart hoofdstuk

2.2. Overzicht

Bouw en hout

Meetkundigen

- Landmeter (m/v)

Bouwtechnici

- Technicus studiebureau bouw (m/v)
- Calculator bouw (m/v)
- Conducateur bouw (m/v)
- Werfleider (m/v)

Bouwarbeiders ruwbouw

- Daktimmerman (m/v)
- Natuursteenbewerker (m/v)

Bouwarbeiders afwerking

- Monteur van interieurinrichtingen (m/v)
- Buitenschrijnwerker (m/v)
- Binnenschrijnwerker (m/v)
- Glaswerker (m/v)
- Dakdekker schuine daken (m/v)
- Dakdekker platte daken (m/v)
- Dekvloerlegger (m/v)
- Werkplaatsschrijnwerker (m/v)

Installateurs en elektriciens bouw

- Residentieel elektrotechnisch installateur (m/v)
- Installateur van datacommunicatienetwerken (m/v)
- Sanitair installateur (m/v)
- Monteur van centrale verwarmingsinstallaties (m/v)
- Brandertehnicus (m/v)
- Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen (m/v)

Kraanbedieners en –monteurs

- Bestuurder mobiele kraan (m/v)

Diensten aan personen en bedrijven

Bedrijfsadviseurs

- Bedrijfsanalist ICT (m/v)

Experten O&O

- Medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie (m/v)

Lichaamsverzorgers

- Kapper (m/v)

Wasserijarbeiders en strijksters

- Wasserijmedewerker (m/v)

Industrieel onderhoudspersoneel

- Industrieel reiniger (m/v)

Schoonmakers

- Schoonmaker bij mensen thuis (m/v)
- Ruitenwasser (m/v)
- Schoonmaker van ruimten en lokalen (m/v)

Private ordehandhavers

- Bewakingsagent (m/v)

Hotelpersoneel

- Kamerjongen en -meisje (m/v)
- Hotelreceptionist (m/v)

Keukenpersoneel

- Chef kok grootkeuken (m/v)
- Chef kok (m/v)
- Hulpkok grootkeuken (m/v)
- Hulpkok (m/v)

Zaalpersoneel

- Barman (m/v)
- Kelner brasserie (m/v)
- Maître d'hôtel (m/v)
- Kelner restaurant (m/v)
- Hulpkelner (m/v)

Business support, retail en ICT

Boekhouders

- Boekhouder (m/v)

Commercieel bedienden

- Commercieel medewerker (m/v)
- Medewerker callcenter (m/v)

Overige gespecialiseerde administratief medewerkers

- Management assistent (m/v)
- Technisch administratief medewerker (m/v)

Leidinggevend van een afdeling of dienst

- Beheerder vastgoed (m/v)
- Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle (m/v)

Leidinggevende ICT-medewerkers

- Integratie en implementatie expert ICT (m/v)

Beherende ICT-medewerkers

- Databankbeheerder (m/v)
- Netwerkbeheerder (m/v)

Ontwikkelaars van ICT-toepassingen

- Analist ontwikkelaar ICT (m/v)

Verkopers

- Verkoper in doe-het zelfzaak (m/v)

Verkoopondersteuners

- Winkelmanager kleinhandel (m/v)
- Rayonverantwoordelijke afdeling voeding (m/v)
- Rayonverantwoordelijke afdeling non food (m/v)
- Winkeldirecteur (m/v)
- Departementsverantwoordelijke winkel (m/v)
- Technisch adviseur klantenondersteuning (m/v)
- Technisch-commercieel adviseur (m/v)

Vertegenwoordigers

- Vertegenwoordiger (m/v)
- Technisch-commercieel afgevaardigde (m/v)

Industrie

Technisch leidinggevenden

- Verantwoordelijke planning en productiebeheer (m/v)
- Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie (m/v)
- Verantwoordelijke kwaliteitscontrole (m/v)
- Productiemanager (m/v)
- Leidinggevende mechanische productie (m/v)
- Leidinggevende industriële productie (m/v)
- Leidinggevende productie elektrische en elektronische materialen (m/v)

Technici proces en productie

- Technicus onderzoek en ontwikkeling in elektriciteit en elektronica (m/v)
- Technicus onderzoek en ontwikkeling in de procesindustrie (m/v)
- Technicus productieproces en methodes (m/v)
- Kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies (m/v)

Technici elektromechanica

- Technicus ontwerper industriële automatisering (m/v)
- Technicus controle en kwaliteit elektriciteit en elektronica (m/v)
- Onderhoudstechnicus liften (m/v)
- Technicus industriële automatisering (m/v)
- Technicus industriële installaties (m/v)
- Technicus elektronische installaties (m/v)
- Technicus communicatienetwerken (m/v)
- Technicus elektrische en elektronische toestellen, witgoed (m/v)

Technici VAC

- Technicus koeltechniek en klimatisatie (m/v)
- Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties (m/v)

Technici voertuigen

- Technicus van voertuigen (m/v)

Overige technici

- Technicus meubels en hout (m/v)

Tekenaars

- Tekenaar bouw (m/v)
- Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica (m/v)
- Tekenaar-ontwerper mechanica (m/v)

Bakkers en banketbakkers

- Bakker (m/v)

Vlees- en visbewerker

- Slager (m/v)

Overige werknemers in de voeding

- Productieoperator voeding (m/v)

Textielarbeiders

- Operator textielproductiemachines (m/v)
- Operator textielveredeling (m/v)
- Operator voorbereiding en bevoorrading weverij (m/v)

Confectiearbeiders

- Stikster (m/v)
- Stikster woningdecoratie (m/v)

Drukkers

- Drukker (m/v)

Drukafwerkers

- Operator drukafwerkingsmachines (m/v)

Houtbewerkers

- Operator houtbewerking (m/v)

Bankwerkers

- Matrijzenmaker (m/v)

Lassers

- Halfautomaatlasser (m/v)
- TIG-lasser (m/v)

Bedieners van metaalbewerkingsmachines

- Insteller-bediener CNC-werktuigmachines (m/v)
- Insteller-bediener van conventionele werktuigmachines (m/v)

Monteurs in metaalconstructie

- Pijpfitter (m/v)

Onderhoudsmecaniciëns

- Onderhoudsmecaniciëns (m/v)

Mecaniciëns van voertuigen

- Techniker werf-, landbouw- en hefmachines (m/v)
- Onderhoudsmecaniciëns van bedrijfs- of vrachtwagens (m/v)
- Onderhoudsmecaniciëns van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen (m/v)

Plaatwerkers koetswerk

- Plaatwerker koetswerk (m/v)
- Spuiter koetswerk (m/v)

Onderhoudselektriciëns

- Onderhoudselektriciëns (m/v)

Monteurs en installateurs elektrotechniek

- Industrieel elektrotechnisch installateur (m/v)
- Bordenbouwer (m/v)

Operatoren chemie en kunststoffen

- Operator installaties in de chemische industrie (m/v)
- Operator energetische en petrochemische installaties (m/v)
- Productiemedewerker kunststofverwerking (m/v)
- Kunststofbewerker (m/v)

Beoefenaars van ambachten

- Meubelmaker (m/v)

Transport en logistiek

Leidinggevend logistiek personeel

- Logistiek verantwoordelijke (m/v)

Administratief logistiek medewerkers

- Expediteur (m/v)
- Douanedeclarant (m/v)
- Dispatcher goederenvervoer (m/v)

Goederenbehandelaars

- Verhuizer (m/v)

Bestuurders in het wegtransport

- Vrachtwagenchauffeur vaste wagen (m/v)
- Bestuurder trekker-oplegger (m/v)
- Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen (m/v)
- Autobuschauffeur (m/v)
- Vrachtwagenchauffeur distributie (m/v)

Bestuurders en begeleiders van spoorvoertuigen

- Trein- en metrobestuurder (m/v)

Zorg en onderwijs

Medici

- Arts (m/v)

Apothekers

- Apotheker (m/v)

Paramedici

- Kinesitherapeut (m/v)
- Dentaaltechnicus (m/v)
- Opticien (m/v)

Verpleegkundigen

- Hoofdverpleegkundige (m/v)
- Verpleegkundige (m/v)
- Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier (m/v)

Verzorgenden

- Zorgkundige (m/v)
- Verzorgende (m/v)

Lesgevend instructiepersoneel

- Rijinstructeur (m/v)

Opvoeders

- Monitor begeleider in de sociale economie (m/v)
- Begeleider kinderopvang (m/v)

2.3. Bespreking

Op de volgende bladzijden wordt elk knelpuntberoep in detail besproken. Gelijkaardige beroepen worden samen behandeld.

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

De statistisch zwaarste knelpuntberoepen worden voorgesteld door een rood uitroepingsteken. Dit wordt bepaald aan de hand van een strengere statistische afbakening (meer info in het hoofdstuk methodologie).

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Landmeter (m/v)	159	x	x	
<p>Landmeter is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De kantoren vissen in de kleine vijver van gespecialiseerde ingenieurs en bachelors bouwkunde met optie landmeetkunde. Bouw- en baggerbedrijven putten eveneens uit hetzelfde krappe reservoir.</p> <p>De kennis van stedenbouwkundig recht en bouwrecht, geografische informatiesystemen (GIS) en CAD-toepassingen zijn kwalitatieve eisen in vele vacatures.</p>				

Bouwtechnici	6901			
Technicus studie bureau bouw (m/v)	1635	x	x	
! Calculator bouw (m/v)	1603	x	x	
! Conducateur bouwwerken (m/v)	1079	x	x	
! Werfleider (m/v)	2584	x	x	
<p>Vacatures voor technicus studie bureau bouw mikken op hooggeschoolde technische profielen. Deze zijn moeilijk te vinden doordat te weinig jongeren kiezen voor een technische richting.</p> <p>Calculator bouw is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Voor dit beroep worden meestal professionele bachelors uit een technische richting gevraagd, en dan nog liefst met ervaring, en deze zijn schaars.</p> <p>De moeilijke invulling van vacatures voor conducteurs bouwwerken en werfleiders is eveneens gebaseerd op het tekort aan ervaren technisch geschoolden.</p> <p>Net als bij de andere technische profielen verderop in het dossier blijkt dat veel van de technische functies behoren tot de statistisch zwaarste knelpuntberoepen die de VDAB heeft afgebakend (op basis van o.a. aantal vacatures, invullingsgraad, spanningsindicator: zie methodologie). Het gebrek aan technici vormt wellicht het zwaarste knelpunt op onze arbeidsmarkt.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Bouwarbeiders ruwbouw	200			
Daktimmerman (m/v)	117			x
Natuursteenbewerker (m/v)	83	x		x

Daktimmerman is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. De instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch onderwijs is niet zo groot, maar de VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een Individuele Beroepsopleiding (IBO), milderen de krappe situatie. Er zijn niet veel ervaren daktimmerlui, maar wel genoeg kandidaten die het willen leren. De arbeidsomstandigheden kunnen echter wel zwaar zijn. Ook bij koud en nat weer moet men het dak op.

Natuursteenbewerker is een studierichting die slechts in één school wordt aangeboden. Het werkplekleren als alternatief kent slechts een beperkt succes doordat de werkgevers moeilijk geschikte kandidaten vinden. Dat komt onder andere doordat natuursteenbewerker een fysiek zwaar beroep is. Werkgevers milderen het knelpunt door werk uit te besteden aan buitenlandse zagerijen en door het inschakelen van buitenlandse werknemers.

Bouwarbeiders afwerking	2896			
Monteur van interieurinrichtingen (m/v)	361		x	
! Buitenschrijnwerker (m/v)	881		x	x
Binnenschrijnwerker (m/v)	550		x	
Glaswerker (m/v)	60	x		
Dakdekker schuine daken (m/v)	534			x
Dakdekker platte daken (m/v)	167			x
Dekvloerlegger (m/v)	80			x
Werkplaatsschrijnwerker (m/v)	263		x	

Monteur van interieurinrichtingen, buitenschrijnwerker, binnenschrijnwerker en werkplaatsschrijnwerker vormen kwalitatieve knelpunten. Het gebrek aan ervaring, specifieke kwalificaties en kennis van nieuwe technieken en technologieën (met dure machines) maken dat niet alle afgestudeerden in de houtopleidingen opgepikt worden door de sector. Voor oudere werknemers geldt dan weer dat de kennis van nieuwe machines vaak ontbreekt. Duaal leren, werkplekleren en IBO kunnen er voor zorgen dat geïnteresseerden beter opgeleid zijn in functie van de arbeidsmarkt. Voor de monteurs vormen de randvoorwaarden (talenkennis, verzorgd voorkomen, proper en nauwkeurig werken tegen een hoog tempo,...) een extra moeilijkheid bij het invullen van de vacatures. Voor de buitenschrijnwerkers vormen de arbeidsvoorwaarden zoals werken op verplaatsing, in gebouwen die vaak niet water- en winddicht zijn, een extra hindernis.

Glaswerker is een kwantitatief knelpunt. De werkgevers zoeken kandidaten met een technische vooropleiding zoals schrijnwerkerij of metaalbewerking. Een specifieke schoolse opleiding bestaat er niet voor dit beroep.

Dakdekker schuine daken is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden. Vaak wordt dit beroep in combinatie met daktimmerman gevraagd. Voor de dakdekker platte daken bestaat er geen aparte opleiding. Door middel van een IBO kan het beroep aangeleerd worden. Voor de dekvloerleggers speelt vooral het fysieke aspect van het werk mee bij het moeilijker invullen van de vacatures.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Installateurs en elektriciens bouw	2482			
Residentieel elektrotechnisch installateur (m/v)	665		x	
! Installateur van datacommunicatienetwerken (m/v)	372	x	x	
Sanitair installateur (m/v)	639	x	x	
! Monteur van centrale verwarmingsinstallaties (m/v)	657	x	x	
Brandertechicus (m/v)	121	x	x	
Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen (m/v)	28			x

Residentieel elektrotechnisch installateur is een kwalitatief knelpunt, omwille van de technologische evolutie. De integratie van domotica, beveiliging en hernieuwbare energiebronnen zijn daar de exponenten van. In deze sector werken veel kleine zelfstandigen, waarbij van het personeel een brede inzetbaarheid en kennis van alle verschillende technologieën wordt verwacht.

De doorbraak en de integratie van mobiele telefonie, digitale televisie en internet deed de vraag naar installateurs van datacommunicatienetwerken groeien en creëerde zo een kwantitatief en kwalitatief knelpunt.

Brandertechicus, monteur van centrale verwarmingsinstallaties en sanitair installateur zijn alle drie kwantitatieve knelpuntberoepen doordat de schoolse uitstroom geen gelijke tred houdt met de vraag naar deze technische profielen. De evolutie naar steeds meer geavanceerde verwarmingssystemen en sanitaire installaties verhoogt bovendien de kwalitatieve eisen. De schoolse opleidingen situeren zich op het BSO-niveau, terwijl de moeilijkheidsgraad hoger is. Voor het onderhoud van branders zijn specifieke attesten vereist.

Bij de plaatser van boven-en ondergrondse kabels en leidingen zorgen de arbeidsomstandigheden (werken in alle weersomstandigheden) dat de vacatures moeilijker ingevuld geraken.

! Bestuurder mobiele kraan (m/v)	195	x		
<p>Een bestuurder mobiele kraan werkt op diverse locaties : dit kunnen zowel bouwwerven als andere locaties zijn (fabrieken, petrochemische sites, e.a.). Een bestuurder brengt de kraan niet alleen naar de locatie maar hij moet ze ook klaarmaken en veilig en stabiel opstellen. Naargelang het soort kraan zijn diverse bekwaamheidsattesten (bv. voor mobiele kraan op rupsen, verreicher, hoogwerker, ...) en/of certificaten (bv. veiligheid) nodig. Een bestuurder heeft een grote verantwoordelijkheid naar veiligheid toe en moet zeer nauwkeurig kunnen werken. Hij moet enerzijds zelfstandig kunnen werken maar ook de samenwerking met de collega's is van groot belang. Daarnaast is ook technische kennis noodzakelijk : meestal staat hij in voor het onderhoud en de kleine herstellingen aan de kraan. De schoolse instroom is beperkt.</p>				

! Bedrijfsanalist ICT (m/v)	924	x	x	
<p>De bedrijfsanalist ICT adviseert over de inzet en optimalisatie van de informatica- en telecommiddelen. Bij projecten werkt hij/zij vaak nauw samen met ICT-analisten. Zoals de meeste ICT-beroepen is het een kwantitatief en kwalitatief knelpuntberoep. Een bedrijfsanalist ICT moet naast informaticakennis ook de interne bedrijfsprocessen kennen en de nodige 'soft skills' (o.a. communicatievaardigheden) bezitten. De bedrijfsanalist vervult een brugfunctie tussen ICT en de bedrijfsvloer. Ervaring is een extra troef.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Medewerker onderzoek & ontwikkeling in de industrie (m/v)	621	x		
De medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie ontwikkelt en voltooit nieuwe producten of nieuwe technologieën. Hij past bestaande producten aan met het oog op commerciële ontwikkeling en industriële innovatie. Voor dit beroep wordt dikwijls een ingenieursdiploma gevraagd. Ingenieurs zijn schaars. Medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie is dan ook een kwantitatief knelpunt.				

Kapper (m/v)	722		x	x
Een goede kapper moet niet enkel de technische aspecten beheersen maar ook creatief zijn, sociale en communicatieve vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en hygiënisch werken. Veel werkzoekenden met de beroepsaspiratie 'kapper' blijken niet inzetbaar door een te zwakke of niet up-to-date beroepskennis of hebben zelfs niet de ambitie om te werken als kapper. Vaak zijn ze via het schoolse watervalstelsel in de kappersopleiding geëindigd. De werktijden - 's avonds en op zaterdag - en de werkdruk verklaren mee de geringe aantrekkingskracht. Bij deeltijdse banen loert de werkloosheidsval. Fysiek is het een lastig want staand beroep.				

Wasserijmedewerker (m/v)	117			x
Wasserijmedewerkers sorteren wasgoed, stellen het programma van de machine in en volgen de wascyclus op. De wasserijmedewerker moet ook kunnen strijken en eventueel kleding herstellen. Bij droogkuis is de gevraagde kennis nog specifiek.				
Dit is een knelpunt vanwege de arbeidsomstandigheden: het fysiek zware werk, het hoog tempo, het repetitief werk en het niet zo hoog loon.				

Industrieel reiniger (m/v)	453		x	x
Industrieel reiniger is een knelpunt zowel omwille van de arbeidsomstandigheden als omwille van de kwalitatieve eisen. Aan de onderhoudsactiviteiten en -interventies zijn veiligheidsrisico's verbonden. Er wordt vaak gewerkt onder tijdsdruk om de productieonderbrekingen te beperken. Het gaat meestal om tijdelijke contracten en er wordt dikwijls 7 dagen op 7 gewerkt. De kennis is meestal zeer specialistisch, het onderhoudspersoneel moet de veiligheids-, milieu- en hygiënevoorschriften kennen en opvolgen. Werknemers moeten in het bezit zijn van een aantal certificaten. De industriële installaties zijn geautomatiseerd en veronderstellen kennis van hydraulica, pneumatica en automatisatie. Er worden ook eisen gesteld in verband met de fysieke conditie, communicatieve vaardigheden (belangrijk voor de veiligheid bij teamwerk), precisie en flexibiliteit.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Schoonmakers	18144			
! Schoonmaker bij mensen thuis (m/v)	13467		x	x
Ruitenwasser (m/v)	165			x
Schoonmaker van ruimten en lokalen (m/v)	4512		x	x

Schoonmaken bij gezinnen nam een hoge vlucht door de dienstencheques. Er is veel verloop binnen de sector, de redenen hiervoor zijn divers. Voltijds poetsen is zwaar - dat wordt vaak onderschat - en deeltijds werken als oplossing stuit op de werkloosheidsval. De verplaatsingen zijn een bijkomend obstakel. In de grote steden woont de arbeidsreserve vaak in de oudere woonwijken en is de vraag naar poetspersoneel het grootst in de buitenwijken. Ook in landelijke gebieden zijn de verplaatsingen niet evident: twee of meer klanten per dag leidt tot evenveel verplaatsingen. Een eigen wagen is dus soms noodzakelijk. Naast de arbeidsomstandigheden zijn er ook kwalitatieve eisen die de invulling bemoeilijken: poetsdiensten zijn net als alle dienstverleners op zoek naar werknemers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie met de klant. Men werkt in het huis van de klant, vaak op momenten dat de klant zelf niet thuis is. Een probleem bij de aanwerving van dienstenchequeswerknemers was de 60-40-regel: deze bepaalde dat dienstencheques-ondernemingen minstens 60% moesten rekruteren bij uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of leefloners. Deze maatregel is niet meer van toepassing sinds maart 2015. Het effect van deze afschaffing zal nog moeten blijken.

Het knelpunt van ruitenwasser baseert zich op de lastige arbeidsomstandigheden. Ze werken soms op grote hoogte, dikwijls buiten en in alle weersomstandigheden.

Vacatures voor schoonmaker van ruimten en lokalen, bijvoorbeeld van kantoren en publieke voorzieningen, betreffen vaak deeltijdse banen die financieel niet aantrekkelijk zijn. Daarnaast vallen de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien kampt het beroep met hardnekkige vooroordelen en een negatief imago. Binnen de sector zijn er veel wissels van onderhoudscontracten waardoor werknemers vaak bij nieuwe werkgevers terechtkomen.

Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren (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 en werkorganisatie de invulling van deze vacatures. 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.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden
Bewakingsagent (m/v)	2341		x	x
<p>Bewakingsagent is een knelpunt omwille van kwalitatieve oorzaken en wegens specifieke arbeidsomstandigheden.</p> <p>Om actief te zijn als bewakingsfirma moet voldaan zijn aan een aantal voorwaarden. Deze voorwaarden maken deel uit van de 'wet Tobback'. Ook de bewakingsagenten zelf moeten voldoen aan een aantal specifieke eisen. Naast de wettelijke voorwaarden voor het behalen van het 'bekwaamheidsattest bewakingsagent' zoeken werkgevers ook naar de juiste attitude en flexibiliteit. De tewerkstelling in de sector groeit en ook de klanten worden veeleisender waardoor het profiel van de werknemers verandert: talenkennis, gebruik van software, ...worden belangrijker. Zeker in Brussel is bewakingsagent een knelpunt: hier is de talenkennis (bv. Engels) zeer belangrijk omwille van de taken bij de Europese Commissie.</p> <p>Bewakingsagenten worden ook steeds meer de partner van openbare ordediensten. Hierdoor komen er extra taken bij (cfr. kerntakendebat). Ook soft skills (o.a. communicatie) worden steeds belangrijker - zo is conflictbeheersing een belangrijk aspect van de job.</p> <p>Alvorens een werkzoekende aan een opleiding kan beginnen moet hij in het bezit zijn van een 'aanwervingsbelofte'.</p> <p>Naast de kwalitatieve eisen zorgen ook de arbeidsomstandigheden ervoor dat vacatures moeilijk ingevuld geraken: veiligheidsrisico, weekendwerk, nachtwerk,...</p>				
Hotelpersoneel	993			
Kamerjongen Kamermeisje (m/v)	363		x	x
Hotelreceptionist (m/v)	630		x	x
<p>Vacatures voor kamerjongens en -meisjes hebben vaak betrekking op deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt. Kwalitatieve eisen zijn onder andere zelfstandig, hygiënisch en snel kunnen werken. Het intensieve werktempo volgt uit de korte tijdsperiode waarin kamers moeten worden opgefrist. Ook taalproblemen beperken soms een vlotte rekrutering.</p> <p>Hotelreceptionist is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden zoals nachtwerk. Een hotelreceptionist moet ook klantgericht, organisatorisch sterk en vlot meertalig zijn. Er is een groot verloop: competente hotelreceptionisten zijn verzorgde, communicatieve mensen en die zijn ook gegeerd in andere sectoren.</p>				
Keukenpersoneel	2353			
Chef-kok grootkeuken (m/v)	182	x	x	x
Chef-kok (m/v)	827	x	x	x
Hulpkok grootkeuken (m/v)	222		x	x
Hulpkok (m/v)	1122		x	x
<p>Chef-kok is een kwantitatief knelpuntberoep: de instroom van chef-koks vanuit het horeca-onderwijs blijft onvoldoende. De afgestudeerden stromen ook niet allemaal door naar de horecasector. Studenten hebben immers competenties die in andere sectoren ook gegeerd zijn: ze zijn gedisciplineerd, (klant)vriendelijk, meertalig, kennen etiquette,... De hoge kwalitatieve eisen versterken het knelpunt. De chef-kok moet niet enkel prima kunnen koken maar ook plannen en organiseren, leiding geven, aankopen regelen en het werkingsbudget beheren. Het is een (doorgroeifunctie) die een zekere maturiteit vergt. Karakteristiek voor de horecasector zijn de specifieke werkomstandigheden zoals onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk.</p> <p>De competenties voor een chef-kok grootkeuken zijn vergelijkbaar met deze van chef-kok in een restaurant. De arbeidstijden zijn doorgaans regelmatig.</p> <p>Er worden hoge professionele eisen gesteld aan hulpkoks. Hij/zij moet de job goed kennen en zelfstandig kunnen werken. De vacatures zijn moeilijk in te vullen, zeker tijdens de toeristische vakantieperiodes in West-Vlaanderen. De horeca kent atypische arbeidstijden wat voor veel werkzoekenden een bijkomende drempel is.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNKTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Zaalpersoneel	3590			
Barman (m/v)	713		x	x
Kelner brasserie (m/v)	871		x	x
Maître d'hôtel (m/v)	144		x	x
Kelner restaurant (m/v)	1208		x	x
Hulpkelner (m/v)	654		x	x

De arbeidsomstandigheden van kelners en barmannen zijn specifiek omwille van de arbeidstijden die vaak onvoorspelbaar zijn. Kelners zijn bovendien het uithangbord van de zaak: een gedegen vaktechnische kennis, sociale vaardigheden en een verzorgd voorkomen en uitstraling zijn essentieel. In de toeristische centra is meertaligheid belangrijk. Het beroep wordt aangeleerd in het dagonderwijs, de VDAB-opleidingscentra en het volwassenenonderwijs. Een andere instroompijpe is beroepservaring. Kelners bouwen door wisselende contracten snel ervaring en kennis op. Het grote verloop noopt de sector tot een permanente zoektocht naar nieuwe werknemers.

Een maître d'hôtel 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. De wisselende werkuren met prestaties op zon- en feestdagen en 's avonds bemoeilijken het vinden en de retentie van geschikte kandidaten.

Boekhouder (m/v)	2253		x	
------------------	------	--	---	--

Het kwalitatieve knelpunt betreft de zeer gespecialiseerde boekhouders. Kennis van fiscaliteit is vaak een probleem. Werkgevers zoeken bij voorkeur boekhouders die een stevige basiskennis combineren met kennis van specifieke boekhoudpakketten en relevante ervaring. Het niveau van de ingeschreven boekhouders is echter vaak te laag (werkgevers zoeken bachelors) en/of hun kennis is niet up-to-date. De VDAB en andere opleidingsverstrekkers organiseren vervolmakingsopleidingen om zo de inzetbaarheid van werkzoekende boekhouders te verhogen.

Commercieel bedienden	12025			
Commercieel medewerker (m/v)	7796		x	
! Medewerker callcenter (m/v)	4229			x

Vacatures voor commercieel medewerker raken moeilijk ingevuld wanneer technische productkennis vereist is. Kandidaten die technische feeling combineren met een commerciële instelling, talenkennis en administratieve vaardigheden zijn schaars.

Medewerker callcenter is een knelpunt omwille van de stress, het eventueel avond- en deeltijds werk en de lage loonbarema's. Vooral outbound - uitgaande telefoongesprekken naar klanten en prospecten - is lastig omwille van de negatieve reacties. Het minder aantrekkelijk arbeidsklimaat resulteert in een groot verloop. In contactcenters in een bedrijf zelf is het verloop kleiner, onder andere doordat de taken diverser zijn.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Overige gespecialiseerde administratief medewerkers	3080			
Management assistant (m/v)	1858		x	
Technisch-administratief medewerker (m/v)	1222		x	

Management assistant is een kwalitatief knelpunt. Naast meertaligheid, communicatievaardigheid en bureauticakennis verwachten werkgevers dat hij/zij zelfstandig kan werken, proactief en betrokken is en kan organiseren en plannen. Deze vacatures focussen doorgaans op professionele bachelors.

Technisch-administratief medewerker is een kwalitatief knelpunt door de combinatie van administratieve vaardigheden en technische kennis. De beoogde profielen zijn professionele bachelors met een bepaalde specialisatie of kandidaten die, mits bijkomende training in administratieve vaardigheden, doorgroeien vanuit een productiefunctie.

Leidinggevenden van een afdeling of dienst	581			
Beheerder vastgoed (m/v)	129		x	
Verantwoordelijke boekhouding en financiële audit en controle (m/v)	452		x	

De beheerder vastgoed betreft de bediende syndicschap. Deze vacatures zijn moeilijk in te vullen omwille van de nood aan een specifiek profiel: de combinatie van technische, juridische en boekhoudkundige kennis met daarenboven nog de nodige sociale vaardigheden is moeilijk te vinden. In de grote bedrijven zien we een trend naar het opsplitsen van bovenstaande kenniselementen. Op die manier lukt het iets gemakkelijker de vacatures hiervoor in te vullen.

Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle is een kwalitatief knelpunt vanwege de vereiste zeer gespecialiseerde kennis. Werkgevers zoeken bij voorkeur masters en bachelors met een stevige basis en/of relevante ervaring. Het is dikwijls een doorgroefunctie. De controle van de boekhouding en financiën van een bedrijf en het doen van aanbevelingen over organisatie, procedures en risico's vergen immers een specialistische kennis en ervaring. Het leiden van een team of een afdeling vergt ten slotte specifieke competenties inzake people management.

Integratie en implementatie expert ICT (m/v)	1002	x	x	
<p>Experten die instaan voor de ICT-integratie en implementatie vormen een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. Een up-to-date kennis in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie gecombineerd met leidinggevende capaciteiten en communicatieve vaardigheden zijn inherent aan dit functieprofiel. Het is vaak een doorgroefunctie.</p>				

Beherende ICT-medewerkers	1358			
Databankbeheerder (m/v)	415	x	x	
Netwerkbeheerder (m/v)	943	x	x	

Er is een nijpend tekort aan informaticaprofielen. Het mag dan ook niet verwonderen dat databankbeheerder en netwerkbeheerder kwantitatieve knelpunten zijn. Het beheren van een systeem of een netwerk stelt ook hoge kwalitatieve eisen: de nieuwste technologische ontwikkeling bijbenen is uitdagend. Voor een databankbeheerder is kennis van de privacywetgeving noodzakelijk.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Analist-ontwikkelaar ICT (m/v)	3154	x	x	
Het aantal ICT-studenten houdt geen gelijke tred met de vraag. Bedrijven zien zich dan ook genoodzaakt om buitenlandse analisten-ontwikkelaars in te schakelen of applicatieprojecten te delocaliseren. De complexe en snel evoluerende architectuur van ICT-applicaties en -systemen stelt hoge kwalitatieve eisen aan de analisten-ontwikkelaars.				

Verkoper in doe-het-zelfzaak (m/v)	491		x	x
Vacatures voor verkopers in doe-het-zelf-zaken worden moeilijk ingevuld. Werkgevers zoeken technisch goed onderlegde werknemers die een kwaliteitsvolle service en passend advies kunnen verlenen. Bij deze vacatures zijn specifieke kwaliteiten zoals klantvriendelijkheid, stressbestendigheid en hulpvaardigheid primordiaal. Het loon, het zaterdagwerk en de gevraagde flexibiliteit zijn andere remmende factoren.				

Verkoopondersteuners	5536			
Winkelmanager kleinhandel (m/v)	2979		x	
Rayonverantwoordelijke afdeling voeding (m/v)	108		x	x
Rayonverantwoordelijke afdeling non food (m/v)	248		x	x
Winkeldirecteur (m/v)	111		x	
Departementsverantwoordelijke winkel (m/v)	1770		x	x
Technische adviseur klantenondersteuning (m/v)	146		x	
Technisch-commercieel adviseur (m/v)	174		x	
Vacatures voor winkelmanagers en -directeurs richten zich tot commerciële profielen die verantwoordelijkheidszin combineren met administratieve en organisatorische vaardigheden en het talent om een groep aan te sturen. Bij rayonverantwoordelijke en departementsverantwoordelijke spelen bovendien ook de onregelmatige uren, het gebeurlijke weekendwerk en de gevraagde flexibiliteit een rol bij het moeilijk vinden van de geschikte kandidaat. Dit zijn ook vaak doorgroeifuncties. Technisch adviseur klantenondersteuning en technisch-commercieel adviseur zijn kwalitatieve knelpunten. Zowel werkgevers als hun klanten verlangen adviezen die steunen op een grondige technische productkennis.				

Vertegenwoordigers	9427			
Technisch-commercieel afgevaardigde (m/v)	8087		x	x
Vertegenwoordiger (m/v)	1340		x	x
Vertegenwoordigers en technisch-commercieel afgevaardigden moeten communicatief vaardig, eventueel meertalig en klant- en resultaatgericht zijn en onderhandelings technieken beheersen. Bij de technisch-commercieel afgevaardigde is de technische achtergrond een extra kwalitatieve horde. Het prospectiewerk, de moeilijke uren en het feit dat een deel van het loon op commissie is, bemoeilijken het vinden van kandidaten. Ook het commerciële aspect doet veel kandidaten afschrikken.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Technisch leidinggevenden	5830			
! Verantwoordelijke planning en productiebeheer (m/v)	1314	x	x	
! Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie (m/v)	1422	x	x	
Verantwoordelijke kwaliteitscontrole (m/v)	976	x	x	
! Productiemanager (m/v)	1244	x	x	
Leidinggevende mechanische productie (m/v)	214	x	x	
! Leidinggevende industriële productie (m/v)	648	x	x	
Leidinggevende productie elektrische en elektronische materialen (m/v)	12	x	x	

Productiemanagers, leidinggevenden en verantwoordelijken in de industrie zijn kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten. Technische bachelor- en masterprofielen zijn nu eenmaal schaars en de eisen inzake ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten zijn hoog. De combinatie van technische skills met soft skills maken dat deze vacatures vaak zeer moeilijk ingevuld raken. Het is daarom niet verwonderlijk de meeste van deze functies ook voorkomen op de lijst van de statistisch zwaarste knelpunten die VDAB op basis van statistische criteria afbakende. Vaak zijn dit doorgroefuncties voor personeel met een technische achtergrond die ook leidinggevende capaciteiten hebben.

Technici proces en productie	1104			
! Technicus onderzoek en ontwikkeling in elektriciteit en elektronica (m/v)	516	x	x	
Technicus onderzoek en ontwikkeling in de procesindustrie (m/v)	250	x	x	
Technicus productieproces en methodes (m/v)	155	x	x	
! Kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies (m/v)	183	x	x	

Technici zijn vaak hardnekkige kwantitatieve knelpunten door de te kleine instroom van afgestudeerden. De campagnes om techniek en wetenschappen te promoten en jongeren naar het technisch onderwijs te loodsen blijven noodzakelijk. Naast een kwantitatief is er ook een kwalitatief probleem. Een technicus moet een ruime bagage hebben inclusief niet technische competenties.

De kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies controleert de kwaliteitsprocedures bij de fabricage van industriële producten. Nauwgezet werken en kennis van procedures, testmethoden en normen zijn essentiële competenties hierbij. In KMO's worden de functies in verband met milieu, preventie en kwaliteit soms gekoppeld in één functie (ofwel uitbested). Er zijn echter wel drie verschillende attesten nodig.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Technici elektromechanica	3453			
! Technicus ontwerper industriële automatisering (m/v)	397	x	x	
! Technicus controle en kwaliteit elektriciteit en elektronica (m/v)	308	x	x	
Onderhoudstechnicus liften (m/v)	115	x	x	
! Technicus industriële automatisering (m/v)	1001	x	x	
! Technicus industriële installaties (m/v)	1222	x	x	
Technicus elektronische installaties (m/v)	66	x	x	
Technicus communicatienetwerken (m/v)	72	x	x	
Technicus elektrische en elektronische toestellen, witgoed (m/v)	272	x	x	

Technici zijn kwantitatieve knelpunten door een tekort aan technisch geschoolde kandidaten. Ook op kwalitatief vlak zijn er lacunes, onder andere door de combinatie van vakkennis betreffende mechanica, elektriciteit, IT en automatisering. Er is bij alle technici een evolutie naar meer complexiteit.

Net als bij de vorige groep technische profielen blijkt ook hier ongeveer de helft van de functies op de lijst van 'de statistisch zwaarste knelpunten' te staan. Er is al geruime tijd een tekort aan technisch geschoold personeel op de arbeidsmarkt. Een tekort dat ook de komende jaren een steeds terugkomende vaststelling zal zijn. Zolang we er niet in slagen om wetenschap, techniek en wiskunde nog meer populair te maken bij jongeren en hun ouders, zullen de technische beroepen de knelpuntenlijst blijven domineren.

Technici verwarming, ventilatie, airconditioning	1186			
! Technicus koeltechniek en klimatisatie (m/v)	905	x	x	
! Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties (m/v)	281	x	x	

Het gebied HVAC (heating, ventilation, airco en cooling) is een gebied waar veel technologische vooruitgang geboekt wordt. Hierdoor wordt de installatie en het onderhoud van de huidige computergestuurde systemen steeds complexer. Kennis van systemen moet up-to-date zijn om deze jobs uit te oefenen. Daarom wordt er meer en meer gerekruteerd op het niveau van studenten uit de hogere beroepsopleidingen (HBO5) of bachelors. Er zijn traditioneel echter weinig studenten die voor deze technische richting kiezen. Voor onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties moet je allerlei attesten bezitten (b.v. om met gas te mogen werken) wat de toegang tot het beroep nog moeilijker maakt.

! Technicus van voertuigen (m/v)	361	x	x	
----------------------------------	-----	---	---	--

De technicus van voertuigen is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Kwantitatief doordat scholieren te weinig kiezen voor techniek, kwalitatief door de hogere moeilijkheidsgraad. De integratie van ABS, airco, GPS en de elektronische diagnosestelling verhogen de diploma-eisen tot het bachelor-niveau.

Ook voor zwaar vervoer en autobussen is er een tekort aan technici. Bovendien zijn de technici hier vaak ook reservechauffeur, of gaan ze bijvoorbeeld naar de technische controle met de voertuigen. Ze moeten dus naast de technische kennis ook het juiste rijbewijs en het attest van vakbekwaamheid bezitten.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Technicus meubels en hout (m/v)	46	x	x	
De technicus meubels en hout maakt ontwerpen productieklaar en organiseert de productie. Het 7e jaar TSO en de bacheloropleiding leiden toe naar dit beroep. De bacheloropleiding wordt enkel in Gent aangeboden. Net zoals andere technici zijn dit schaarse profielen. Kennis van het productieproces, CAD-software en kwaliteitsnormen zijn de kwalitatieve vereisten.				

Tekenaars	3821			
Tekenaar bouw (m/v)	1383	x	x	
! Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica (m/v)	1030	x	x	
! Tekenaar-ontwerper mechanica (m/v)	1408	x	x	

De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Het kwantitatieve tekort gaat terug op het te kleine aantal studenten in technische richtingen. Er bestaan immers zeer weinig specifieke opleidingen voor tekenaars waardoor er ook hiervoor in de pool van technisch afgestudeerden gerekruteerd wordt, waar het tekenen en werken met de benodigde software wel is opgenomen in de opleiding. In tweede orde zijn kwalitatieve aspecten verantwoordelijk voor het knelpunt. Werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerp-tekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.

Bakker (m/v)	248	x		x
Bakker is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de achterop hinkende instroom van schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. Daarbij spelen de arbeidsomstandigheden een hoofdrol: het bakkersberoep is zwaar en nacht- en weekendwerk zijn inherent. Naar jobinhoud wordt er vooral in kleine bakkerijen veel flexibiliteit en kennis van al de verschillende producten verwacht. Industriële bakkers hebben doorgaans wel specifiekere taken en betere werkuren dan ambachtelijke bakkers.				

Slager (m/v)	929	x		x
Beenhouwerijen vinden moeilijk slaggers. De hoofdoorzaak is kwantitatief: de leerlingenaantallen in de beenhouwersscholen zijn klein. Taaksplitsing, leercontracten en het geven van een extra opleiding via werkplekleren aan minder ervaren slaggers biedt enige verlichting. De arbeidstijden met onder andere zaterdagwerk en de specifieke werkomstandigheden remmen een vlotte rekrutering af.				

Productieoperator voeding (m/v)	613		x	x
De automatisatie in de voedingsindustrie stimuleert de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren. In tegenstelling tot de productiemedewerkers moeten de (kandidaat)-operatoren 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. Probleem hierbij is dat de vraag naar gekwalificeerde technici in vele sectoren groot is. Het werken in ploegen is inherent aan het beroep.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Textielarbeiders	152			
! Operator textielproductiemachines (m/v)	120		x	
Operator textielveredeling (m/v)	16		x	
Operator voorbereiding en bevoorrading weverij (m/v)	16		x	

De textielsector nam op technologisch vlak een hoge vlucht. De profielen voor operatoren in deze sector zijn mee geëvolueerd en werkgevers worden steeds veeleisender. De massaproductie is grotendeels verdwenen en in de plaats komen niche-producten. Hierdoor stijgen de kwaliteitseisen, is er meer testing nodig en worden de productieruns korter. Dit verhoogt de druk op de operatoren. Verantwoordelijkheidszin, technisch inzicht en leervermogen zijn de basisvereisten voor operatoren die werken met geavanceerde textielproductiemachines. Het probleem stelt zich voornamelijk bij gespecialiseerde operatoren zoals wevers. De operator textielveredeling is een erg ruim beroep waar veel gespecialiseerde functies kunnen onder vallen (bijvoorbeeld finishing, brandwering, kleuren, ...). Voor deze functies wordt vaak een basiskennis chemie gevraagd bovenop de vereisten voor de andere operatoren.

Confectiearbeiders	154			
Stikster (m/v)	115		x	
Stikster woningdecoratie (m/v)	39		x	

Het knelpunt betreft de gespecialiseerde stiksters en is van kwalitatieve aard. Het seriële productiewerk vertrok naar lageloonlanden. Wat bleef is het maken van prototypen en beperkte reeksen, het werk aan duurdere collecties, het uitvoeren van retouches en het vervaardigen van gordijnen en andere artikelen voor woningdecoratie. Deze activiteiten vragen gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten. Omdat de lagere functies zijn weggevallen en enkel de meer gespecialiseerde opdrachten overblijven, is het echter heel moeilijk om de nodige ervaring in de sector op te doen.

Drukker (m/v)	181		x	
---------------	-----	--	---	--

De drukkerijsector zoekt bekwame vaktechnische krachten. Drukkersopleidingen in het secundair beroepsonderwijs voldoen niet altijd aan de vereisten op de arbeidsmarkt. Scholen hebben niet altijd de mogelijkheid tot het aankopen van dure machines. Door de technische evolutie binnen de bedrijven komt de lat bovendien steeds hoger te liggen en zijn de nodige technische competenties vereist om storingen op te lossen en kwaliteitsvol werk af te leveren. Het niveau van de schoolverlaters stemt dan ook niet altijd overeen met het profiel dat werkgevers voor ogen hebben. Werkplekleren via IBO en interne opleidingen door de leveranciers van nieuwe machines zijn aangewezen remediëringsspistes. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde jobs, tot werkzoekenden met een stevige technische basiskennis.

Operator drukafwerkingsmachines (m/v)	52		x	
---------------------------------------	----	--	---	--

De drukafwerkers vervullen complexe taken zoals het instellen van computergestuurde boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. Het lichamenlijk zware werk is verdwenen door de computergestuurde machines en de ergonomie is verbeterd. Werkgevers verwachten nu eerder polyvalente werkkrachten met voldoende technische achtergrond die flexibel ingeschakeld kunnen worden. Het niveau van de kandidaten, en ook van de werkzoekende drukafwerkers, is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Het BSO-niveau dat vroeger volstond voor deze jobs, voldoet nu dikwijls niet om als operator de machines in te stellen. Vaak worden deze polyvalente operators zelf opgeleid door de bedrijven, al dan niet via IBO.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Operator houtbewerking (m/v)	203		x	
<p>Het betreft hier voornamelijk een kwalitatief probleem. Naast de kennis van houtbewerking moeten de operatoren ook technisch onderlegd zijn. Er wordt, samen met de chemie- en voedingssector, een SenSe ingericht die kandidaat-operatoren opleidt. In deze praktische opleiding met werkplekleren krijgen de leerlingen inzicht in industriële processen en leren ze zelfstandig een productielijn te bedienen en in te stellen. Doelgroep van deze richting zijn onder andere ASO'ers die niet naar het hoger onderwijs gaan en studenten die hun professionele bacheloropleiding stopgezet hebben.</p>				

Matrijzenmaker (m/v)	109	x		
<p>Matrijzenmaker is een kwantitatief knelpunt omdat dit beroep niet wordt aangeleerd in het onderwijs.</p>				

Lassers (m/v)	751			
Halfautomaatlasser (m/v)	572		x	
TIG-lasser (m/v)	179		x	
<p>Het knelpuntkarakter van gespecialiseerde halfautomaatlassers en TIG-lassers baseert zich op een reeks kwalitatieve eisen zoals het kennen van verschillende lasprocessen, het bezitten van specifieke certificaten en het kunnen lezen van gedetailleerde plannen. Ervaring wordt fel gewaardeerd.</p>				

Bedieners van metaalbewerkingsmachines	935			
! Insteller-bediener CNC-werktuigmachines (m/v)	701	x	x	
! Insteller-bediener van conventionele werktuigmachines (m/v)	234		x	
<p>Er is steeds minder vraag naar insteller-bedieners van conventionele machines ten voordele van CNC-werktuigmachines. Toch staan beide nog op de lijst van de (statistisch zwaarste) knelpuntberoepen. Bij vacatures voor insteller-bediener van conventionele werktuigmachines vormen de kwalitatieve eisen een obstakel. Kandidaten moeten meerdere bewerkingen - frezen, draaien en slijpen - kunnen uitvoeren. Bij vacatures voor insteller-bediener van de CNC-machines speelt daarenboven ook een kwantitatief tekort mee. Het instellen van CNC-werktuigmachines vereist specifieke kennis die niet altijd voldoende aanwezig is op de arbeidsmarkt.</p>				

! Pijpfitter (m/v)	208	x	x	
<p>Een pijpfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. Sollicitanten met kennis van meettechnieken, lassen, buizen fitten en pneumatica en hydraulica zijn schaars.</p>				

! Onderhoudsmecanici (m/v)	2921	x		
<p>Een onderhoudsmecanici staat in voor de goede werking van het mechanisch gedeelte van werktuigen, installaties en traditioneel of geautomatiseerd productiemateriaal. Onderhoudsmecanici is een jaarlijks terugkerend knelpunt dat volgt uit de geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen. Naast de technische kennis zijn ook een aantal soft skills belangrijk: leergierig zijn, zowel zelfstandig als in team kunnen werken, probleemoplossend en analytisch denken,...</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden
Mecaniciens van voertuigen	1316			
! Onderhoudsmecanicië van bedrijfs- of vrachtwagens (m/v)	312	x	x	x
! Technieker van werf-, landbouw- en hefmachines (m/v)	418	x	x	x
Onderhoudsmecanicië van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen (m/v)	586		x	
<p>Onderhoudsmecanicië van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, bedrijfs- of vrachtwagens en werf-, landbouw- en hefmachines zijn allemaal knelpunten. De geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen is de boosdoener. De instroom vanuit onderwijs voor onderhoudsmecanicië van personenwagens is naar aantallen nog wel voldoende, voor onderhoudsmecanicië van vrachtwagens is dit al heel wat minder en voor onderhoudsmecanicië van landbouwvoertuigen zijn er slechts enkele landbouwscholen die een opleiding aanbieden, waardoor de instroom erg laag is.</p> <p>Bij de onderhoudsmecanicië van bedrijfs- of vrachtwagens situeert het probleem zich zowel bij het aantal werkzoekenden, de kwalitatieve vereisten als de arbeidsomstandigheden. Er zijn te weinig leerlingen die kiezen voor de optie vrachtwagen. Daarnaast stijgen de kwalitatieve eisen door de evoluties inzake remsystemen, motormanagement en elektronica en het gebruik van diagnose- en controletoeestellen. Vaak is de kennis van pneumatica en hydraulica essentieel. De arbeidsomstandigheden bemoeilijken bovendien de invulling van de vacatures: mecanicië moeten vaak werken op atypische tijden - wanneer de vrachtwagens niet rijden - zoals op zaterdag en 's avonds.</p> <p>De situatie voor de technieker van werf-, landbouw- en hefmachines is vergelijkbaar aan voorgaande. De instroom vanuit onderwijs is hier nog lager, en bovendien moet de onderhoudstechnieker hydraulica en pneumatica kennen. Vaak wordt er in de grote bedrijven zelf opleiding georganiseerd, met eigen opleidingscentra. Daarenboven zijn het zware beroepen. Servicetechniekers werken soms buiten in moeilijke omstandigheden en het werk is fysiek lastig onder andere als zware onderdelen moeten getild worden. De tijdsdruk is hoog gezien technische pannes zo vlug mogelijk moeten verholpen worden.</p> <p>Ondanks de instroom vanuit onderwijs is onderhoudsmecanicië van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen een kwalitatief knelpunt. In het secundair onderwijs (BSO of TSO opleiding derde graad) worden niet altijd de juiste competenties verworven. Bovendien zijn er in de garage van de toekomst andere competenties nodig omdat de nadruk verschuift naar diagnose (inclusief het gebruik van PC en ICT) en klantencontact. Ook op technisch vlak veranderen de vereisten met de integratie van elektronica.</p>				
Plaatwerkers koetswerk	389			
Plaatwerker koetswerk (m/v)	266		x	x
Spuiter koetswerk (m/v)	123		x	x
<p>De plaatwerker, spuiter, voorbereider en (de)monteur vormen in kleine bedrijfjes vaak één gecombineerd beroep onder de noemer koetswerkhersteller. Ze moeten diverse technieken beheersen zoals demonteren en monteren, plaatwerk verrichten, spuiten en kennis hebben van automechaniek. Deze veelzijdige vakkennis verklaart de kwalitatieve discrepantie. Ook het zware en vuile werk, soms in een lawaaiërige omgeving en in moeilijke houdingen, schrikt kandidaten af.</p> <p>Door het gebruik van sensoren wordt er verwacht dat er veel minder ongevallen zullen zijn. Het beroep van koetswerkhersteller zal echter niet verdwijnen, maar wel inhoudelijk veranderen door het gebruik van andere materialen waardoor herstellingen complexer worden.</p>				
! Onderhoudselektricië (m/v)	1163	x	x	
<p>Onderhoudselektricië is niet enkel een kwantitatief knelpunt - de arbeidsreserve is klein - maar ook kwalitatief. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht, waardoor men zich steeds moet blijven bijscholen in deze functie. In de industrie zijn hydraulica, pneumatica en cad-cam-sturing niet meer weg te denken en is het preventieve en curatieve onderhoud veeleisender geworden. Soms worden ook specifieke attesten gevraagd en moeten veiligheidsregels in acht worden genomen.</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsomsta- ndigheden

Monteurs en installateurs elektrotechniek	660			
! Industrieel elektrotechnisch installateur (m/v)	568	x	x	
! Bordenbouwer (m/v)	92	x	x	

Deze beroepen zijn kwantitatieve knelpuntberoepen om de gekende reden: er is te weinig instroom vanuit het technisch onderwijs. Installateurs en monteurs moeten behalve specifieke vakkennis inzake elektriciteit en elektromechanica ook kunnen planlezen, instructies opvolgen en de veiligheidsregels respecteren.

Operatoren chemie en kunststoffen	1092			
Operator installaties in de chemische industrie (m/v)	683	x	x	x
Operator energetische en petrotechnische installaties (m/v)	150	x	x	x
! Productiemedewerker kunststofverwerking (m/v)	242	x	x	x
Kunststofbewerker	17	x	x	x

Operator in de petrochemie en de chemie is een kwantitatief knelpunt met een zwaartepunt in Antwerpen (en in mindere mate in de andere chemische clusters in Oost-Vlaanderen, Genk en Tessenderlo). Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs (vaak is het niveau van de TSO-studenten onvoldoende voor de sector en is er een 7e jaar of zelfs bachelorniveau vereist). De krapte wordt de volgende jaren acuter door de vergrijzing. Om de tekorten te milderen zet de sector in op zowel retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules, wervingsacties voor het chemie-onderwijs als op het aantrekken van buitenlandse werknemers. Aan de basis van deze knelpunten 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. Naar arbeidsomstandigheden wordt er vaak gewerkt in een volcontinu ploegensysteem (24/7).

Een productiemedewerker kunststofverwerking bedient 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 correcte instelling van machines en het uitvoeren van kwaliteitscontroles van de afgewerkte producten stellen hoge kwalitatieve eisen aan de operatoren.

Meubelmaker (m/v)	263		x	
-------------------	-----	--	---	--

Meubelmaker is een kwalitatief knelpunt. Er zijn wel immers voldoende leerlingen in het studiegebied hout. Het kwalitatieve probleem verschilt naargelang de vooropleiding. De door de werkgevers verwachte basiskennis rond computersturing is bij leerlingen uit het BSO niet altijd aanwezig. Leerlingen uit het TSO hebben deze kennis wel vaker, maar missen dan op hun beurt de ruime praktijkervaring die de leerlingen uit het BSO wel hebben opgedaan. Dit beroep hangt nauw samen met interieurbouwer en situeert zich in ambachtelijke bedrijven of industriële ondernemingen.

Logistiek verantwoordelijke (m/v)	1708		x	
-----------------------------------	------	--	---	--

De logistiek verantwoordelijke coördineert de logistieke keten van een bedrijf. Kennis van de logistieke wereld, organisatietalent, verantwoordelijkheidszin en kunnen aansturen van een team zijn de kernkwaliteiten verbonden aan deze functie. Voor dit beroep is men meestal op zoek naar werknemers met veel ervaring die kunnen doorgroeien.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Administratief logistiek medewerkers (m/v)	1887			
Expediteur (m/v)	963	x	x	x
Douanedecarant (m/v)	188	x		x
Dispatcher goederenvervoer (m/v)	736		x	x

Bij expediteur start het knelpunt bij de instapfunctie expeditiebediende tot de doorgroefunctie expediteur. Werkgevers zoeken gedreven, meertalige en flexibele werknemers met negotiatietalent, een juiste attitude en veel verantwoordelijkheidszin. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis (van bijvoorbeeld transportmodi, wetgeving, kostprijsbeheersing...). Schoolse opleidingen en ook ervaring leveren daarbij een bijdrage. Bachelors uit de richting logistiek management en kandidaten die het zevende jaar TSO 'internationaal transport en goederenverzending' volgden groeien door naar expediteur. De instroom vanuit deze richting is echter laag.

Dispatcher is vaak een spilfunctie binnen het bedrijf met als takenpakket de keuze van de transportmodi, het beheer van het vervoerspark en de planning van just-in-time leveringen. Er worden dan ook hoge kwalitatieve eisen gesteld aan de dispatcher goederenvervoer. Ervaring, communicatievaardigheden, meertaligheid, flexibiliteit, multi-tasking en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures. Het knelpunt wordt versterkt door de werktijden (beschikbaarheid en soms ploegenarbeid). De rekruteringsbasis beperkt zich niet tot logistiek bedienden met ervaring, ook chauffeurs met een geschikt profiel fungeren als dispatcher. Er is momenteel hiervoor geen schoolse opleiding (al wordt momenteel een opleiding uitgewerkt op het niveau van Hoger Beroepsonderwijs).

Douanedecarant is een kwantitatief knelpunt. Douanedecaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten, omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen kan verworven worden. Bovendien is de douaneregulering erg omvattend en gecompliceerd. De werktijden kunnen onregelmatig zijn.

Verhuizer (m/v)	102		x	x
-----------------	-----	--	---	---

Verhuizer is een knelpunt. Hoofdredeken zijn het 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 vereist 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. Verhuizers komen ook bij mensen binnen waardoor communicatievaardigheden en een verzorgd voorkomen ook meespelen bij aanwerving.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Bestuurders in het wegtransport	3047			
Vrachtwagenchauffeur vaste wagen (m/v)	714	x	x	x
Bestuurder trekker-oplegger (m/v)	921	x	x	x
! Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen (m/v)	364	x	x	x
Autobuschauffeur (m/v)	427	x	x	x
Vrachtwagenchauffeur distributie (m/v)	621	x	x	x

De tewerkstelling in de transportbedrijven staat onder druk omwille van verschillende redenen. Ten eerste is er de concurrentie uit de nieuwe EU-landen. Verder speelt de economische crisis de sector parten door de algemene afname van transportvolumes. Tenslotte is er een verschuiving van vrachtwagens naar andere types voertuigen en snelle leveringen. De kilometerheffing die vanaf 2016 geldt als vervanging van het eurovignet speelt ook in het voordeel van kleinere voertuigen.

Toch blijven de chauffeurs kwantitatieve knelpuntberoepen. De beroepsgroep van het rijdend personeel is bijzonder onderhevig aan vergrijzing. Op middellange tot zelfs korte termijn is er een zeer grote vervangingsvraag ten gevolge van uitstroom van pensioengerechtigde chauffeurs. Daarnaast zijn er weinig werkzoekenden met passend rijbewijs en/of in het bezit van specifieke attesten. Ondanks de personeelsafbouw van de laatste jaren kunnen de chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rij scholen maar tot zekere hoogte de nood lenigen. Chauffeur distributie is een kwantitatief knelpunt indien een rijbewijs C wordt geëist.

Het imago en de arbeidsomstandigheden - de ongunstige tijdsregeling, de hogere werk- en tijdsdruk, de verkeerscongestie en de vele controles - 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 zijn een goede lichamelijke conditie, een klantvriendelijke houding, veilig rijgedrag, gebeurlijk ADR-attesten voor het vervoer van specifieke producten en soms talenkennis. Het attest vakbekwaamheid en de verplichting om vanaf 2016 vijfjaarlijks 35 uur opleiding te volgen is een nieuwe kwalitatieve drempel. Het attest van vele chauffeurs zal aflopen in 2016 (indien rijbewijs behaald voor 2009).

Het vinden van autobuschauffeurs wordt bemoeilijkt door de gesplitste diensten en het avond- en weekendwerk. De keuze voor een betere balans tussen werk en gezin begint door te wegen naarmate men ouder wordt. Buschauffeurs hebben rechtstreeks contact met de passagiers en moeten daarom ook over de nodige communicatievaardigheden beschikken. Een aantal van de meer ervaren chauffeurs schuift na verloop van tijd door naar autocar. Vanaf september 2015 moet het vakbekwaamheidsattest voor chauffeurs van autobus en -car vernieuwd zijn. Vooral voor bijrijders en gelegenhedschauffeurs dreigen er daardoor tekorten te ontstaan die extra druk leggen op de vraag naar chauffeurs met rijbewijs D. Het behalen van het attest bestaat uit een bijscholing van 35 uur, een inspanning die veel bijrijders en gelegenhedschauffeurs niet willen doen om enkele ritten te kunnen maken.

Trein- en metrobestuurder (m/v)	179	x		x
---------------------------------	-----	---	--	---

Vacatures voor treinbestuurder richten zich tot technische profielen en deze zijn schaars. De NMBS leidt zijn treinbestuurders zelf op wat de nieuwe instroom faciliteert. Het uitbouwen van een eigen opleidingsstructuur door de private spelers moet in deze context gezien worden. Treinbestuurder wordt men immers pas na het volgen van gespecialiseerde opleidingen en het halen van de nodige licenties (met bijhorende taalvereisten). De ongunstige tijdsregeling is een andere verklarende factor voor het knelpunt: treinbestuurders werken in een onregelmatig regime met vroege en late shiften en vaak nachtprestaties, waarbij de planning van ritten vaak op korte termijn wordt opgesteld.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Arts (m/v)	159	x		x
Het knelpunt is afhankelijk van de specialisatie: vooral kandidaten voor geriater, neuroloog, urgentiearts, kinderarts en kinderpsychiater zijn moeilijk te vinden. Bovendien zijn er aanwervingsmoeilijkheden in wijkzorgcentra, externe diensten, arbeidsgeneesheren bij mutualiteiten, ...				

Apotheker (m/v)	96	x		
Apotheker op zich is geen knelpunt, het is enkel ziekenhuisapotheker dat een kwantitatief knelpunt vormt. De tewerkstellingsmogelijkheden in gewone apotheken temperen de interesse voor een bijkomende studie. Het kwantitatieve tekort wordt ook versterkt door het gelimiteerd aantal studenten - tien per jaar - dat aan de bijkomende master-na-masteropleiding mag beginnen. Als gevolg van doorgedreven specialisatie wordt een onderscheid gemaakt tussen de klassieke ziekenhuisapotheker en de ziekenhuisapotheker-analist die specifieke chemo-medicaties maakt.				

Paramedici	756			
! Kinesitherapeut (m/v)	548	x		x
Dentaaltechnicus (m/v)	60	x		x
Opticien (m/v)	148	x		
<p>Vacatures voor kinesitherapeuten geraken moeilijk ingevuld vanwege een combinatie van arbeidsomstandigheden en een kwantitatief tekort. 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. Vooral de vacatures voor kinesitherapeut in rusthuizen worden traag ingevuld. De rusthuissector wordt als een minder aantrekkelijke werkomgeving gepercipieerd door sollicitanten.</p> <p>Dentaaltechnicus is een kwantitatief knelpunt door de te kleine gekwalificeerde uitstroom uit de TSO-opleidingen in Antwerpen, Brussel en Oostende. Werkplekieren via leercontract of IBO vormt een welkom alternatief. De spanning verschilt van streek tot streek omwille van de geografische mismatch tussen werkzoekenden en de kleine dentaaltechnische labo's. Ander punt is dat het loon niet in verhouding staat tot de gevraagde technische vakbekwaamheid, waardoor ook de arbeidsomstandigheden als oorzaak beschouwd worden.</p> <p>Opticien is een kwantitatief knelpunt. Er zijn relatief weinig vacatures, maar deze zijn moeilijk in te vullen. De combinatie van medische kennis met competenties van verkoop zijn niet veelvoorkomend. Er bestaan bovendien weinig opleidingen voor dit beroep (o.a. Syntra).</p>				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Verpleegkundige	4249			
Hoofdverpleegkundige (m/v)	540	x		x
! Verpleegkundige (m/v)	3672	x		x
Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier (m/v)	37	x		x

Verpleegkundige is een klassiek knelpuntberoep. Wel is de spanning tijdelijk afgetoet door de besparingen in de ziekenhuissector, het optrekken van de pensioenleeftijd en ook het stijgende leerlingenaantal. De initiatieven om de instroom te verhogen ressorteren effect: werkzoekenden kunnen met behoud van hun uitkering een opleiding tot verpleegkundige volgen, werknemers in verzorgende functies krijgen studiefaciliteiten, verpleegkundigen met een buitenlandse opleiding worden aangespoord om via een verkort opleidingstraject een bachelor in de verpleegkunde te halen, de instap van herintreders wordt begeleid en er worden verpleegkundigen gerekruteerd in het buitenland (bijvoorbeeld uit Nederland). De huidige minder krappe situatie zal snel terug omslaan als de gezondheids- en welzijnszorg volop geconfronteerd wordt met de gevolgen van de vergrijzing bij zowel de zorgverleners als zorgvragers. Bovendien zijn de meeste verpleegkundigen minder geïnteresseerd om te werken in een rust- en verzorgingstehuis. Jobintrinsicke elementen zoals de fysieke en psychische arbeidsbelasting, weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters creëren minder gunstige arbeidsomstandigheden. Bij de doorgroefunctie hoofdverpleegkundige is het obstakel de verloning die niet in verhouding staat tot de grotere verantwoordelijkheid.

Verzorgenden	3193			
Zorgkundige (m/v)	2381	x	x	x
Verzorgende (m/v)	812			x

Ziekenhuizen en rusthuizen rekruteren nu kandidaten met een registratie als zorgkundige waardoor verzorgenden uit de boot vallen. De verzorgende kan enkel nog terecht in de thuiszorg, maar deze vorm van zorg wordt wel steeds meer aangewend.

Het tekort aan zorgkundigen is aangescherpt door de groeiende zorgvraag. De titel van zorgkundige en de complexere zorgsituaties dragen bij tot het kwalitatieve knelpunt. De arbeidsomstandigheden ten slotte versterken het knelpunt: werken als zorgkundige is fysiek zwaar, het eventuele weekendwerk en nachtprestaties zijn minder aantrekkelijke voorwaarden. In de thuiszorg is het bezit van een rijbewijs en wagen soms een aanwervingsvoorwaarde en veel jobs zijn deeltijds.

Een effectieve aanbod- en competentieversterkende piste is het opleiden van werknemers en werkzoekenden tot zorgkundigen. Dat kan via verschillende trajecten met eventueel opleiding tot verzorgende als tussenstap.

Rijinstructeur m/v	79	x		x
--------------------	----	---	--	---

Er is een tekort aan rijinstructeurs. De oudere leeftijdsstructuur in dit beroep accentueert het tekort. Om dit te verhelpen organiseren VDAB en Syntra in samenwerking met de sectorfederatie opleidingscursussen die de kandidaat-lesgevers voorbereiden op de examens. De interesse voor het beroep wordt afgezwakt door de ongunstige tijdsregeling: werken in de vooravond, op woensdagnamiddag en op zaterdag is de regel.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti- tatief	Kwali- tatief	Specifieke arbeidsom- standigheden

Opvoeders	1527			
Monitor begeleider in de sociale economie (m/v)	298		x	
Begeleider kinderopvang (m/v)	1229		x	x

Monitor begeleider in de sociale economie is een kwalitatief knelpuntberoep. Begeleiders 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 is de combinatie van technische, pedagogische en leidinggevende kwaliteiten de basis voor het knelpunt. Het nieuwe 'Maatwerk-decreet' benadrukt de doorstroming van werknemers naar het Normaal Economisch Circuit. De nieuwe regelgeving binnen dit decreet trad in voege vanaf 1 april 2015. De effecten hiervan op het omkaderend personeel zijn nog niet duidelijk.

Begeleider in de kinderopvang betreft zowel de begeleider in de opvang voor baby's en peuters als in de buitenschoolse kinderopvang. Beide zijn een kwalitatief knelpunt.

Een begeleider in de opvang voor baby's en peuters heeft een vereiste kwalificatie nodig. In de buitenschoolse opvang moet slechts de helft van de begeleiders BKO over de vereiste kwalificatie beschikken. De andere 50% mag ook over een minimum kwalificatie (=attest startopleiding) beschikken. Sinds 1 april 2014 kan een beperkt aandeel (25%) kinderbegeleiders starten zonder kwalificatie (mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden) en dat zowel in de opvang van baby's en peuters als in de buitenschoolse opvang. Binnen de zes jaar na starten moeten ze wel hun kwalificatie behalen. Bij begeleider BKO zijn ook de specifieke arbeidsomstandigheden een deel van het probleem. De gesplitste en onregelmatige werktijden zoals voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties maken de baan minder aantrekkelijk. Vaak werken de begeleiders ook met een deeltijds contract waardoor ze uitkijken naar betere banen. Bij laag betaalde en deeltijdse jobs speelt onvermijdelijk de werkloosheidsval.

3. Conclusies

Conclusies

- ✓ Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 75,1% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen ingevuld geraakt. Bij jobs voor niet-knelpuntberoepen is dit 85,5%.
- ✓ 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 richtingen. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen bestaan over de technische richtingen in het secundair onderwijs en is er nog steeds geen sprake van hogere leerlingenaantallen in veel van de interessantere technische opleidingen. Voor de meeste van deze opleidingen blijft het aantal leerlingen zelfs dalen. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan technisch leidinggevend en diverse technici.
- ✓ De economische crisis van de afgelopen jaren en de instroom van buitenlandse werknemers zorgde vooral in de bouwsector voor minder knelpuntberoepen. Zo verdwenen bijvoorbeeld metselaar en wegenwerker van de knelpuntenlijst. Voor andere beroepen (o.a. schrijnwerkers, dakdekkers) blijven werkgevers moeilijkheden ondervinden om genoeg competente kandidaten te vinden.
- ✓ Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten blijft het binnen de sector van de social profit een probleem om voldoende geschikt personeel te vinden o.a. verpleegkundigen, zorgkundigen,... Arts staat voor het eerst op de lijst met knelpuntberoepen: het gaat hier om bepaalde specialisaties zoals spoedarts, geriater, kinderarts,...
- ✓ Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendefuncties. Toch blijft het bij gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Vooral de combinatie van talenkennis, commerciële, technische, administratieve, boekhoudkundige en soms juridische vaardigheden vormt het voornaamste struikelblok.
- ✓ Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkkrachten, onder andere door de vergrijzing en de bijhorende vervangingsvraag. Werkgevers hebben echter problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor productieoperator textiel en gespecialiseerd stikster.
- ✓ De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst: technische beroepen, beroepen uit de horeca, uit de social profit, vrachtwagenchauffeurs, schoonmakers, vertegenwoordigers, informatici,..... Bij de remediëring moet dan ook rekening gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. VDAB probeert om via verscheidene initiatieven een oplossing te bieden maar de rol die VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. Via de versterkte sectorale werking werkt VDAB eraan om de knelpuntproblematiek intensief aan te pakken.

4. Methodologie

Knelpuntberoepen

VDAB ervaart dat vacatures voor bepaalde beroepen moeilijker vervuld worden dan andere. Daarom worden in deze studie de kenmerken van die vacatures onderzocht.

Een éénduidige definitie van de notie 'knelpuntberoep' bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om knelpuntberoepen te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die sinds 1989 door VDAB werden gebruikt verwijzen wij naar onze studies uit voorgaande jaren ⁴.

Nieuwe methodologie

Doorheen de jaren is de lijst met knelpuntberoepen geëvolueerd van een interne studie om opleidingen te plannen naar een instrument dat ook steeds vaker gebruikt wordt door externe instanties. Het was dan ook aangewezen om de methodologie te herbekijken. Extra aanleiding zijn de staatshervorming, waardoor een aantal extra bevoegdheden naar VDAB overkomen, een audit en de hieruit voortkomende aanbevelingen van het Rekenhof en de vraag vanuit het beleid naar toekomstgerichter cijferwerk.

Voor de nieuwe methodologie vertrekken we van twee onderscheiden behoeften: enerzijds een **uitgebreide** lijst om alle matchingsproblemen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, anderzijds een **bepaalde** lijst van de **statistisch zwaarste knelpuntberoepen**.

De combinatie van cijfers en advies van experts blijft behouden maar de statistische afbakening wordt belangrijker en is gebaseerd op een uitgebreidere set van indicatoren. Deze set wordt aangevuld met een kwalitatieve indicator die het advies van experts -intern en extern- omvat.

De stappen in de methodologie:

- statistische analyse
- advies VDAB-medewerkers
- advies sectororganisaties, sectorale accountmanagers, vakexperts

De cijfers in combinatie met het advies zijn bepalend. Bij onvoldoende informatie worden nog bijkomende objectieve gegevens verzameld (IBO-cijfers, uitstroomcijfers CompetentieCentra, Studie Schoolverlaters,...).

Statistische analyse

Voor het bepalen van knelpuntberoepen is het

noodzakelijk dat we een voldoende **aantal ontvangen jobs** hebben. Om de **representativiteit** te verhogen vertrekken we van een bredere basis: er wordt niet meer alleen rekening gehouden met vacatures uit het NECzU maar ook met uitzendopdrachten. Studentenjobs en jobs voor zelfstandigen blijven uitgesloten omdat ervaring leert dat ze de cijfers te zeer vertekenen.

Uitgebreide lijst

Voorwaarde 1: minstens 50 ontvangen jobs NECzU **of** minstens 150 ontvangen jobs voor uitzendopdrachten (op jaarbasis).

Voorwaarde 2: voldoen aan minstens 1 op 3 van volgende indicatoren:

- Spanningsindicator beroep < mediaan spanningsindicator alle beroepen
- [Gemiddeld saldo/gemiddeld ontvangen] beroep > mediaan [gemiddeld saldo/gemiddeld ontvangen] alle beroepen
- Vervullingspercentage beroep < mediaan vervullingspercentage alle beroepen

Voorwaarde 3: positief advies van experts.

Beroepen die niet in aanmerking komen vanwege te weinig ontvangen vacatures kunnen toch 'opgevestigd' worden indien ze aan alle drie de indicatoren voldoen en er ook een positief advies is van de experts.

283 beroepen kwamen statistisch in aanmerking voor de bespreking met de interne en externe experts.

Na de adviesrondes leverde dit voor Vlaanderen een uitgebreide lijst op met 144 knelpuntberoepen.

De statistisch zwaarste knelpuntberoepen:

De beperkte lijst vertrekt van de uitgebreide lijst waar strengere statistische criteria op toegepast worden:

- Minstens 250 ontvangen jobs NECzU **of** minstens 500 ontvangen jobs voor uitzendopdrachten (op jaarbasis).
- De statistische indicatoren worden vergeleken t.o.v. kwartielen en moeten voldoen aan minstens 2 op 3 indicatoren.

De beperkte lijst van 2015 telt 46 beroepen.

Bijlagen

De lijst met provinciale accenten en een bijlage met aandelen knelpuntvacatures zullen apart beschikbaar gesteld worden.

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



Meer info op vdab.be of bel 0800 30 700

VDAB
samen sterk voor werk