

Krap Vlaanderen

In de greep van knelpuntberoepen en -vacatures

Dat Vlaanderen met een aanzienlijk probleem van knelpuntberoepen kampt, hoeven we u wellicht niet meer te vertellen. De problematiek is allesbehalve nieuw en wordt met de regelmaat van de klok besproken in de kranten. Bovendien kon u in de andere bijdragen aan dit themanummer van Over.Werk reeds alles lezen over de oorzaken en geschiedenis van de knelpuntberoepen en -vacatures in het Vlaams Gewest. In dit artikel bespreken we enkele van de manieren waarop de Vlaamse overheid de knelpunten tracht te remediëren.

Wat is het probleem?

De samenleving verandert en dit aan een steeds hoger tempo. Deze veranderingen hebben vaak een dubbel effect op de arbeidsmarkt. Door de informatisering van de economie is er een grote vraag naar informatici, maar vermindert de vraag naar (laaggeschoolde) administratieve krachten. Door de 'verdiensting' groeit de tewerkstelling in de commerciële diensten, maar tegelijkertijd gaat de tewerkstelling in de industrie achteruit. De vergroening doet nieuwe jobs ontstaan, terwijl andere jobs verdwijnen. Zo kunnen we een hele reeks trends opnoemen die de vraag naar arbeid doet verschuiven. Het arbeidsaanbod volgt deze verschuivingen niet altijd even goed, wat (onder meer) resulteert in knelpuntberoepen.

Deze evoluties zijn niet uniek voor het Vlaams Gewest. Ook in andere landen evolueert de arbeidsmarkt niet altijd even vlot mee met de heersende economische trends, met dezelfde knelpunten tot

gevolg. Uit een wereldwijde enquête van Manpower blijkt dat in 2010 31% van alle werkgevers moeilijkheden ondervond om vacatures ingevuld te krijgen (Manpower, 2010). In België had 27% van alle werkgevers moeite om hun vacatures in te vullen, net onder het wereldwijde gemiddelde, maar boven het Europese gemiddelde (23%). Wanneer we kijken

naar het lijstje van beroepen die volgens Manpower in de hele wereld het moeilijkst in te vullen zijn, zijn dit stuk voor stuk beroepen die al twintig jaar lang figureren op de jaarlijkse lijst van knelpuntberoepen van de VDAB: technici, verkopers, ingenieurs, boekhoudkundig personeel, informatici, enzovoort.

De toenemende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt wordt uitgedrukt door middel van de 'spanningsratio'. Wanneer er voor elke openstaande vacature 9 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) beschikbaar zijn, spreken we van een gemiddelde spanningsratio. Net voor het uitbreken van de economische crisis waren er in Vlaanderen slechts iets minder dan 4 nwwz per openstaande vacature. In de loop van de crisis is de spanningsratio weer opgelopen tot 6, maar in januari 2011 was deze alweer gezakt tot 4,9 nwwz per openstaande vacature.

De Vlaamse spanningsratio verbergt echter grote onderliggende verschillen. Ten eerste zijn er grote regionale verschillen, zoals blijkt uit tabel 1. Onder meer

Tabel 1.

Spanningsratio in de Vlaamse resoc's (januari 2011)

| RESOC | Aantal nwwz (A) | Openstaande vacatures (B) | Spanningsratio (A/B) |
|------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------------|
| Antwerpen | 45 303 | 7 506 | 6,0 |
| Mechelen | 10 210 | 2 954 | 3,5 |
| Turnhout | 14 150 | 1 798 | 7,9 |
| Halle-Vilvoorde | 15 814 | 2 835 | 5,6 |
| Leuven | 11 826 | 2 328 | 5,1 |
| Brugge | 7 295 | 1 831 | 4,0 |
| Westhoek | 5 506 | 788 | 7,0 |
| Zuid-West-Vlaanderen | 7 650 | 2 127 | 3,6 |
| Oostende | 5 936 | 474 | 12,5 |
| Midden-West-Vlaanderen | 4 594 | 2 213 | 2,1 |
| Zuid-Oost-Vlaanderen | 11 654 | 1 714 | 6,8 |
| Dender-Waas | 12 599 | 1 920 | 6,6 |
| Meetjesland-Leiestreek | 4 805 | 1 302 | 3,7 |
| Gent en rand | 16 613 | 3 795 | 4,4 |
| Limburg | 29 134 | 3 637 | 8,0 |
| TOTAAL | 203 089 | 41 676 | 4,9 |

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

in resoc's waar relatief veel bedrijfsactiviteit is, zoals in West-Vlaanderen, het Meetjesland en Mechelen, is de spanningsratio bijzonder laag. Ten tweede wil een spanningsratio van 4,9 niet zeggen dat er voor elke vacature 4,9 geschikte werkzoekenden beschikbaar zijn. Voor knelpuntberoepen zullen er stevast minder kandidaten gevonden worden dan voor andere beroepen. Dit doet vermoeden dat het in Midden-West-Vlaanderen (spanningsratio van 2,1) bijzonder moeilijk is om bijvoorbeeld een verpleegkundige of een slager te vinden, laat staan dat werkgevers keuze zouden hebben tussen verschillende kandidaten.

Dit is natuurlijk problematisch. Bedrijven die onvoldoende personeel vinden, kunnen niet optimaal produceren. De rekruteringsmoeilijkheden kunnen bedrijven ook ontmoedigen om zich in Vlaanderen te vestigen of bijkomend te investeren in hun Vlaamse vestigingen. De industrie is en blijft belangrijk voor de Vlaamse economie en tewerkstelling, en er wordt nu ook extra op ingezet met het 'Nieuw Industrieel Beleid'.¹ Met dit 'Nieuw Industrieel Beleid' wil Vlaanderen een transformatie op gang trekken waarmee de Vlaamse industrie kan beantwoorden aan de uitdagingen van de toekomst. De vele knelpuntberoepen zijn echter een belangrijk struikelblok en moeten dus aangepakt worden. Vlaanderen

heeft de ambitie om een belangrijke regio te zijn voor de hoogtechnologische industrie, maar heeft een nijpend tekort aan technici en ingenieurs. De logistieke sector wordt in 'Vlaanderen in actie' naar voren geschoven als een speerpuntsector, maar vindt onvoldoende vrachtwagenchauffeurs en logistiek bedienden. Omwille van de vergrijzing is er een groeiende nood aan personeel in de zorgsector, maar er zijn te weinig verpleegkundigen...

Bovendien wijst niets er op dat het probleem in de komende jaren minder nijpend zal worden. Er zijn steeds meer jobs in knelpuntberoepen, de helft van alle vacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen. Bovendien kunnen de vergrijzing en de ontgroening het knelpuntkarakter van een economie nog aanzienlijk vergroten. In het Manpower-onderzoek stond Japan helemaal bovenaan de lijst (Manpower, 2010): 76% van de Japanse werkgevers vond moeilijk geschikte werknemers. Niet verrassend, want de Aziatische tijger heeft al heel wat grijze haren in zijn vacht. Voor elke 100 Japanners tussen 55 en 64 jaar staan er amper 67 jongeren tussen 15 en 24 klaar om hen te vervangen wanneer zij met pensioen gaan. In het Vlaams Gewest zijn dat er nog 94, dus ook te weinig, en rond het jaar 2020 zouden we een dieptepunt bereiken van

78 jongeren per 100 oudere werknemers (Federaal Planbureau, 2008; Verenigde Naties, 2008). Tussen 2009 en 2014 zullen in Vlaanderen bijna 300 000 werkenden met pensioen gaan, een toename met + 35% ten opzichte van de periode 2004-2009 (Heremans et al., 2011). Indien daar veel mensen bij zijn die een knelpuntberoep uitoefenen, kan dit de Vlaamse arbeidsmarkt nog heel wat krapper maken dan ze vandaag al is.

Wat zijn de oorzaken?

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Bij de belangrijkste knelpuntberoepen in Vlaanderen vinden we onder meer ingenieurs, technisch tekenaars, mecaniciens, lassers, elektriciens, schrijnwerkers en andere technische beroepen. Samen met enkele beroepen uit de zorgsector vormen de technische beroepen de hoofdmoot van de knelpuntberoepen. Een belangrijke reden waarom er onvoldoende kandidaten zijn voor technische knelpuntvacatures, is een gebrek aan interesse in technische studierichtingen die voorbereiden op het uitoefenen van knelpuntberoepen.

Zowel de industrie als het technisch- en beroeps- onderwijs zelf kampen met een ongunstig imago, waardoor jongeren te weinig voor deze richtingen kiezen. De VDAB waarschuwt jaarlijks in zijn schoolverlatersstudies voor de slechte resultaten van bepaalde studierichtingen, maar ziet jaar na jaar dezelfde problemen terugkomen. We zetten enkele van hun conclusies op een rijtje (VDAB, 2010c):

- Het aantal laaggeschoolde schoolverlaters blijft te hoog. Te veel jongeren verlaten het middelbaar onderwijs zonder diploma van de derde graad, vaak na het doorlopen van het beruchte 'watervalstelsel'. Paradoxaal genoeg komen zij vaak terecht in de industrie, waar zij doorgaans laagbetaalde en niet-complexe arbeid verrichten op een werkvloer die om geschoolde technische krachten verlegen zit.
- Elk jaar komen er duizenden jongeren op de arbeidsmarkt met een diploma van de derde graad ASO. In twee derde van de gevallen gaat het om jongeren die een hogere studie geprobeerd hebben, maar niet slaagden. Een derde gaat meteen na het beëindigen van het middelbaar onderwijs op zoek naar een job, om vast te stellen

dat weinig werkgevers op zoek zijn naar mensen met enkel een ASO-diploma. Dit zijn steevast jongeren die iets in hun mars hebben, maar dit potentieel onvoldoende kunnen realiseren.

- Het beroeps-onderwijs kampt ook met een paradox. Enerzijds willen steeds meer jongeren vanuit het beroeps-onderwijs verder studeren en is er ook van werkgeverszijde vraag naar een hoger beroeps-onderwijs. Anderzijds moet het beroeps-onderwijs in de eerste plaats schoolverlaters afleveren die klaar zijn om ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt. Studenten moeten dus én voorbereid worden op een doorstroom naar verder (hoger) onderwijs, én op een doorstroom naar de arbeidsmarkt.
- In het beroeps-onderwijs studeren nog te veel jongeren in richtingen als kantoor en mode, zonder dat daar goede tewerkstellingsperspectieven aan verbonden zijn. Zesjarige opleidingen doen het ook beduidend slechter dan zevenjarige opleidingen. Maar ook buiten het beroeps-onderwijs, onder meer in het hoger onderwijs, zijn er heel wat studierichtingen met meer studenten dan er vraag is naar mensen met die diploma's.
- Het middelbaar technisch onderwijs biedt enerzijds goede tewerkstellingsvooruitzichten en anderzijds ook goede kansen om verder te studeren in het hoger onderwijs. Jonge studenten en hun ouders mogen technisch onderwijs niet als een 'tweede keuze' beschouwen.

Uit deze conclusies blijkt dat de begeleiding bij de studiekeuze in heel wat gevallen beter kan. Zowel de keuze voor ASO, TSO, BSO of KSO, als de keuze voor specifieke studierichtingen, is niet altijd gestoeld op de juiste argumenten en leidt niet altijd tot de meest optimale studie-uitkomst.

Onvoldoende mobiliteit op de arbeidsmarkt

De mismatch tussen vraag en aanbod is het meest frappant in de werkloosheid. Er zijn momenteel zo een 200 000 niet-werkende werkzoekenden in het Vlaams Gewest, en toch zijn er knelpuntvacatures die moeilijk of zelfs helemaal niet ingevuld raken.² Voor de meeste vacatures is er geen enkel probleem van invulling, net zoals het voor de meeste werkzoekenden niet al te lang duurt vooraleer ze werk vinden. Maar wanneer mensen met het potentieel om vacatures voor knelpuntberoepen in te vullen

langdurig werkloos blijven, omdat zij bijvoorbeeld werk zoeken in een sector met weinig tewerkstellingsperspectieven, kan men zich afvragen of een heroriëntatie niet opportuun is en mogelijk zelfs verplicht moet worden.

In een arbeidsmarkt met 200 000 niet-werkende werkzoekenden en ongeveer 75 000 schoolverlaters (per jaar) tegenover meer dan 2 miljoen werkenden, moet er ook naar de rol van bedrijven en sectoren gekeken worden. Zij beschikken immers zelf over het grootste potentieel aan kandidaten voor knelpuntvacatures. Het is van belang dat men meer buiten de bedrijfs- en sectormuren kijkt en dat er werk gemaakt wordt van interne, functionele en intersectorale mobiliteit voor het invullen van knelpuntvacatures. Nu de werkloosheid opnieuw daalt en de vergrijzing zich stilaan laat voelen, zullen extra inspanningen naar studenten en werkzoekenden toe niet voldoende zijn om alle knelpunten op te lossen.

Er vanuit gaande dat de economie niet opnieuw ontspoord, verwachten we op korte termijn een toename van het aantal vacatures (toenemende vervangingsvraag omwille van vergrijzing) en een daling van de werkloosheid. De enige manier om toch nog voldoende sollicitanten te vinden voor al de vacatures, is meer werkenden aantrekken. Een hogere mobiliteitsgraad betekent dat meer werkenden op zoek gaan naar ander werk, waardoor het aantal sollicitanten stijgt, maar ook dat het aantal vacatures verder toeneemt, want al die werkenden moeten natuurlijk vervangen worden. Echter, hoe meer werkzoekenden (werklozen en werkenden) en vacatures er zijn om met elkaar te matchen, hoe efficiënter die matching kan gebeuren.

De Belgische arbeidsmarkt is relatief weinig mobiel. Tussen 2000 en 2005 was net geen 14% van de Belgische werkenden jobmobiel, tegenover meer dan 15% gemiddeld in de EU en meer dan 20% in landen als Denemarken en het Verenigd Koninkrijk. Op de flexizekerheidsschaal neigt België eerder naar de kant van de zekerheid en het VK naar de kant van de flexibiliteit. Toch was ongeveer de helft van de Belgische werkenden die mobiel waren 'verplicht mobiel' ten gevolge van ontslag of het aflopen van hun contract. In de zeer mobiele landen is het percentage verplicht mobiele werkenden ongeveer even groot als in België (ongeveer 7%), maar is het aandeel vrijwillig mobiele

werkenden dubbel zo groot (Andersen et al., 2008). Meer mobiliteit hoeft dus zeker niet synoniem te zijn voor meer negatieve mobiliteit.

Hoewel uit onderzoek blijkt dat werknemers in sommige andere Europese landen dubbel zo vaak jobmobiel zijn als in België, leidt dit niet tot een aanzienlijk kortere aanstellingsduur. Belgen blijven gemiddeld twaalf jaar bij dezelfde werkgever, het Europees gemiddelde bedraagt tien jaar en Britten blijven hun werkgever gemiddeld meer dan acht jaar trouw (Andersen et al., 2008). De hogere jobmobiliteit concentreert zich in deze landen voornamelijk bij jonge werknemers en omvat ook veel veranderingen van beroep/functie zonder te veranderen van werkgever.

Om de mobiliteit te verhogen is een sterke levenslang leren-strategie onontbeerlijk. Het belang van levenslang leren wordt al lang benadrukt. In 2000 werd in de Lissabonstrategie een doelstelling opgenomen om in 2010 een deelname aan levenslang leren te behalen van 12,5%.³ De meeste Europese landen realiseerden in de periode 2000-2010 een forse toename van de deelname aan permanente vorming en vele landen haalden de doelstelling. Het Vlaams Gewest kende echter bijzonder weinig vooruitgang en strandde in 2009 (meest recent cijfer) op 7,4% (komende van 6,9% in 2000).

Recent bleek nog eens hoe weinig werknemers en werkgevers proactief bezig zijn met opleiding. Tijdens de economische crisis werden bepaalde (korte) VDAB-opleidingen gratis gemaakt voor mensen in tijdelijke werkloosheid. Van deze mogelijkheid werd echter nauwelijks gebruik gemaakt. Enerzijds wellicht omdat bedrijven hun werknemers hier te weinig toe aanzetten, maar anderzijds ook omdat de werknemers zelf te weinig vragende partij waren. De opleidingen waren immers enkel gratis indien de werknemer zelf verzocht om te mogen deelnemen.

Wat wordt eraan gedaan?

Hervorming secundair onderwijs

De hervorming van het secundair onderwijs die momenteel in de steigers staat, zou de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moeten verbeteren door onder meer de keuze tussen ASO, TSO, BSO

en KSO anders aan te pakken. In de 'Eerste Oriëntatienota' van de minister van Onderwijs en Vorming (Smet, 2010) wordt de indeling in ASO, TSO, KSO en BSO in de tweede en derde graad verlaten.

In de tweede graad kunnen leerlingen kiezen voor een beperkt aantal domeinen. Binnen deze domeinen wordt een onderscheid gemaakt in domeinbrede studierichtingen en een beperkt aantal specialiserende studierichtingen. Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk leerlingen kiezen voor een domeinbrede studierichting. Deze bereiden voor op alle studierichtingen die erop aansluiten in de derde graad. Om die reden verwerven leerlingen in de domeinbrede studierichtingen een ruim geheel aan competenties. Hierdoor moeten ze een goed beeld krijgen van de verwachtingen binnen het gekozen domein. Dat moet ervoor zorgen dat de keuze voor een studierichting in de derde graad met meer kennis van zake, meer doordacht en meer aansluitend bij de eigen interesses kan gebeuren.

De derde graad heeft als doelstelling te zorgen dat jongeren startklaar zijn voor de arbeidsmarkt om daar hun competenties verder te ontwikkelen, ofwel om via het hoger onderwijs binnen een professioneel of academisch studietraject hun competenties verder te ontwikkelen. Sommige studierichtingen zullen bijgevolg gericht zijn op een directe intrede op de arbeidsmarkt, andere studierichtingen laten toe om verder te studeren in het hoger onderwijs. Het is van groot belang dat de arbeidsmarktgerichte studierichtingen goed aansluiten bij wat door de sociale partners van een bepaalde sector als nodig wordt gezien voor het uitoefenen van een beroep binnen hun sector. Daarom zal bij de vormgeving van deze studierichtingen gebruik worden gemaakt van beroepskwalificaties waarbij de beroepscompetenties door de betrokken sector worden bepaald. De hervorming van het secundair onderwijs wil op deze manier het studieaanbod relevanter maken voor de arbeidsmarkt en leerlingen meer garanties geven op het vinden van een geschikte baan.

Nieuw knelpuntenbeleid

Als Vlaamse Arbeidsbemiddelingsdienst speelt de VDAB een belangrijke rol in de begeleiding en oriëntatie van werkzoekenden. De VDAB-consulenten bepalen samen met de werkzoekende welke zijn/

haar beroepsaspiraties zijn, welke mogelijkheden er zijn en welke (opleidings)acties eventueel nuttig kunnen zijn. De VDAB en haar partners voorzien in een uitgebreid gamma aan korte, modulaire opleidingen die tegemoet komen aan dit soort opleidingsnoden. Bijna 90% van de VDAB-opleidingen leiden naar knelpuntberoepen. Dankzij dit soort korte opleidingen kunnen werkzoekenden hun kennis en competenties aanvullen om hun kansen op een nieuwe job te verhogen, maar zich ook heroriënteren naar andere, verwante beroepen.

De VDAB probeert voortdurend haar werking te verbeteren. Met het nieuwe actieplan knelpuntberoepen wil het de samenwerking met sectoren, bedrijven en het onderwijs verder opdrijven, onder meer in de organisatie van opleidingstrajecten die nauwer aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt en meer aandacht hebben voor begeleiding naar tewerkstelling. Verder wil de VDAB de uitstroom naar werk van cursisten uit knelpuntopleidingen verhogen en haar werking voldoende wendbaar organiseren om klaar te staan voor alle evoluties op de arbeidsmarkt (VDAB, 2010b).

De VDAB heeft bovendien, op basis van een statistische analyse van vacature- en werkloosheidscijfers, een lijst gemaakt met alle beroepen waarvoor de vraag op de arbeidsmarkt heel beperkt is en er toch een aanzienlijke arbeidsreserve bestaat. Een werkzoekende die enkel beroepsaspiraties heeft die heel weinig perspectieven bieden en die (op basis van tewerkstelling in deze beroepen uit het recente verleden) niet kan aantonen dat hij wel degelijk kans op tewerkstelling heeft binnen deze beroepen, moet zo snel mogelijk geheroriënteerd worden. Het is dan de taak van de consultant om de werkzoekende ervan te overtuigen dat hij of zij, om niet langdurig werkzoekend te worden, best ook opteert voor beroepsaspiraties die wel gunstige perspectieven bieden. Daarbij worden bij voorkeur beroepen gekozen waarvoor de vereiste competenties in de lijn liggen van de competenties waarover de werkzoekende al beschikt. Indien nodig kan er eerst een passende opleiding gevolgd worden.

Sectorconvenants

Sectorconvenants zijn protocols van samenwerking tussen sectoren (sectorale sociale partners) en de

Vlaamse regering over thema's als de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het stimuleren van competentieontwikkeling en het verhogen van de diversiteit op de arbeidsmarkt. In elk van de 33 sectoren waarmee de Vlaamse regering een sectorconvenant afsloot, is er sprake van een of meerdere knelpuntberoepen. Via het instrument van de sectorconvenants wordt ingezet op belangrijke thema's die ook de problematiek van de knelpuntberoepen mede kunnen aanpakken.

Werk maken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is een van de kapstukken in het decreet op de sectorconvenants. Sectoren met een convenant dienen hier dus verplicht engagementen rond op te nemen. Heel wat sectoren zetten imagocampagnes op voor specifieke, technische beroepen of voor wetenschap, techniek en vakmanschap in het algemeen. Op die manier kunnen sectoren bijdragen tot de herwaardering van technische studierichtingen en een betere kennis van de tewerkstellingsperspectieven bij jonge studenten. Daarnaast sluiten zij ook samenwerkingsverbanden af met onderwijspartners, maken zij werk van kwaliteitsvol werkplekieren, enzovoort. Het probleem aan de bron (onderwijs) aanpakken is noodzakelijk en zal op termijn het meeste effect sorteren.

Al jaren is er een nauwe samenwerking tussen de VDAB en sectoren met betrekking tot de instroom en doorstroom via competentieversterking van werkzoekenden en werknemers (sectorale operatieplannen). Sectoren zijn onder meer betrokken bij het bepalen van de opleidingsinhouden van beroepsopleidingen, de selectie van cursisten en het beter in kaart brengen van de reële arbeidsreserve via de zogenaamde sectorale screenings. Deze samenwerking wordt des te belangrijker in het nieuwe knelpuntbeleid van VDAB. Zonder de vele opleidingen voor onder andere de bouw- en metaalsector die VDAB en partners de afgelopen jaren hebben georganiseerd, zouden de knelpunten in deze sectoren nog veel groter zijn. Via het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) werden daarom extra middelen vrijgemaakt voor de uitbreiding van de opleidingscapaciteit met 3 500 extra opleidingsplaatsen (voor twee jaar). Er wordt in dit kader ook gezocht naar bedrijven die infrastructuur en lesgevers ter beschikking kunnen stellen. De opleiding gaat dan deels door bij de VDAB en deels in het bedrijf zelf, de zogeheten 'mixed

trajecten'. Op die manier komt de bedrijfspraktijk vanzelf al dichterbij de cursist.

Het is echter ook hier duidelijk dat het aanbod aan knelpuntopleidingen niet in een handomdraai aanzienlijk kan uitgebreid worden (omwille van infrastructuur, kostprijs, ervaring en beschikbaarheid instructeurs, enzovoort). Efficiënte partnerschappen (met onder andere sectoren) zullen essentieel blijven om gezamenlijk te evolueren naar 'Excelente Centra voor Competentieversterking'. Dit zijn platformen waar verschillende actoren en stakeholders volgens een afgesproken methodiek, in een open samenwerking, met elkaar overleggen en gezamenlijke acties ondernemen met het oog op een rationele afstemming van vraag en aanbod op de sectorale arbeidsmarkt. Het instrument van de sectorconvenants kan een katalysator betekenen voor dit open partnerschap.

Praktijkvoorbeeld 1: Visie van de bouwsector

Over de afgelopen tien jaar is de tewerkstelling in de bouwsector toegenomen met 14%. Zelfs in het crisisjaar 2009 hield de tewerkstelling in de bouwsector goed stand. In de sector ontstaan al een tijdje tal van nieuwe toekomstgerichte groene jobs: bodemsaaneerders, grondreinigers, installateurs van fotovoltaïsche zonnepanelen en zonneboilers, enzovoort. Ook bestaande jobs krijgen een groenere invulling.

Door deze evolutie naar meer groene jobs zal het probleem van knelpuntberoepen binnen de bouwsector zich nog scherper stellen. Essentieel hierbij is de kans tot gepaste en degelijke opleiding. Tot op heden matcht het opleidingsaanbod niet altijd met de noden van de sector. De opleidingen zullen moeten herwerkt worden op basis van de nieuwe functieprofielen. Ook de steeds strengere Vlaamse en Europese reglementeringen op het vlak van milieu en energie zal nieuwe opleidingen noodzakelijk maken. Dit alles vraagt investeringen in evaluatie en herwerking van de cursusinhouden en het didactisch materiaal.

Om tegemoet te komen aan het tekort aan opleidingscapaciteit worden er via het WIP extra middelen ter beschikking gesteld. Er zijn een aantal prioritaire -groene- beroepen waarvoor, in samenwerking met VDAB, extra opleidingen zullen georganiseerd

worden. Het gaat hier onder andere over isoleren van dak en zoldervloeren, plaatsen van zonnepanelen, houtskeletbouw, luchtdicht schrijnwerk, enzovoort.

Bovendien moeten leerlingen, werkzoekenden en werknemers overtuigd worden van de stabiliteit van de groene economie. De perceptie dat het hier nog om een niche sector gaat is een rem op de instroom naar groene jobs. Het belang dat jongeren hechten aan duurzaamheid kan samen met sensibilisering antwoorden geven op deze problematiek.

Praktijkvoorbeeld 2: Samenwerking social profit, textiel-, garage- en metaalsector

Naast het opzetten van acties door individuele sectoren kan een intersectorale aanpak ook soelaas bieden voor het aanpakken van de maar liefst 194 knelpuntberoepen. Dat leert ons het sectoroverschrijdend project 'opleiding polyvalent verzorgende' van de social profit sector in samenwerking met de textiel, garage- en metaalsector. In het kader van de addenda bij de sectorconvenants⁴ sloegen deze sectoren de handen in elkaar en werden extra opleidingen tot polyvalent verzorgende/zorgkundige opgestart voor werknemers uit sectoren die (zwaar) getroffen werden door de economische crisis. Hiermee wordt er gewerkt aan de broodnodige instroom van werknemers in de social profit sector en wordt tegelijkertijd een oplossing gezocht voor ontslagen werknemers. 89 deelnemers startten de opleiding, waarvan 40 werkloos waren ten gevolge van de economische crisis. In totaal beëindigden 66 cursisten de opleiding met een positief resultaat. Dit samenwerkingsproject toont dat jobheroriëntatie gecombineerd met opleiding kan werken om werknemers uit een krimpende sector (bijvoorbeeld textiel) te heroriënteren naar een sector (bijvoorbeeld de social profit sector) die geconfronteerd wordt met knelpuntberoepen.

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Om beter te kunnen inspelen op de vermelde uitdagingen, wordt ook toegewerkt naar een persoonlijk ontwikkelingsplan voor alle burgers tegen 2020 (zoals bepaald in Vlaanderen in Actie). Een POP is een instrument/middel dat voor de individuele

burger als ondersteuning kan dienen om op een bewuste manier zijn/haar (levens)loopbaan vorm te geven. Het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan is een circulair proces waarbij een aantal stappen telkens in elkaar verderlopen: zelf-analyse, analyse van de omgeving/arbeidsmarkt, confrontatie leidend tot inzichten, een actieplan en een evaluatie. Om dit proces te doorlopen kan de nodige begeleiding voorzien worden.

Een POP kan dus in diverse contexten gebruikt worden. Zo kunnen leerlingen, werkzoekenden en werknemers gericht ge(her)oriënteerd worden, zodat meer mensen een gepaste job vinden en kunnen houden en waarbij mensen ook toe- en opgeleid kunnen worden naar vacatures voor knelpuntberoepen.

Als een bedrijf zijn strategische doelstellingen wenst te behalen, dan is het belangrijk dat alle werknemers voldoende mee zijn en blijven, en dat de competenties van de werknemers verder ontwikkeld worden. Een POP zorgt ervoor dat die competentieontwikkeling op een gestructureerde manier verloopt, wat bijdraagt tot een positiever leerklimaat in bedrijven, meer levenslang leren en tot meer werkbaar werk. Specifiek in het kader van de knelpuntvacatures, zou het gebruik van POP zowel de werkgevers als de ongeschoolde arbeiders er toe kunnen aanzetten om een traject op poten te zetten waarin de werknemers knelpuntberoepen kunnen aanleren. Een POP kan ook een manier zijn om oudere werknemers (ook in knelpuntfuncties) langer aan boord te houden door op gezette tijden hun job(inhoud) te evalueren en mogelijks bij te sturen of aan te passen

In Vlaanderen zijn diverse initiatieven rond POP lopende, maar een aantal staan nog in de kinderschoenen. Zo loopt er een project om een digitaal POP uit te werken, dat in diverse contexten en over verschillende transitie van mensen heen, zou moeten ingezet kunnen worden. De eerste resultaten hiervan worden eind 2012 verwacht.

Conclusie

In de verschillende beleidsmaatregelen die hier besproken werden, wordt op twee manieren getracht om de knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt te

verlichten. Enerzijds wordt er meer ingezet op samenwerking, vaak op relatief kleine schaal. In het nieuwe knelpuntenbeleid van de VDAB worden lokale partnerschappen tussen scholen, bedrijven en de VDAB versterkt en uitgebreid, en ook in de sectorconvenants worden samenwerkingsverbanden ondersteund. Anderzijds wordt er ook een grotere verantwoordelijkheid bij het individu gelegd. Jongeren moeten op school zelf beter onderbouwde keuzes maken, werkzoekenden worden aangemoedigd om zich te herscholen indien nodig en met het POP worden werkenden ertoe aangezet om actief mee te denken over hun competenties en ambities.

Er zijn natuurlijk nog heel wat pistes om knelpuntberoepen en -vacatures te verhelpen, die hier niet besproken werden. Slechte arbeidsomstandigheden (loon, werkuren, enzovoort) zijn een belangrijke oorzaak van veel knelpunten, en daar is het in eerste instantie aan bedrijven en het (federale) sociaal overleg om in te grijpen. Ook de relatief zwakke positie die mensen uit kansengroepen op onze arbeidsmarkt innemen, betekent dat veel talent onvoldoende benut wordt. Hier kunnen bijvoorbeeld de Vlaamse diversiteitsplannen een instrument zijn om knelpuntvacatures te helpen invullen door mensen uit kansengroepen.

Toch is het ook in deze gevallen een kwestie van de problematiek te erkennen en er mee bezig te zijn. Knelpuntberoepen kunnen niet zomaar opgelost worden door overheidsingrijpen. De overheid kan enkel ondersteunend, flankerend werken. Het is aan elke werkgever om na te gaan hoe zijn/haar bedrijf of sector geconfronteerd wordt met knelpuntberoepen en hoe daar mee om te gaan. En het is aan iedereen die zich op de arbeidsmarkt aanbiedt (of zal aanbieden) om zijn/haar carrière in eigen handen te nemen en voor zichzelf een weg uit te stippelen die leidt naar een succesvolle en kansrijke carrière.

Raf Boey⁵
Departement Werk en Sociale Economie

Noten

1. Groenboek Nieuw Industrieel Beleid, op 1 oktober 2010 gepresenteerd door Vlaams Minister-President Kris Peeters.
2. Bij dezen willen we graag een hardnekkige mythe ontcrachten: men zegt wel eens dat er "40 000 openstaande vacatures zijn waarvoor geen kandidaten gevonden worden", wat dus niet klopt. Vacatures blijven altijd een tijdje openstaan om werkzoekenden de kans te geven om te solliciteren. Slechts een zeer beperkt aandeel (ongeveer 4%) van de vacatures worden geannuleerd wegens gebrek aan kandidaten.
3. Dit wil zeggen dat elke maand 12,5% van de bevolking dient deel te nemen aan een vormingsactiviteit.
4. De addenda bij de sectorconvenants kwamen er naar aanleiding van de crisis. Het impulsplan van de Vlaamse regering 'herstel het vertrouwen' maakte tien miljoen euro vrij om sectorale sociale partners te ondersteunen. Op die manier konden sectoren hun vormings- en opleidingsbeleid handhaven of versterken en een antwoord bieden op de herstructureringsgolf door bijvoorbeeld hun opleidingsaanbod gratis open te stellen voor getroffen werknemers.
5. Met medewerking van verschillende collega's van het Departement Werk en Sociale Economie en het Departement Onderwijs.

Bibliografie

- Andersen, T., Haahr, J.H., Hansen, M.E. & Holm-Pedersen, M. 2008. *Job mobility in the European Union: optimizing its social and economic benefits*.
- Departement Onderwijs, 2010. *PISA. Leesvaardigheid van 15-jarigen in Vlaanderen. De eerste resultaten van PISA 2009*.
- Federaal Planbureau; FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, 2008. *Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060*.
- Herremans, W., Sels, L., Sourbron, M., & Nuyts, J. 2011. Vraag zoekt aanbod: (te verwachten) discrepanties op de arbeidsmarkt. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 21(1).
- Manpower, 2010. *2010 Talent shortage survey results*.
- Smet, P. 2010. *Mensen doen schitteren. Eerste heroriëntatienota hervorming secundair onderwijs*.
- Verenigde Naties, 2008. *World Population Prospects: The 2008 Revision*, op <http://esa.un.org/unpp>.
- VDAB, 2010a. *Analyse vacatures 2009. Knelpuntberoepen*.
- VDAB, 2010b. *Nota aan de Raad van Bestuur. Actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid*.
- VDAB, 2010c. *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Een diploma zet je op weg*.