



Steunpunt WAV
Draaischijf voor arbeidsmarktinformatie

Van aankoopverantwoordelijke tot zandstraalreiniger

Naar een uniforme methode voor de afbakening van
knelpuntberoepen

Natascha Van Mechelen

April 2002

WAV-Rapport

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
Interuniversitair samenwerkingsverband
E. Van Evenstraat 2 blok C – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpunt@wav.kuleuven.be
www.steunpuntwav.be



De afgelopen jaren is het aantal studies over de krapte op de arbeidsmarkt aanzienlijk toegenomen. De bestaande studies zijn echter veelal gebaseerd op partiële gegevens (de VDAB-vacatures, de uitzendsector,...) en een degelijke uniforme methodologie ontbreekt. Het beleid en de sectoren blijven dan ook met vele vragen zitten: in welke beroepen worden de knelpunten het sterkst gevoeld? Hoe groot is het aantal moeilijk vervulbare vacatures? Hoe evolueert het aantal moeilijk vervulbare vacatures? Hoe valt het tekort aan geschikte kandidaten te rijmen met de ruime reserve aan arbeidskrachten? Welke maatregelen kunnen structureel iets aan het probleem verhelpen? Hoe kan het opleidingsveld op de knelpunten inspelen?

Bovendien laat de regelmaat waarmee de studies verschijnen (meestal jaarlijks) niet toe om snel op veranderende knelpunten in te grijpen, bijvoorbeeld door een aanpassing van het opleidingsaanbod.

Deze nota wil een aanzet geven tot het ontwikkelen van een uniforme methodologie voor 1) het in kaart brengen van de knelpuntberoepen, 2) het meten van het aantal knelpuntvacatures en 3) het aanwijzen van de oorzaken. Deze drie elementen zijn van belang bij het bepalen van de juiste oplossingsstrategieën.

We starten met een inventaris van het bestaand onderzoek, waarin vooral de tekortkomingen van de gebruikte methodes worden belicht. Daarna worden een aantal richtlijnen geformuleerd die kunnen leiden tot een eerste harmonisatie van het bestaand onderzoek. Tot slot wordt een eerste kort voorstel gelanceerd om tot een globaal beeld te komen van de knelpuntproblematiek in Vlaanderen.

1. Methodes voor het afbakenen van knelpuntvacatures en knelpuntberoepen

Het ontbreken van een uniforme definitie van knelpuntvacatures en knelpuntberoepen vormt momenteel de belangrijkste hinderpaal voor een duidelijk beeld over de knelpuntproblematiek. In deze paragraaf worden drie methodes onderscheiden die terug te vinden zijn in het onderzoek naar de knelpuntproblematiek in Vlaanderen. Het onderscheid tussen deze methodes berust vooral op de aard van de criteria die gebruikt worden ter afbakening van de knelpuntberoepen. Knelpunten kunnen opgespoord worden via een *kwalitatief criterium* zoals de inschatting van de werkgever over de moeilijkheid van de invulling van een vacature, en/of via een *kwantitatief criterium*, bijvoorbeeld het aantal dagen dat een vacature openstaat.

1.1 De afbakening van knelpuntfuncties op basis van een kwalitatief criterium

Knelpuntberoepen kunnen afgebakend worden op basis van het subjectief aanvoelen van respondenten over het knelpuntkarakter van een bepaalde functie. Dit is het geval in de studie van UPEDI en CEVORA in de uitzendsector naar knelpuntfuncties en nieuwe functies voor arbeiders en bedienden. Een representatief steekproef van Belgische uitzendconsulenten wordt gevraagd belangrijke knelpuntfuncties op te sommen, en de voornaamste oorzaken hiervan aan te geven. Knelpuntfuncties worden gedefinieerd als functies waarvoor de consulenten geregeld, of altijd, moeilijkheden ondervinden bij het zoeken naar kandidaten. Er wordt dus een ruime definitie gehanteerd waaraan elke respondent een eigen invulling kan geven. Op basis van deze bevraging wordt voor arbeiders en voor bedienden afzonderlijk een lijst opgesteld van de belangrijkste knelpuntfuncties op de markt van de uitzendarbeid.

Een nadeel van deze methode is – zowel voor de afbakening van de beroepen, de oorzaken als het aantal knelpuntvacatures – het ontbreken van een objectieve norm. De lijst van knelpuntberoepen is sterk afhankelijk van toevallige factoren, zoals een eenmalige vraag van een groot bedrijf naar een groot aantal interimkrachten voor een welbepaalde functie of de recente aandacht van de media voor het knelpuntprobleem. Ook de oorzaken die genoemd worden, zullen sterk bepaald worden door de algemene *beeldvorming* over de problematiek. Niet alle uitzendconsulenten beschikken immers over het nodige macro-perspectief op de arbeidsmarkt om alle mogelijke oorzaken te onderscheiden. Tenslotte wordt het aantal knelpuntvacatures niet berekend, zodat de globale omvang van de knelpuntproblematiek niet in beeld kan worden gebracht.

1.2 De afbakening van knelpuntvacatures op basis van een kwantitatief criterium

In de studie van het HIVA en UPEDI 'Hoe werven bedrijven in België in 1998?'¹ worden de moeilijk vervulbare functies afgebakend op basis van de tijd die nodig was om een vacature in te vullen. Moeilijk vervulbare functies zijn de functies waarvan de vacatures drie maanden of langer hebben opengestaan. Op basis van deze definitie kan de omvang van de knelpuntproblematiek duidelijk in kaart gebracht worden: in totaal zijn 11,3% van de vacatures moeilijk vervulbaar. Dit aandeel is sinds 1995 toegenomen en verschilt naar regio, ondernemingsgrootte, sector en functie.

In de vragenlijst wordt ook naar de *reden* van de moeilijk te vervullen functies gevraagd. De meest genoemde reden is het onvoldoende aantal sollicitanten. De vraag is – nog meer dan in de voorgaande studie – of dat de respondenten (werkgevers en personeelsverantwoordelijken) wel over

¹ Deze studie is gebaseerd op een trimesteriële telefonische enquête bij een steekproef van Belgische bedrijven uit het bedrijfsrepertorium van de RSZ.

het nodige *macroperspectief* beschikken om de precieze oorzaak van het knelpunt te kennen. Bovendien lijkt het weinig waarschijnlijk dat werkgevers de oorzaken van de knelpunten in de eigen organisatie zullen zoeken.

Ook bij de afbakening van knelpuntfuncties in deze studie kunnen een aantal *kanttekeningen* geplaatst worden. Ten eerste wordt er alleen rekening gehouden met *vervulde vacatures*. Het al dan niet ingevuld geraken is nochtans een belangrijke indicatie voor het knelpuntkarakter van een vacature. Bovendien is *tijdsduur* van het openstaan van een vacature als criterium voor het moeilijk vervulbaar zijn ervan, voor discussie vatbaar. Functies waar een relatief lange aanwervingsprocedure is voorzien, worden dan automatisch tot de moeilijk vervulbare gerekend. Het recentste OSA-trendrapport over de vraag naar arbeid geeft nochtans aan dat in Nederland het lang openstaan van een vacature in 1 op 5 gevallen te wijten is aan een andere reden dan de moeilijke vervulbaarheid, bijvoorbeeld een langdurige aanwervingsprocedure of een bewust vertraagde opvulling². Daarom volstaat de looptijd van de vacatures niet om de knelpunten te definiëren en moet het kwantitatief criterium steeds aangevuld worden door een kwalitatief.

Deze tekortkomingen hebben tot gevolg dat de top tien van knelpuntberoepen op basis van deze studie van jaar tot jaar sterk verschilt: in 1997 werd deze aangevoerd door de schrijnwerkers, de vertegenwoordigers en de economen of financieel adviseurs, in 1998 zijn geen van deze drie beroepen nog terug te vinden in de top tien.

1.3 Knelpuntberoepen afgebakend op basis van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria

De VDAB maakt jaarlijks een analyse van de knelpuntberoepen op, zowel voor Vlaanderen als op subregionaal niveau. Deze analyse is beperkt tot de VDAB-vacatures en neemt bovendien enkel de afgehandelde vacatures (zowel de vervulde als de niet-vervulde) voor de vaste circuits in rekening (contracten van onbepaalde of van lange duur, incl. stages, eerste werkervaringscontracten, ingroeibanen, banenplan, brugpensioen, Smetbanen, aanwervingen van het bureau voor zeevarenden).

Het is de enige studie die bij de afbakening van knelpuntberoepen meerdere kwantitatieve criteria hanteert, en bovendien rekening houdt met het oordeel van arbeidsmarktdeskundigen, een kwalitatief criterium.

De kwantitatieve criteria voor de afbakening van knelpuntberoepen zijn:

- een *minimum aantal jobs* (10 voor het Vlaams Gewest, 5 op subregionaal vlak);
- een *looptijd of plaatsingstijd* langer dan de mediane looptijd of plaatsingstijd van alle afgehandelde vacatures (looptijd = het aantal dagen tussen het moment van de registratie van een vacature en de invulling ervan; de plaatsingstijd = de looptijd voor de door de VDAB ingevulde vacatures; mediaan = de looptijd/plaatsingstijd van de middelste vacature als alle vacatures van klein naar groot gerangschikt worden volgens looptijd/plaatsingstijd);
- een *vervullingsgraad* (verhouding tussen aantal vervulde werkaanbiedingen en aantal afgehandelde werkaanbiedingen) kleiner dan de mediane vervullingsgraad van alle afgehandelde vacatures, zowel voor het totaal aantal werkaanbiedingen als voor de werkaanbiedingen vervuld door de VDAB;

² Bernasco W., de Voogd-Hamelink A.M., Vosse J.P.M. en Wetzels C.M.M.P. (1998) *Trendrapport. Vraag naar arbeid 1998*. Den Haag, OSA, p.31.

- *wegingscoëfficiënten*, waarbij jobs met een identieke looptijd uit eenzelfde werkaanbieding slechts voor één job gerekend worden om de invloed van de administratieve afhandeling op de mediane looptijd en de mediane plaatsingstijd te beperken.

Een werkgroep van *arbeidsmarktspecialisten* uit de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding van de VDAB selecteert uit de beroepen die op basis van deze kwantitatieve criteria bekomen wordt, de definitieve lijst van knelpuntberoepen. Deze arbeidsmarktspecialisten beschikken bovendien over een zeker macro-perspectief op de arbeidsmarkt waardoor zij ook in staat zijn telkens het belang van volgende oorzaken aan te geven: een kwantitatief tekort, een kwalitatief tekort, de werkomstandigheden.

Tenslotte maakt de VDAB een vergelijking van de vacatures voor knelpuntberoepen met de beschikbare arbeidsreserve. De instroom van vacatures wordt geplaatst tegenover de daarvoor beschikbare reserve aan niet-werkende werkzoekenden jonger dan 45 jaar en minder dan 3 maanden werkzoekend.

Ook aan deze methode zijn een aantal nadelen verbonden. Ten eerste is het *minimum aantal jobs* beperkt wat resulteert in een lange lijst van knelpuntberoepen. De mogelijkheid kan onderzocht worden of dat deze lijst ingekort kan worden door verder te sleutelen aan de kwantitatieve criteria (door bijvoorbeeld een hoger minimum aantal jobs en/of een grotere afwijking van de mediane looptijd of plaatsingstijd te hanteren). Het bestaan van vele knelpuntfuncties is evenwel inherent aan de gevolgde methode. Ook in tijden van een ontspannen arbeidsmarkt zullen er functies zijn waarvoor de looptijd/ plaatsingstijd en de vervullingsgraad *afwijken van de mediaan*. Daarom is het van belang inzicht te verkrijgen in de evolutie van de looptijd/plaatsingstijd van de vacatures voor de verschillende beroepen. Het is wellicht mogelijk om telkens voor elk beroep de mediane looptijd/plaatsingstijd te publiceren, en – wat de gebruiker van de VDAB-gegevens nog meer informatie zou verschaffen – per beroep aan te geven wat het aandeel is van de vacatures die in minder dan een maand vervuld worden, welke vacatures in minder dan 3 maanden vervuld worden, enz..

Verder zou de lange lijst van knelpuntberoepen die de VDAB jaarlijks opstelt meer *overzichtelijk* en *bruikbaar* voor het beleid kunnen gemaakt worden door de knelpuntinformatie (de mediane loop/plaatsingstijd, de vervullingsgraad, de oorzaken, de arbeidsreserve,...) te bundelen per beroepsgroep en per sector. In de huidige analyse worden de knelpuntberoepen wel al besproken per beroepsgroep maar de kwantitatieve informatie ontbreekt op dit niveau (AMI-codering op 3 cijfers).

Bovendien laat de VDAB-analyse geen duidelijke uitspraken toe over de *evolutie* van de omvang van de knelpuntproblematiek: alhoewel alle indicatoren wijzen op een toename van de krapte op de arbeidsmarkt, daalt het aantal vacatures voor knelpuntberoepen. Dit is het gevolg van de focus op de knelpuntberoepen, waarbij elke informatie over de knelpuntvacatures uit het oog wordt verloren. Het aantal knelpuntvacatures wordt in de VDAB-analyse niet berekend, wat wellicht samenhangt met het ontbreken van een kwalitatief criterium op het niveau van de vacatures. Het aandeel knelpuntvacatures per beroep zou bovendien enige verfijning kunnen brengen in de lange lijst van knelpuntberoepen die het resultaat is van de gevolgde methode.

Een laatste nadeel van de VDAB-analyse is dat zij – net zoals de voorgaande studies – slechts jaarlijks verschijnt. In het licht van de steeds krappere wordende arbeidsmarkt zou het interessant zijn de verschuivingen op de vacaturemarkt *trimesterieel* op te volgen. Om kort op de bal te kunnen spelen (ondermeer m.b.t. het opleidingsaanbod) zou de VDAB elk kwartaal een analyse moeten maken van de afgehandelde vacatures en dit zowel naar beroep, sector, looptijd/plaatsingstijd, vervullingsgraad, gevraagde werkervaring, gevraagd scholingsniveau,... Dergelijke regelmatige kwantitatieve analyse zou bovendien aangevuld kunnen worden met een *bevraging van de bedrij-*

ven met onvervulde of lang openstaande vacatures naar de reden en de mogelijke oplossingsstrategieën. De VDAB zou dan over de nodige kwalitatieve informatie beschikken om niet alleen de knelpuntberoepen maar ook de knelpuntvacatures af te bakenen (zie vorige paragraaf).

2. Naar een uniforme methodologie

Alhoewel in de afgelopen jaren vele studies verschenen over de knelpuntberoepen in Vlaanderen, ontbreekt nog steeds een globaal beeld van de knelpuntproblematiek op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een uniforme methode voor het berekenen van het aantal knelpuntvacatures en het afbakenen van knelpuntberoepen en oorzaken zou een enorme stap vooruit betekenen in dit onderzoek. Op basis van de tekortkomingen in het bestaande onderzoek en de Nederlandse bevindingen terzake kunnen de volgende richtlijnen voor het onderzoek naar de knelpuntproblematiek geformuleerd worden:

- 1) Voor de afbakening van de knelpunten moeten zowel *kwantitatieve* als *kwantitatieve* criteria in overweging genomen worden, dus zowel de looptijd en de vervullingsgraad van een vacature als de reden voor het niet-ingevuld geraken of de lange looptijd.
- 2) De *looptijd* van de vacature is een belangrijk kwantitatief criterium voor het definiëren van de knelpunten. De grens vanaf wanneer sprake is van een mogelijk knelpunt is echter moeilijk vast te stellen. Zowel aan een *relatieve grens* (bvb. in functie van de mediane looptijd) als aan een *absolute* (bvb. 3 maanden) zijn nadelen verbonden. In functie van de vergelijkbaarheid van de verschillende onderzoeken is meer uniformiteit vereist.
- 3) Een bevraging naar de *oorzaken* van de knelpunten vereist respondenten met een *macro-perspectief* op de arbeidsmarkt. Per beroep is het dan mogelijk aan te geven of het vooral om een kwantitatief tekort aan kandidaten gaat, om een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod of dat de arbeidsomstandigheden een knelpunt vormen. In het onderzoek van M. Lamberts e.a. wordt een eerste aanzet gegeven voor de verfijning van het oorzakelijk kader en worden ook niet beroepsgebonden factoren (zoals het zoekgedrag van werkzoekenden, de werkloosheidsval, een gebrekkige toeleiding van kandidaten, de selectieprocedures, het personeelsbeleid, ...) genoemd. Slechts enkele van deze niet beroepsgebonden factoren zijn het voorwerp van nader onderzoek.
- 4) Om de juiste oplossingsstrategie te bepalen is het niet alleen belangrijk te weten welke *beroepen* een knelpunt vormen, maar ook de omvang van de knelpuntvacatures te kennen. Ook om de evolutie van de problematiek in kaart te brengen is informatie over het aantal knelpuntvacatures nuttig. Op dit moment is de HIVA/UPEDI-enquête de enige studie over Vlaanderen die dit aantal berekent. Probleem is dat deze studie zich baseert op één enkel kwantitatief gegeven om knelpuntvacatures af te bakenen, met name de looptijd van vacatures. Daarom heeft het Steunpunt WAV getracht alternatieve indicatoren te berekenen om de evolutie van de spanning op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, zoals bijvoorbeeld het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature³.

³ Maar ook deze indicator geeft geen eenduidig beeld van de evolutie van de krapte omdat (1) de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden mee wordt bepaald door institutionele maatregelen, (2) ook het aantal VDAB-vacatures geen volledig beeld geeft van de totale vacaturemarkt waardoor de evolutie van dit aantal afhangt van de evolutie van het marktaandeel van de VDAB op de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt en (3) een daling van de beschikbare arbeidsreserve per vacature wijst niet noodzakelijk op een toename van de krapte: een daling van de arbeidsreserve per vacature kan bijvoorbeeld opgevangen worden door een meer efficiënte arbeidsbemiddeling, een betere afstemming van het profiel van vraag en aanbod, een verbetering van de professionele en/of geografische mobiliteit van werknemers en werkzoekenden,...

3. Naar een breder onderzoek

In de voorgaande paragraaf werden enkele methodologische knelpunten uit de weg geruimd. Blijven de problemen in verband met de regelmatigheid van het onderzoek en de representativiteit van de verschillende analyses. Wat de regelmatigheid betreft werd al de wenselijkheid van een trimesteriële VDAB-analyse aangegeven. De VDAB-gegevens laten toe om op regelmatige basis uitgebreide informatie over de knelpunten op de arbeidsmarkt te krijgen. De vraag is echter in hoeverre deze gegevens veralgemeenbaar zijn naar de ganse vacaturemarkt toe. Vandaar het voorstel om een procedure uit te werken waarbij het partiële cijfermateriaal van de VDAB en andere onderzoeken samengebracht wordt in een werkgroep van arbeidsmarktdeskundigen die bestaat uit de wetenschappelijk onderzoekers die vertrouwd zijn met de problematiek en specialisten van de VDAB, van de sectoren en eventueel andere betrokken actoren. Het is aan deze werkgroep om een globale lijst van knelpuntberoepen in Vlaanderen en de subregio's op te stellen en sectoraal te specifieke, de oorzaken te inventariseren en oplossingsstrategieën voor te stellen.