



# VACATURES

## Hoofdstuk 7

Karen Geurts

*De minder gunstige conjunctuur mist haar effect op de vacaturemarkt niet. In 2002 is het gemiddeld aantal openstaande vacatures bij de VDAB gedaald tot 30 270. De afname van het aantal werkaanbiedingen in combinatie met de groei van het aantal werkzoekenden zorgde voor een meer 'ontspannen' arbeidsmarkt. Het aantal werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature steeg tot 6,2 en de vacatures raakten steeds sneller ingevuld. De onzekere economische situatie zette bedrijven er ook toe aan anders te werven: steeds minder vaste contracten werden aangeboden terwijl het aantal werkaanbiedingen voor tijdelijke jobs aan belang won. Na een globaal overzicht van de vacaturemarkt bespreken we in dit hoofdstuk drie grote beroepsgroepen: de verkopers, de technici en de administratief bedienden. Voor elk van deze drie groepen stonden in 2002 permanent meer dan 1 500 vacatures open bij de VDAB. We stellen vast dat deze beroepsgroepen een aantal belangrijke knelpuntberoepen tellen en dat werkgevers vaak een beroep doen op de uitzendsector om deze vacatures in te vullen. Uit de bespreking blijkt andermaal dat de oorzaken van de knelpunten erg uiteenlopend zijn.*

### **1** Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we de vacatures in Vlaanderen aan de hand van de jobaanbiedingen die geregistreerd worden bij de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding).<sup>1</sup> Het vacaturebestand van de VDAB laat toe de werkaanbiedingen bij Vlaamse werkgevers in detail te analyseren: het bevat informatie over de regio's en de sectoren waar de vacatures geplaatst worden, over de gezochte beroepen, de gevraagde kwalificaties, enz. De bron heeft echter ook zijn beperkingen. De voornaamste is dat het VDAB-bestand slechts een deel van de totale vacaturemarkt omvat. Enkel bedrijven vanaf 20 werknemers zijn in principe verplicht hun vacatures bij de VDAB te melden, maar ook zij doen dit niet altijd. Jobaanbiedingen die in kranten geadverteerd worden of die bekendgemaakt worden via informele kanalen

<sup>1</sup> Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk, verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

(eigen personeel, spontane sollicitaties, scholen, ...), worden vaak niet gemeld bij de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling. De voorbije jaren heeft de VDAB verschillende initiatieven genomen om de werkgevers beter te bereiken, wat zijn markt bereik fors heeft doen toenemen.<sup>2</sup> In 2000 werd het markt bereik van de VDAB geraamd op 31%. Dit betekent dat werkgevers gemiddeld voor 31% van hun vacatures een beroep doen op de VDAB (eventueel in combinatie met andere wervingskanalen) om geschikte kandidaten te zoeken (Delmotte, Van Hootegem & Dejonckheere, 2001, p. 72).<sup>3</sup>

De VDAB-vacaturemarkt wordt in dit hoofdstuk beschreven aan de hand van het *gemiddeld aantal openstaande vacatures* (hoeveel vacatures stonden er *gemiddeld* open bij de VDAB in 2002?).<sup>4</sup> Deze maat laat ons toe een vergelijking te maken met andere arbeidsmarktcomponenten zoals het aantal werkzoekenden en het aantal jobs. Onze vacaturegegevens hebben enkel betrekking op de werkaanbiedingen uit het Normaal Economisch Circuit (NEC).

Tabel 7.1

Kerncijfers over de VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; 2000-2003)

	2000	2001	2002	Evolutie '00-'02	2003 (raming)
<b>Aantal openstaande VDAB-vacatures (NEC) (n)</b>	40 490	34 860	30 270	-25%	29 100
<b>Circuit (n)</b>					
Vast	28 530	24 430	18 970	-34%	16 970
Tijdelijk (excl. interim)	4 360	5 120	5 080	+16%	5 440
Interim	7 600	5 310	6 230	-18%	6 660
<b>Sector (n)</b>					
Primaire sector	520	430	390	-24%	890
Secundaire sector	9 470	7 470	5 880	-38%	5 960
Tertiaire sector	23 730	20 160	18 390	-23%	17 620
<i>Tertiair zonder interimsector</i>	<i>15 410</i>	<i>14 600</i>	<i>11 940</i>	<i>-22%</i>	<i>10 540</i>
Quartaire sector	6 740	6 700	5 530	-18%	4 570
<b>Spanningsindicatoren</b>					
Aantal nwwz/vacature	4,2	4,9	6,2		7
Mediane plaatsingstijd in dagen*	44	46	40		

\* niet voor Jobmanager

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

- 2 Zo sloot de VDAB vanaf 1999 samenwerkingsovereenkomsten met Federgon, de sectorfederatie van de selectie- en uitzendbedrijven, waardoor nu ook de meeste uitzendopdrachten via het WIS-systeem van de VDAB verspreid worden; daarnaast kunnen werkgevers sinds september 2000 hun vacatures zelf on-line invoeren via de 'Jobmanager', wat voor de jobaanbieders een administratieve vereenvoudiging betekent.
- 3 In 1994 werd het markt bereik van de VDAB nog geraamd op 20,4% (Denolf & Denys, 1996).
- 4 Het gemiddeld aantal openstaande vacatures wordt berekend door per jaar het aantal lopende vacatures op het einde van elke maand op te tellen en te delen door 12.

## 2 *Minder openstaande vacatures*

In 2002, een jaar waarin de zwakke economische conjunctuur van 2001 aanhield, waren er gemiddeld 30 270 openstaande vacatures bij de VDAB (tabel 7.1). Voor het tweede jaar op rij daalde het aantal VDAB-vacatures met zo'n 13% ten opzichte van het jaar ervoor. In vergelijking met het topjaar 2000 waren er in 2002 een kwart minder vacatures. In de eerste helft van 2003 zette de daling zich verder: het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures lag opnieuw 5% lager dan in dezelfde periode van 2002.<sup>5</sup> In de loop van het derde kwartaal van 2003 stabiliseerde het aantal vacatures wat kan wijzen op een zeker herstel. Ook andere economische indicatoren zoals het producenten- en het consumentenvertrouwen wijzen op een stabilisatie van het conjunctuurklimaat in het derde kwartaal van 2003.<sup>6</sup>

Voorals in de secundaire sector is het aantal openstaande VDAB-vacatures tussen 2000 en 2002 sterk teruggelopen (-38%). De tertiaire sector is nog altijd goed voor het grootste vacature-aanbod: 60% van alle openstaande functies bij de VDAB is afkomstig uit deze sector. Toch is de terugval van het aantal openstaande vacatures ook hier aanzienlijk (-23% tussen 2000 en 2002). De jobcreatie in de quartaire sector is minder sterk onderhevig aan conjunctuurschommelingen waardoor het aanwerven van personeel veel regelmatig verloopt dan in de andere sectoren. Tussen 2000 en 2002 vertaalt dit zich in een minder sterke daling van het aantal openstaande vacatures dan in de andere sectoren (-18%).

 Hfdst. 5

## 3 *Van vaste naar tijdelijke werkaanbiedingen*

Het hoge aandeel vacatures in de tertiaire sector wordt mede verklaard door de vele vacatures voor interimarbeid: deze worden niet genoteerd in de sector van de werkgever die de job aanbiedt, maar in de uitzendsector, een subsector van de tertiaire sector. De schommelingen in de uitzendsector hebben dan ook een aanmerkelijke invloed op de evoluties in de tertiaire sector. In 2001, het eerste jaar waarin de economie slabakte, viel het aantal openstaande VDAB-vacatures

5 De evolutie van het aantal openstaande vacatures in 2002 en 2003 is beïnvloed door een wijziging in de opvolging van de vacatures door de VDAB (VDAB, 2002, p. 13). Sinds oktober 2002 worden interimvacatures, meegedeeld via de Jobmanager, automatisch afgesloten na 2 weken en ook voor de overige circuits is het opvolgingsschema verstrakt. Het aantal openstaande vacatures daalde daardoor tussen september en oktober 2002 sterker dan de jaren ervoor (-15% tegenover -9% in 2001 en -8% in 2000). Aangezien de nieuwe opvolgingswijze enkel de drie laatste maanden van 2002 betreft, heeft ze slechts een beperkte invloed op het totaal aantal openstaande vacatures in 2002.

6 Zie [www.nbb.be](http://www.nbb.be). De belangrijkste conjunctuurindicatoren vindt u tevens op [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek Cijfers en Duiding, Conjunctuurindicatoren.

voor interimjobs terug met 30% (van 7 600 naar 5 300, tabel 7.1). Een verklaring voor deze sterke daling vinden we in het feit dat vele werkgevers een verminderde behoefte aan arbeidskrachten in eerste instantie opvangen door het aantal uitzendkrachten te beperken. Vooral middelgrote en grote bedrijven gebruiken uitzendarbeid als een belangrijk flexibiliteitsinstrument (Delmotte e.a., 2001, p. 39-44). In 2002 stellen we reeds opnieuw een toename vast van het aantal openstaande vacatures voor uitzendopdrachten, terwijl de jobaanbiedingen in de rest van de tertiaire sector verder blijven dalen.

Naast een aparte becijfering van de vacatures voor uitzendarbeid maakt de VDAB ook een onderscheid tussen werkaanbiedingen voor tijdelijke jobs en werkaanbiedingen voor vaste functies (tabel 7.1). Het aantal openstaande vacatures voor vaste betrekkingen is sinds 2000 het sterkst gedaald (-34%), terwijl het aantal openstaande vacatures voor tijdelijke betrekkingen (exclusief interim) sinds 2000 nog is toegenomen (+16%). Tijdelijke jobs nemen met andere woorden een steeds groter deel van de vacaturemarkt in: in 2000 werd in nauwelijks 11% van de VDAB-vacatures een tijdelijke betrekking aangeboden, in 2002 is dit aandeel gestegen tot 17%. Tot op zekere hoogte is dit een afspiegeling van een globale toename van tijdelijke contracten op de arbeidsmarkt. Deze structurele trend wordt in perioden van zwakke economische activiteit nog versterkt: zoals werkgevers op een schaars aanbod aan arbeidskrachten reageren door werknemers

Hfdst. 19 ➔ onmiddellijk bij indienstneming een vaste baan aan te bieden, zijn ze in economisch onzekere tijden vermoedelijk eerder geneigd om personeel aan te werven met een tijdelijk contract.

#### 4 Een meer 'ontspannen' arbeidsmarkt

Terwijl het aantal openstaande vacatures verminderde, bleef de arbeidsreserve in 2002 aangroeien. Dit resulteerde in een meer 'ontspannen' arbeidsmarkt: méér werkzoekenden voor minder vacatures. We meten deze spanning aan de hand van de spanningsindicator *nwwz per vacature* (hoeveel niet-werkende werkzoekenden zijn er per openstaande VDAB-vacature?). Gemiddeld in 2002 waren er 6,2 nwwz per openstaande VDAB-vacature (tabel 7.1). In 2000, toen de arbeidsmarkt op zijn 'krapst' was, bedroeg deze verhouding 4,2. In de eerste negen maanden van 2003 neemt de spanning verder af: er zijn dan 6,7 nwwz per vacature.

Een tweede spanningsindicator is de *mediane plaatsingstijd*: deze maat geeft de duur aan die verstrijkt tussen het plaatsen van een vacature en de invulling ervan. In 2002 duurde de invulling van een vacature door de VDAB zo'n 40 dagen; een jaar ervoor was dit nog zes dagen langer. Dat openstaande vacatures sneller ingevuld raken is een natuurlijke evolutie wanneer het aantal

werkzoekenden in verhouding tot het aantal vacatures toeneemt. In die zin is de daling van de mediane plaatsingstijd opnieuw een indicatie van een meer ‘ontspannen’ arbeidsmarkt.<sup>7</sup>

## 5 Enkele grote beroepsgroepen in detail

De VDAB groepeert de beroepen waarop de werkaanbiedingen betrekking hebben in een 200-tal beroepsgroepen. Voor tien van deze groepen stonden er in 2002 bij de VDAB permanent meer dan 700 vacatures open (tabel 7.2). Samen maken ze 42% uit van het totaal aantal openstaande vacatures bij de VDAB. De drie beroepsgroepen die bovenaan de rangschikking staan, bekijken we hierna in detail. De kenmerken van de overige beroepsgroepen uit tabel 7.2 vind je in de cijferbijlage.<sup>8</sup>

Tabel 7.2

Top-10 van beroepsgroepen met het hoogste aantal openstaande VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; 2002)

Beroepsgroep	Aantal openstaande VDAB-vacatures (n)	Aandeel in het totaal aantal openstaande VDAB-vacatures (%)
Verkopers en aanverwanten	2 060	6,8
Technici	1 990	6,6
Administratief bedienden	1 700	5,6
Niet elders vermelde handlangers	1 220	4,0
Schoonmakers en soortgelijke werknemers	1 200	4,0
Kelners, zaal- en barpersoneel	1 110	3,7
Keukenpersoneel	920	3,0
Bestuurders van motorvoertuigen	900	3,0
Verplegend personeel	850	2,8
Ingenieurs	740	2,4
<b>Totaal</b>	<b>12 690</b>	<b>41,9</b>

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Vooraf maken we nog een opmerking: aangezien de VDAB-data niet alle werkaanbiedingen in Vlaanderen omvatten (zie hoger), weten we ook niet of onze rangschikking van beroepsgroepen

<sup>7</sup> De strakkere opvolging van vacatures door de VDAB (zie voetnoot 5) heeft slechts een zeer beperkt effect op de mediane plaatsingstijd in 2002: de vacatures geplaatst via de Jobmanager zijn immers niet in de berekening van de mediane plaatsingstijd opgenomen en bovendien is de nieuwe opvolgingswijze enkel van toepassing op de drie laatste maanden van 2002.

<sup>8</sup> Voor een overzicht van gedetailleerd cijfermateriaal dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks ‘De arbeidsmarkt in Vlaanderen’, 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

representatief is voor de totale vacaturemarkt. De wervingskanalen die bedrijven gebruiken, verschillen immers sterk van sector tot sector, volgens de grootte van het bedrijf, enz. Bovendien varieert het wervingsgedrag van bedrijven ook met het profiel van de gezochte werknemer (opleidingsniveau, geslacht, leeftijd) (Delmotte e.a., 2001). Dit betekent dat de VDAB voor bepaalde beroepsgroepen een groter markt bereik zal hebben dan voor andere. Daar komt nog bij dat werkgevers voor moeilijk vervulbare vacatures vaak meerdere wervingskanalen inzetten, waardoor beroepen met een knelpuntkarakter meer kans hebben om in het VDAB-vacaturebestand opgenomen te zijn dan andere. Deze kans is des te groter wanneer werkgevers de uitzendsector inschakelen als bijkomend wervingskanaal: één openstaande betrekking komt dan mogelijk zelfs twee (of meer) maal voor in het VDAB-bestand: ten eerste als een jobaanbieding gemeld door de werkgever zelf en vervolgens als een vacature gemeld door een of meerdere uitzendkantoren.<sup>9</sup> Tot slot merken we nog op dat ook de langere looptijd van vacatures, een kenmerk van knelpuntvacatures, ertoe leidt dat deze vacatures een groter gewicht hebben in het VDAB-bestand van openstaande vacatures.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de hier gepresenteerde top-10 van beroepsgroepen volledig betrekking heeft op beroepsgroepen met veel knelpuntberoepen. Dit neemt niet weg dat de beroepsgroepen uit onze lijst, die louter gebaseerd is op de openstaande vacatures bij de VDAB, ook zeer hoog scoren in een rangschikking van de totale Vlaamse vacaturemarkt (Delmotte e.a., 2001, p. 52).

In de hierna volgende bespreking zijn knelpuntberoepen een belangrijk ingrediënt. Een uniforme definitie van een knelpuntberoep ontbreekt vooralsnog, maar verschillende instanties stellen jaarlijks – volgens eigen criteria – een lijst op met knelpuntberoepen.<sup>10</sup> Ook over de oorzaken van knelpuntberoepen bestaat er geen eensgezindheid (Bollens & Vos, 2002, p. 6). Het Steunpunt WAV groepeert – net als de meeste andere instellingen – de oorzaken in drie groepen: bij een *kwantitatieve oorzaak* gaat het om een tekort aan kandidaten (de omvang van de arbeidsreserve voldoet niet aan de onvervulde vraag naar arbeidskrachten); bij een *kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod* sluiten de kwalificaties van de sollicitanten niet aan bij de selectie-eisen van de werkgevers en/of beantwoordt de job niet aan de verwachtingen van de werkzoekenden; tot slot kunnen ook de *ongunstige (gepercipieerde of effectieve) arbeidsomstandigheden* een knelpunt vormen (Van Mechelen, 2002).

9 Deze dubbeltellingen kunnen door de VDAB niet uit het bestand gezuiverd worden, maar de VDAB vermoedt dat dit maar in beperkte mate voorkomt.

10 Met name de VDAB, CEVORA-Federgon en HIVA ('Hoe werven bedrijven?' – enkel beschikbaar tot 2000). Voor een uitgebreide beschrijving van de verschillende methodes zie Bollens & Vos (2002).

### 5.1 ■ ■ Verkopers (en aanverwanten)

Werkzoekenden met interesse voor een baan als verkoper kunnen meer dan andere werkzoekenden terecht bij de VDAB: met gemiddeld 2 060 openstaande vacatures vormen de ‘verkopers en aanverwanten’ de beroepsgroep waarvoor de meeste VDAB-vacatures openstonden in 2002. Meest gevraagd zijn de gewone *verkopers* (1 170 vacatures) en op de tweede en derde plaats komen de werkaanbiedingen voor *winkelverkoper-aanvuller-kassier* en voor *kassier* (respectievelijk 440 en 340 vacatures). De meeste verkopers (ongeveer de helft) worden gerekruteerd in de kleinhandel (t3). De groothandel (t2) komt op de tweede plaats: het gros van de vacatures voor kassiers wordt door deze sector geplaatst. Daarnaast wordt 13% van de werkaanbiedingen voor verkopers bekendgemaakt via uitzendkantoren (t12). Een verklaring hiervoor vinden we in het feit dat bedrijven vaak uitzendarbeid gebruiken om hun problemen met moeilijk vervulbare vacatures op te lossen (Lamberts, Vandoorne & Denolf, 2000, p. 60).

**Tabel 7.3**

Kenmerken van de vacatures voor verkopers en aanverwanten (Vlaams Gewest; 2002)

Beroepsgroep en beroepen	Openstaande VDAB-vacatures (n)	Nwwz / vacature	Herkomst van de vacatures naar sector				Totaal (%)
			t3 Kleinhandel (%)	t2 Groothandel (%)	t12 Selectie en terbeschikkingstelling (%)	Andere (%)	
<b>Verkopers en aanverwanten</b>	<b>2 060</b>		<b>47</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>100</b>
Verkoper	1 170	18	45	6	18	31	100
Winkelverkoper – aanvuller – kassier	440	16	64	18	6	12	100
Kassier	340	4	39	51	5	5	100
Andere	120						

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

De kwalificatie-eisen voor verkopers zijn zeer beperkt in vergelijking met andere beroepen (tabel 7.6): in zeven op tien van de gevallen moeten de kandidaten geen (of minder dan zes maanden) ervaring hebben en wordt hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs gevraagd. Voor *kassier* worden zelfs in meer dan negen op tien van de gevallen geen ervarings- of diploma-vereisten gesteld. Dit beroep is dus toegankelijk voor een zeer brede groep kandidaten. De keerzijde van de medaille is dat in de meeste vacatures voor *kassiers* enkel een tijdelijk contract wordt aangeboden (86%).

De beschikbare jobs voor de beroepsgroep van verkopers hebben bijna allemaal (97%) betrekking op een functie overdag. Een kwart van de vacatures heeft betrekking op een deeltijdse job;

dit hoge aandeel heeft te maken met het vrouwelijk karakter van het beroep: de overwegend vrouwelijke verkopers werken vaak deeltijds wat tot gevolg heeft dat ook de vacatures ter vervanging van deze werknemers vaak deeltijds beschikbaar zijn. De deeltijdse contracten voor verkopers hebben echter ook een schaduwzijde: vaak wordt van het winkelpersoneel verwacht dat ze bereid zijn om overuren te presteren wanneer de werkgever dit nodig acht. Dit creëert een vorm van 'onbeheerste flexibiliteit' bij het personeel die dient om pieken en dalen in de activiteit op te vangen.

Ondanks het ruime aanbod aan werkzoekenden (meer dan 10 nwwz per vacature) en de geringe kwalificatie-eisen duiden verschillende onderzoeken de verkopers aan als een beroepsgroep met belangrijke knelpunten (Delmotte e.a., 2001, p. 117; CEVORA & UPEDI, 2002, p. 20 e.v.). De *minder gunstige arbeidsomstandigheden* worden aangehaald als voornaamste oorzaak.

## 5.2 ■ ■ Technici

Ook technici op zoek naar een baan kunnen naar hartelust grasduinen in het vacaturebestand van de VDAB: in 2002 troffen ze er gemiddeld zo'n 2 000 openstaande vacatures voor hun beroepsgroep aan. De twee beroepen die veruit het meest gevraagd worden, zijn *technici zonder specialisatie* en *technici elektromechanica* (respectievelijk 560 en 540 openstaande VDAB-vacatures). De totale beroepsgroep van technici telt al sinds jaren een groot aantal knelpuntfuncties met een structureel karakter (VDAB, 2003; Bollens & Vos, 2002, pp. 117-120). Dat het in de eerste plaats gaat om een *kwantitatief tekort* blijkt uit het zeer beperkt aantal nwwz per vacature: de vraag is vaak groter dan het aanbod aan geschikte kandidaten. Als voornaamste oorzaak hiervan wijst men steevast op de beperkte uitstroom uit de onderwijsrichtingen en de opleidingen die voorbereiden op het beroep van technicus. Daarenboven vraagt men steeds vaker een graduaatsdiploma in plaats van enkel een diploma van het technisch secundair onderwijs, wat de kwalitatieve kloof doet toenemen (VDAB, 2003, p. 25).

Anderzijds stellen we bij werkgevers een belangrijke kentering vast in de gevraagde kwalificatie-eisen. Ten opzichte van 1999 is het aantal openstaande vacatures voor *technici zonder specialisatie* verdubbeld, terwijl de vraag naar een aantal gespecialiseerde technische beroepen (vb. *technicus bouw-werfleider*, *technicus elektronica*) sterk verminderd is. Deze vaststelling laat vermoeden dat werkgevers hun selectie-eisen aanpassen om tekorten op te vangen: ze verruimen hun vraag door van bijzondere specialisaties over te schakelen naar de meer algemene kwalificatie van 'technicus'. Uit onderzoek blijkt dat het versoepelen van de selectie-eisen, gecombineerd met een bijkomende opleiding na aanwerving, een zeer effectieve oplossingsstrategie is die



bedrijven hanteren wanneer ze geconfronteerd worden met knelpunten (Lamberts e.a., 2000, pp. 68-69, p. 138).

Tabel 7.4

Kenmerken van de vacatures voor technici (Vlaams Gewest; 2002)

Beroepsgroep en beroepen	Openstaande VDAB-vacatures			Nwwz/ vacature
	1999 (n)	2002 (n)	'99-'02 (%)	
<b>Technici</b>	<b>1 900</b>	<b>1 990</b>	<b>+5</b>	
Technicus	280	560	+104	0,7
Technicus elektromechanica	420	540	+30	1,0
Technicus elektriciteit	140	170	+23	2,0
Technicus mechanica	170	170	+2	1,6
Technicus bouw – werfleider	150	110	-27	2,1
Technicus elektronica	270	110	-61	6,0
Ander	480	330	-31	

  

Beroepsgroep en beroepen	Herkomst van de vacatures naar sector							
	t12 Selectie en terbeschik- kingstelling (%)	t6 Vervoer (%)	t11 Advies en bijstand (%)	s20 Bouw (%)	t2 Groot- handel (%)	s2 Voeding (%)	Ander (%)	Totaal (%)
<b>Technici</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Technicus	38		14				48	100
Technicus elektromechanica	15	39				7	39	100
Technicus elektriciteit	13	30		13			44	100
Technicus mechanica	29		14				58	100
Technicus bouw – werfleider	10			50			40	100
Technicus elektronica	35				13		51	100

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Een opmerkelijk initiatief als antwoord op de structurele knelpunten bij technici (en andere beroepen) werd dit jaar gelanceerd door het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB). Jongeren krijgen een premie als ze zich inschrijven (en slagen) voor een reeks technische hogere opleidingen, waaronder de graduaatsopleidingen elektriciteit, mechanica en elektromechanica.<sup>11</sup> De doelstelling is om studenten te stimuleren om voor opleidingen te kiezen die een invulling van de knelpuntberoepen kunnen betekenen.

In tegenstelling tot de verkopers worden technici gevraagd in een zeer brede waaier van sectoren. Voor de specialisaties *elektromechanica* en *elektriciteit* staan de meeste vacatures open in de

11 www.studiemettoekomst.be [30.09.2003]

vervoersektor (t6), naar *technici zonder specialisatie* en *technici mechanica* is grote vraag in de sector 'advies en bijstand aan ondernemingen en personen' (t11) en de werkaanbiedingen voor *technici bouw-werfleider* komen voor 50% uit de bouwsector (s20). Daarnaast zijn ook de groothandel (t2) en de voedingssector (s2) vaak op zoek naar technici en zijn de overige openstaande vacatures voor technici gespreid over een grote verscheidenheid aan sectoren.

Een kwart (23%) van de vacatures voor technische functies wordt bekendgemaakt via de uitzendsector (t12). Vooral voor *technici zonder specialisatie* en de specialisaties *mechanica* en *elektronica* schakelen bedrijven vaak een uitzendkantoor in. Een verklaring hiervoor vinden we in het knelpuntkarakter van deze beroepen (Lamberts e.a., 2000, pp. 59-63): bij knelpuntvacatures zetten bedrijven vaak *meerdere en formele* wervingskanalen in (advertenties, VDAB en wervings- en selectiebureaus). Zo gaan bedrijven via uitzendkantoren op zoek naar geschikte kandidaten om hun vacante functies voor technici op meer permanente basis in te vullen. Uitzendarbeid fungeert hier dus als wervingskanaal. Zoals hoger aangehaald (zie § 5.1 Verkopers) gebruiken bedrijven uitzendarbeid ook om tijdelijk de gevolgen van knelpuntvacatures op te lossen. Deze strategie wordt echter weinig gebruikt voor gespecialiseerde functies, waardoor ze vermoedelijk minder van toepassing is op de beroepsgroep van technici.

Kijken we naar de kenmerken van de vacatures voor technici dan bevestigen deze dat de diplomavereisten inderdaad zeer hoog zijn: in bijna de helft van de vacatures wordt een diploma van hoger onderwijs gevraagd en vacatures voor laaggeschoolden zijn in deze beroepsgroep weinig te vinden (tabel 7.6). Bovendien blijkt dat voor verschillende technische beroepen bijkomende vereisten gelden die de invulling van de vacatures kunnen bemoeilijken: zo wordt van de *technici elektromechanica* in zes op tien van de gevallen verwacht dat ze in een ploegenstelsel of 's nachts werken. Ook wordt er van de kandidaat-technici vaker dan gemiddeld in de VDAB-vacatures verwacht dat zij ervaring hebben. In enkele technische beroepen zien we een hoog aandeel vacatures voor tijdelijke functies; dit heeft echter te maken heeft met het feit dat een groot deel van de vacatures voor deze beroepen bekendgemaakt wordt via de uitzendsector (zie hoger). In de overige technische beroepen zien we net een heel beperkt aanbod aan tijdelijke jobs.

### 5.3 ■ ■ Administratief bedienden

De derde grote beroepsgroep die bij uitstek terecht kan bij de VDAB wordt gevormd door de administratief bedienden: in 2002 stonden er gemiddeld meer dan 1 700 vacatures voor deze beroepsgroep open. In veruit het grootste deel van de gevallen (1 170 vacatures of 69%) zijn werkgevers op zoek naar een invulling van de algemene functie van *administratief bediende*. Dit

beroep wordt op verre afstand gevolgd door enkele gespecialiseerde functies met elk zo'n 100 openstaande vacatures (*bediende boekhouding, commercieel bediende en bediende planning en logistiek*). Delmotte e.a. (2001) plaatsen administratief bedienden bovenaan de lijst van moeilijk vervulbare vacatures in 2000; andere bronnen duiden enkel de gespecialiseerde functies, zoals *commercieel bediende* en *bediende planning en logistiek*, aan als knelpuntberoepen (VDAB, 2003; CEVORA & UPEDI, 2002).

Tabel 7.5

Kenmerken van de vacatures voor administratief bedienden (Vlaams Gewest; 2002)

Beroepsgroep en beroepen	Totaal (n)	Nwwz /vac	Herkomst van de vacatures naar sector					Totaal (%)	
			t12 Selectie en terbeschikkingstelling (%)	q1 Openbaar bestuur (%)	t11 Advies en bijstand (%)	t2 Groot-handel (%)	t9 Financiële diensten (%)		Ander (%)
<b>Administratief bediende</b>	<b>1 700</b>		<b>31</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>100</b>
Administratief bediende	1 170	11	35	9	9	6	6	35	100
Bediende in de boekhouding	120	18	33	1	14	9	5	37	100
Commercieel bediende	110	15	5	2	10	23	7	54	100
Bediende planning en logistiek	100	6	53	1	7	6	1	33	100
Ander	200								

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkaanbiedingen voor administratief bedienden zijn afkomstig uit een breed spectrum van sectoren gaande van het openbaar bestuur (q1) tot de sector 'advies en bijstand aan ondernemingen en personen' (t11), de groothandel (t2), de financiële diensten (t9) enz. Opnieuw valt op dat werkgevers die op zoek zijn naar administratief bedienden vaak uitzendkantoren inschakelen. Gemiddeld wordt zelfs 31% (520 vacatures) van de VDAB-werk-aanbiedingen voor administratief bedienden bekendgemaakt via een uitzendkantoor. Terzijde merken we op dat in deze 520 vacatures niet alleen uitzendopdrachten opgenomen zijn maar ook de werkaanbiedingen voor (vast of tijdelijk) personeel in de uitzendsector zelf. Vermoedelijk kan het frequent gebruik van uitzendopdrachten voor administratief bedienden verklaard worden door beide reeds aangehaalde factoren: werkgevers gebruiken uitzendarbeid om tijdelijk het personeelstekort ten gevolge van knelpuntvacatures in te vullen en anderzijds schakelen werkgevers meerdere en formele wervingskanalen in wanneer ze geconfronteerd worden met moeilijk vervulbare vacatures. De vele uitzendopdrachten bij de vacatures voor administratief bedienden verklaren waarom het aandeel werkaanbiedingen voor tijdelijke functies hoger ligt dan gemiddeld bij de VDAB-vacatures (tabel 7.6).

Bekijken we VDAB-vacatures in detail dan stellen we vast dat werkgevers die op zoek zijn naar administratief bedienden niet stoten op een kwantitatief tekort aan kandidaten. Voor de meeste beroepen in de groep ligt het aantal nwwz per vacature hoger dan 10. Van deze kandidaten wordt zelden verwacht dat ze in ploegen werken en er wordt een behoorlijk aandeel deeltijdse functies aangeboden. Afgezien van de hoge diplomavereisten zijn werkaanbiedingen voor de *algemene functie van administratief bediende* dan ook toegankelijk voor een brede groep kandidaten die daarenboven mogen verwachten in gunstige arbeidsomstandigheden terecht te komen. De knelpunten bij de *gespecialiseerde functies* voor administratief bediende situeren zich in de bijkomende selectie-eisen waardoor een *kwalitatief tekort aan aanbodzijde* ontstaat: zo wordt er bijvoorbeeld naast de hoge diplomavereiste ook zeer vaak enige praktijkervaring gevraagd en is talenkennis een belangrijke rekruterings eis.

Tabel 7.6

Kenmerken van de openstaande VDAB-vacatures in de top-3 van beroepsgroepen (Vlaams Gewest; 2002)

	Totaal (n)	Circuit	Gevraagde ervaring	Tijdsregeling			Gevraagd onderwijsniveau	
		Tijdelijk (incl. interim) (%)	< 6 maanden (%)	Volijds (%)	Deeltijds (%)	Ploegen of 's nachts (%)	Geen of laag (%)	Hoog (%)
<b>Alle VDAB-vacatures</b>	<b>30 270</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>27</b>
<b>Beroepsgroepen en beroepen</b>								
Verkopers en aanverwanten	2 060	44	73	71	26	3	70	6
Verkoper	1 170	39	64	70	28	2	65	10
Winkelverkoper – aanvuller – kassier	440	26	76	66	31	3	66	0
Kassier	340	86	96	80	17	3	94	0
Technici	1 990	26	48	70	1	29	14	46
Technicus	560	39	40	86	1	13	16	59
Technicus elektromechanica	540	16	63	40	0	60	7	38
Technicus elektriciteit	170	13	54	90	0	9	32	29
Technicus mechanica	170	36	40	84	0	16	12	41
Technicus bouw – werfleider	110	12	25	96	2	2	14	60
Technicus elektronica	110	38	39	70	1	29	27	32
Administratief bedienden	1 700	39	54	80	17	3	18	43
Administratief bediende	1 170	44	57	78	19	4	19	41
Bediende in de boekhouding	120	37	35	86	14	0	5	59
Commercieel bediende	110	5	46	92	7	2	7	51
Bediende planning en logistiek	100	55	26	83	15	2	9	66

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Cijferbijlage: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

