



Vlaams
Parlement

ingediend op **37-B** (2014-2015) – Nr. 2
6 februari 2015 (2014-2015)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Yasmine Kherbache

over het verslag van het Rekenhof
over knelpuntberoepen.
Kwaliteit van de beleidsinformatie

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Axel Ronse.

Vaste leden:

de heren Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, mevrouw Grete Remen,
de heer Axel Ronse, mevrouw Sabine Vermeulen;
de heer Robrecht Bothuyne, de dames Sonja Claes, Martine Fournier, de heer Peter Van Rompuy;
de heer Willem-Frederik Schiltz, mevrouw Emmily Talpe;
mevrouw Yasmine Kherbache, de heer Bart Van Malderen;
de heer Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

de heer Jan Hofkens, mevrouw Lieve Maes, de heer Lorin Parys, mevrouw Miranda Van Eetvelde,
de heren Paul Van Miert, Peter Wouters;
mevrouw An Christiaens, de heer Jenne De Potter, mevrouw Kathleen Helsen,
de heer Koen Van den Heuvel;
de heer Lionel Bajart, mevrouw Martine Taelman;
de heer Rob Beenders, mevrouw Güler Turan;
de heer Wouter Vanbesien.

Documenten in het dossier:

37-B (2014-2015) – Nr. 1: Verslag van het Rekenhof

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting	4
1.1. Toelichting door het Rekenhof	4
1.2. Reactie van de minister en de VDAB	7
2. Vragen en opmerkingen van de leden	8
3. Antwoorden	10
Gebruikte afkortingen	13

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid besprak op 8 januari 2015 het verslag van het Rekenhof over knelpuntberoepen en de kwaliteit van de beleidsinformatie daarover.

1. Inleidende uiteenzetting

1.1. Toelichting door het Rekenhof

Inleiding

De heer *Vital Put*, eerste auditeur-revisor van het Rekenhof, wijst op de paradox die op de arbeidsmarkt kan worden vastgesteld. Er zijn tal van werklozen terwijl gelijktijdig vele vacatures niet ingevuld raken. Dit is een economisch en sociaal probleem. De problematiek van knelpuntberoepen is complex en heeft veel oorzaken.

Er zijn veel actoren betrokken bij de problematiek van knelpuntberoepen. De Vlaamse overheid heeft wat dit betreft belangrijke bevoegdheden, niet enkel inzake Werk maar ook inzake Onderwijs, Welzijn en Economie. De federale overheid heeft na de zesde staatshervorming nog steeds een aantal instrumenten in handen. Ook de privésector heeft een belangrijke rol te spelen, zo heeft bijvoorbeeld het opleidings- en rekruteringsbeleid van de bedrijven een invloed op de omvang van het probleem.

Het Rekenhof benaderde de problematiek van knelpuntberoepen vanuit twee invalshoeken. Er werd gekeken naar de aanwezige beleidsinformatie. Dit is informatie die voor de minister dient om het beleid te onderbouwen en te evalueren. Daarnaast is er gekeken naar de afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt, meer bepaald de derde graad van het tso en bso. Beide audits werden gelijktijdig uitgevoerd en gepubliceerd. De audit over de beleidsinformatie wordt nu toegelicht en besproken. De onderzoeksvraag was: welke beleidsinformatie heeft de Vlaamse overheid om een goed beleid op het gebied van knelpuntberoepen te kunnen voeren? Met beleidsinformatie wordt de informatie bedoeld over de omvang en aard van de knelpunten, de oorzaken en de toekomstige ontwikkelingen ervan.

Beleidsinformatie: omvang en aard

De heer *Willem Cabooter*, auditeur Rekenhof, stelt dat de belangrijkste bron betreffende de omvang en aard van de knelpuntproblematiek de jaarlijkse Knelpuntstudies van de VDAB zijn. Het is positief dat deze studies bestaan en dat ze informatie bevatten over de methode. De VDAB neemt hierin zijn taak ter harte om de arbeidsmarktinformatie te verspreiden. De doorlichting door het Rekenhof gebeurde omdat de studie inmiddels heel wat nieuwe functies heeft gekregen. Het is van groot belang dat de aangeleverde informatie accuraat is.

Er werd in de eerste plaats gekeken naar de doelstellingen van de studie. Ze is in 1989 opgestart als een intern VDAB-instrument. Het was de bedoeling om ongeveer een kwart van de beroepen waarvoor de vacatures het moeilijkst in te vullen zijn, af te bakenen, om daarop dan prioritair de middelen in te zetten. In de loop van de jaren kwamen er tal van functies bij. Zo diende binnen de overheidscontext de lijst als basis voor verschillende andere lijsten in het kader van steunmaatregelen en premies, bijvoorbeeld voor de bepaling van studierichtingen met behoud van werkloosheidsuitkering of een aanmoedigingspremie, het recht op educatief verlof, uitzonderingen op het vrij verkeer van werknemers, uitzonderingen op de programmatiestop in het onderwijs enzovoort. De belangrijkste functie is echter de informatieve functie. Door de actieve open communicatie van VDAB bereikt de knelpuntinformatie de scholieren, studenten,

ouders, de scholen en bedrijven. De media berichten graag over knelpuntberoepen. Kortom de lijst wordt vaak gebruikt. Dat is positief en bewijst dat de studie nodig is. Beleidsinformatie moet echter correct en grondig zijn.

Een eerste pijnpunt is de grote omvang van de knelpuntenlijst. Dit valt nog te verdedigen voor een intern VDAB-instrument. De vraag rijst of dit voor de andere functies nodig is.

Een andere beperking is het niet gekend zijn van het markt bereik. Deze tekortkoming is moeilijk te remediëren. De studie is gebaseerd op een deel van VDAB-vacatures, waarvan het markt bereik niet gekend is. De schattingen van het bereik variëren van 18 tot 70 percent. Het vermoeden bestaat dat bedrijven voor bepaalde beroepen zich minder tot de VDAB wenden dan voor andere beroepen.

De studie vertrekt van een deel van de VDAB-vacatures. De VDAB ontvangt jaarlijks ongeveer 750.000 vacatures, waarvan er 100.000 gebruikt worden voor de studie. Die vacatures worden eerst getoetst aan drie kwantitatieve criteria. Er moeten meer dan negen vacatures in de databank zijn. Het vervullingspercentage meet in essentie het aantal annuleringen. De looptijd meet hoe lang een vacature openstaat. Daarna wordt bij de VDAB-experts en de verschillende sectoren een kwalitatieve consultatie georganiseerd waarbij de lijst kan worden aangepast. In 2013 leidde dit tot 205 knelpuntberoepen op 833, in 2014 tot 144 op 626 wegens de verandering in de beroepenindeling. Ongeveer 1 op 4 beroepen is dus een knelpuntberoep.

De belangrijkste factor die leidt tot een vertekening of een over- of onderschatting van het aantal knelpuntberoepen is vooreerst het markt bereik van de VDAB. Een goede 10 percent van de vacatures in de databank wordt momenteel gebruikt. Er zou meer gebruik van de andere vacatures kunnen worden gemaakt. Maar er is vaak te weinig informatie beschikbaar over de vacatures die door de werkgevers worden aangemeld en beheerd. Door het verbeteren van de kwaliteit daarvan zouden heel wat meer vacatures in de studie kunnen worden gebruikt. In het buitenland zijn er vaak grootschalige bevestigingen van ondernemingen over de vacatures. Dit leidt wel tot een bijkomende administratieve last voor de ondernemingen. Daarom kan worden overwogen om bestaande enquêtes te gebruiken. Bijvoorbeeld de vacature-enquête van ADSEI die elk kwartaal georganiseerd wordt, in uitvoering van een Europese verplichting. Deze enquête is momenteel beperkt tot enkele vragen en zou kunnen worden uitgebreid.

Bij de gehanteerde criteria kunnen twee criteria worden verfijnd. Het vervullingspercentage meet in essentie het aantal annuleringen. Dit kan tot een ernstige vertekening leiden. Naar schatting wordt slechts 1 op 5 van de vacatures geannuleerd wegens een gebrek aan geschikte kandidaten. Tot 2012 hield VDAB de reden voor annulering bij. Inzake de looptijd worden de looptijden van verschillende vacatures vergeleken. Sommige beroepen hebben van nature een langere looptijd. Dit criterium zou kunnen worden verfijnd.

De bestaande criteria zouden kunnen worden verstrengd om tot een kleinere groep te komen, bijvoorbeeld door het aantal minimumvacatures te verhogen of door voor de looptijd niet meer te werken met de mediane vervullingstijd maar bijvoorbeeld met kwartielen. Er is ook onvoldoende onderscheid in de intensiteit van het knelpuntkarakter tussen de beroepen.

De kwalitatieve raadpleging kan beter. Meer dan de helft van de 205 knelpuntberoepen zijn niet gebaseerd op een kwantitatieve benadering, maar toegevoegd na de kwalitatieve raadpleging. Het Rekenhof meent dat die kwalitatieve raadpleging eerder aanvullend zou mogen zijn. Er moet een kwantitatieve drempel worden ingebouwd.

Beleidsinformatie: oorzaken

De VDAB tracht ook de oorzaken van de knelpuntberoepen te achterhalen. Dat is een zeer goede praktijk. Om aan het probleem te remediëren, moeten de oorzaken gekend zijn.

Er worden drie oorzaken onderscheiden. Er is een kwantitatief tekort door te weinig uitstroom uit het onderwijs voor een bepaald beroep. Er is een kwalitatief tekort wanneer kandidaten niet de juiste competenties hebben. Een derde oorzaak zijn onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zoals een te laag loon, onregelmatige arbeidsuren, fysiek zwaar werk enzovoort. Elk knelpuntberoep wordt bij één of meer van die oorzaken ingedeeld.

Het Rekenhof heeft een aantal opmerkingen bij die driedeling. De onderbouwing is enkel gebaseerd op opinies van experts. Voor sommige beroepen is een meer doorgedreven onderzoek nodig om tot remediëring te kunnen overgaan. Er is soms ook te weinig diepgang. Er is geen duiding over het waarom van de kleine uitstroom of kwalitatieve tekorten. Zo ontbreekt informatie over de reden waarom bepaalde studierichtingen te weinig worden gevolgd of waarom er weinig sollicitanten zijn voor bepaalde vacatures. De driedeling is er gekomen om de problematiek bevattelijk te maken, maar gaat voorbij aan een aantal relevante oorzaken zoals de geografische mobiliteit, het wervingsbeleid of het bedrijfsimago. Het Rekenhof beveelt bijkomend beroeps- of sectorspecifiek onderzoek aan, bijvoorbeeld over ingenieurs, verplegend personeel en dergelijke. Indien de lijst wordt beperkt tot de structurele knelpunten moet dergelijk onderzoek haalbaar worden.

Beleidsinformatie: prognoses

De knelpuntenlijst van de VDAB geeft de toestand van de arbeidsmarkt van het voorgaande jaar weer. Er is nood aan prognoses over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Sinds 2010 is in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan VLAMT opgestart, dat toekomstgericht arbeidsmarktonderzoek uitvoert. Er zijn in dit programma drie onderdelen. Er is de Competent-databank van de SERV. Die kan heel bruikbaar zijn mits goede input, maar heeft weinig voorspellende waarde. De kwantitatieve projecties worden momenteel uitgevoerd door het Steunpunt WSE. Er zijn daarbij een aantal methodologische struikelblokken. Zo kan de uitbreidingsvraag (nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen) niet precies worden berekend wegens het ontbreken van data op beroepsniveau.

De kwalitatieve prognoses worden momenteel via sectorale focusstudies uitgevoerd. De overheid subsidieert een deel van de studies. Er zijn ongeveer een dertiental studies uitgevoerd, op een totaal van 33 sectorfondsen. Meer dan de helft van die fondsen heeft dus nog geen studie uitgevoerd.

Er is dus in Vlaanderen een start gemaakt, maar er blijft nog heel wat werk op het vlak van kwantitatieve en kwalitatieve prognoses. Het Rekenhof adviseert die prognoses sterk te ondersteunen, verder uit te bouwen en een aantal vragen over de wijze waarop de prognoses moeten gebeuren te beantwoorden, bijvoorbeeld inzake de ondersteuning van de sectorfondsen.

Conclusie

De conclusie van het Rekenhof is dat er arbeidsmarktinformatie beschikbaar is, maar dat de studie verder zou moeten worden uitgediept en grondiger onderbouwd.

De heer Cabooter vermeldt nog dat de Vlaamse minister van Werk op 29 augustus 2014 heeft gereageerd op de bevindingen van de audit.

1.2. Reactie van de minister en de VDAB

De heer *Philippe Muyters*, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, drukt zijn waardering uit voor het werk dat de VDAB levert en voor de gegevens die het verstrekt inzake knelpuntberoepen. De openheid over de methodologie wordt ook door het Rekenhof geapprecieerd. Het is vanzelfsprekend dat er verbeteringen mogelijk zijn. Het Rekenhof heeft dan ook een aantal verbeterpunten naar voor gebracht. De VDAB was voor de audit al gestart met de herziening van zijn methodologie en de input van het Rekenhof zal hierbij een hulp zijn.

Op 7 januari 2015 werden een aantal mogelijke wijzigingen van de methodologie in de raad van bestuur van de VDAB besproken. De methodologie zal al deels worden aangepast, zoals de heer *Vansina* van de VDAB zal toelichten. Er zal een sterkere cijfermatige aanpak komen en de input van de sectoren wordt aangepast. Dat beantwoordt aan de aanbevelingen van het Rekenhof. Een tweede reeks maatregelen heeft betrekking op de diversificatie in de knelpuntberoepenlijst. Die zal meer gericht zijn op de beleidsdoelstellingen, zoals ook door het Rekenhof aanbevolen.

In de toekomst zullen nog andere stappen worden gezet om de gebreken weg te werken inzake de beperktheid van de basisgegevens en het werken met gegevens van het voorgaande jaar. Dat zal op middellange termijn gebeuren. De competentiedatabank van de SERV is uniek in Europa. De minister wil daar verder op inzetten. De databank moet actueel blijven en verder worden uitgediept. Het is niet de bedoeling van Competent om een toekomstvoorspelling te doen, maar er kunnen wel trends inzake competenties in beroepen uit worden afgeleid. Er wordt ook gekeken naar de mogelijkheid van datamining met het oog op het identificeren van trends. Er zijn 11 sectoronderzoeken op 33 betrokken sectoren uitgevoerd. Er wordt met de geïnteresseerde sectoren bekeken hoe dit kan worden voortgezet.

De heer *Willem Vansina*, verantwoordelijke arbeidsmarktinformatie van de VDAB, erkent voor een deel de kritiek van het Rekenhof. In de jaarlijkse publicatie van de VDAB komt die kritiek ook deels aan bod. Het opstellen van de jaarlijkse knelpuntenlijst is een moeizame evenwichtsoefening gebaseerd op de eigen vacature-databank en de input van de sectoren. Enerzijds heeft de databank haar beperkingen en is de input van de sectoren absoluut nodig. Anderzijds geldt dat hoe meer beleidsmaatregelen er aan de knelpuntberoepenlijst worden gekoppeld, hoe meer belang de sectororganisaties hebben bij het op de knelpuntenlijst krijgen van hun beroepen. Uit het steeds meer koppelen van beleidsmaatregelen aan de knelpuntenlijst, kan worden afgeleid dat die lijst zijn waarde heeft. Het kan echter beter, zoals het Rekenhof ook aangeeft.

Op 7 januari 2015 werd aan de raad van bestuur van de VDAB een voorstel van nieuwe methodologie, gebaseerd op de bestaande, voorgelegd. Deze nieuwe methodologie komt tegemoet aan een aantal pijnpunten die het Rekenhof aanhaalt. Het minimumaantal vacatures vereist vooraleer een beroep op de knelpuntenlijst wordt geplaatst, wordt opgetrokken. De indicatoren worden uitgebreid zodat meer vacatures uit de VDAB-databank voor de analyse kunnen worden gebruikt. Het advies van een sector alleen zal niet meer volstaan om een beroep op de lijst te zetten. De vraag van de sector zal nog meer dan in het verleden door cijfers moeten worden bevestigd.

De VDAB is ook bezig met het scherper stellen van de analyse van de oorzaken, om de omvang van de knelpuntproblematiek tussen verschillende knelpuntberoepen te kunnen vergelijken. Die oefening zal in de komende maanden samen met de sectoren en de sociale partners worden afgerond. Met deze aanpak zal aan verschillende opmerkingen van het Rekenhof worden tegemoetgekomen.

De VDAB is wel niet van plan drastisch te snoeien in het aantal knelpuntberoepen. Voor een aantal beleidsmaatregelen stelt het Rekenhof terecht dat de focus op een beperktere set van hardnekkige, structurele knelpuntberoepen moet worden gelegd. De heer Vansina denkt dan aan maatregelen zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid geven aan werklozen om studies opnieuw aan te vatten, het toelaten van migratie, grote en langdurige investeringen in opleidingen. In de knelpuntberoepenlijst zullen voor dit soort beleidsmaatregelen, op basis van cijfers, meer onderscheidingen worden aangebracht. Er kan ook een beperkte lijst van hardnekkige knelpuntberoepen worden opgesteld. Voor intern gebruik, dus voor de werking van de VDAB, blijft er echter nood aan een uitgebreide inventaris van alle afstemmingsproblemen op de arbeidsmarkt, ook de kleinste en in de tijd beperkte, zoals bijvoorbeeld in de binnenscheepvaart en de dentaaltechnische bedrijven.

Het voorstel aan de raad van bestuur is maar een eerste stap naar een optimale knelpuntberoepenlijst. De huidige lijst is inderdaad gebaseerd op de gegevens van het voorgaande jaar. Er is nood aan een beter zicht op de toekomstige knelpuntberoepen. Indien er cijfers over de werknemers per beroep en per leeftijd beschikbaar zouden zijn, dan zou beter gekend zijn waar de vergrijzing het hardst zal toeslaan en zou er een meer toekomstgerichte knelpuntenlijst kunnen worden opgesteld. Die gegevens zijn thans niet beschikbaar. De afstemming met de sectoren, vormingsfondsen en werkgeverfederaties om een nieuwe knelpuntmethodologie uit te werken, werd aangegrepen om hen uit te nodigen om hun data en cijfers te bezorgen, al dan niet verzameld in het kader van VLAMT, en zo de inspanningen te bundelen.

De VDAB is bezig met het exploreren van de data die uit de competentiewerking voortkomen. Dit zal ook toelaten de lijst met knelpunten structureel te verbeteren.

De heer Vansina vat samen dat er door de VDAB heel wat inspanningen worden gedaan om een optimale knelpuntenlijst op te stellen als grondslag voor een 'evidencebased' beleid.

2. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw *Sabine Vermeulen* weet uit haar ervaring als aanwerver in de grafische sector dat het vooral moeilijk is om mensen te vinden voor vacatures van bepaalde duur, bijvoorbeeld voor vervanging van personeelsleden die gedurende een bepaalde periode afwezig zijn. Ze informeert of vacatures van bepaalde duur mee in aanmerking genomen worden om de knelpuntberoepen te bepalen.

Mevrouw *Yasmine Kherbache* vindt de representativiteit en de kwaliteit van de onderzoeken van de VDAB naar de knelpuntberoepen zeer belangrijk, daar ze heel wat impact hebben op de publieke opinie en op het arbeidsmarktbeleid. Het lid is dan ook tevreden dat de minister de aanbevelingen van het Rekenhof ter harte neemt en dat de VDAB zijn methodologie wil verfijnen. Om de representativiteit van de studie te vergroten, zal de VDAB zijn samenwerking met de sectoren intensifiëren. Maar plant de dienst ook een betere samenwerking met de private arbeidsbemiddelaars over hun vacatures? Vacatures die geannuleerd worden, zijn bijvoorbeeld mogelijk ingevuld door een private arbeidsbemiddelaar.

Slechts in één op twee gevallen van knelpuntvacatures neemt de VDAB zelf contact op met de werkgever. Hebben de contacten met de werkgevers in die gevallen de invulling van de vacatures versneld? Indien dat het geval is, dan moet dit bij zoveel mogelijk knelpuntvacatures gebeuren. Hoe komt het dat het slechts in één op twee gevallen gebeurt?

Wat is het aandeel van de beroepen en beroepsgroepen die momenteel in Competent beschreven zijn? Mevrouw Kherbache is van mening dat sommige competenties gevraagd worden in meerdere knelpuntberoepen. Is de VDAB van plan die knelpuntcompetenties in kaart te brengen? Die informatie kan dan zowel in het gewone onderwijs als in de beroepsopleidingen van de VDAB nuttig zijn, want door de competentie bij te brengen komen leerlingen of cursisten dan meteen voor meerdere knelpuntberoepen in aanmerking.

Voor de heer *Jan Hofkens* toont de snelheid waarmee erop gereageerd is, het nut van de aanbevelingen aan. De knelpuntberoepenanalyse is cruciaal voor de arbeidsmarkt. Structureel niet-ingevulde vacatures zijn immers een frustratie voor de werkgever, een gemiste kans voor een werkzoekende en een rem op de economische groei. Gezien de grote interesse voor de knelpuntanalyses en het uiteenlopende gebruik ervan is het goed dat er een verfijning komt.

Het lid informeert in hoeverre het Rekenhof naar buitenlandse voorbeelden gekeken heeft. Zijn er landen die het anders of beter doen? De oorzaakbevestiging stoelt grotendeels op enquêtes bij sectoren, werkgevers, arbeidsbemiddelaars en experts. Vooralsnog staat die aanpak in de kinderschoenen. Is een meer gestructureerde oorzakenanalyse mogelijk?

De heer Hofkens zelf heeft niet onmiddellijk zicht op de stand van zaken van de ontwikkeling van de Competent-databank en hoe die precies werkt. Het Rekenhof lijkt in twijfel te trekken dat de door de werkgever gevraagde competenties kunnen voorspellen of een beroep tot knelpuntberoep zal worden. Dat zou het wel mogelijk maken in te zetten op gevraagde en ontbrekende competenties, eerder dan lijsten van knelpuntberoepen op te stellen. Hoe zien de sprekers dat?

De minister heeft in zijn beleidsnota vermeld dat hij een eigen arbeidsmigratiebeleid wil uittekenen. De heer Hofkens vraagt of en hoe de minister zich bij zijn plannen voor arbeidsmigratie zal laten leiden door de nieuwe knelpuntenlijst.

Mevrouw *Emmily Talpe* juicht toe dat de minister en de VDAB de knelpuntenlijst selectiever willen maken en actueel houden. De opmerking van het Rekenhof inzake de te ruime inschatting van de knelpuntberoepenlijst is belangrijk. Het lid is dan ook tevreden dat de VDAB hieraan tegemoet wil komen en al gesprekken met de sector heeft gepland. De fractie van mevrouw Talpe kijkt uit naar het concreet uitgewerkt voorstel ter zake. Wanneer denkt de VDAB dat klaar te hebben?

Niet voor alle sectoren is een focusstudie beschikbaar of in uitvoering. Mevrouw Talpe vraagt of de betrokken sectorfondsen zullen worden gestimuleerd om de focusstudies alsnog uit te voeren? Wanneer zullen de laatste drie van de elf uitgevoerde focusstudies worden opgeleverd?

Het verrast de heer *Bart Van Malderen* dat de VDAB onvoldoende zicht zegt te hebben op de vervangingsratio en de vergrijzingsproblemen om de knelpuntberoepen te voorspellen. Op macroniveau zijn er immers de studies van professor Sels met de prognoses voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Op mesoniveau brengen heel wat sectorfondsen de leeftijdspiramides gedetailleerd in kaart. Voorts zijn er de NACE-databank en de RSZ-gegevens die in principe kunnen worden gelinkt.

Welke informatie heeft de VDAB dan nog nodig om die voorspellingen met een zekere accuraatheid te kunnen doen?

Dit debat wordt niet gevoerd om academische redenen, het moet integendeel een oplossing brengen voor de mismatch tussen de vacatures en de arbeidsreserve. Van de drie oorzaakclusters wordt vooral op de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten ingegaan en minder op de arbeidsomstandigheden, terwijl er volgens het lid daar toch heel wat hefboomen zijn om de afstemming te verbeteren. De heer Van Malderen verwijst in dit verband naar de socialprofitsector die er – door imagobevordering, promotie van opleidingen maar ook arbeidsorganisatorische ingrepen – in geslaagd is de echt schrijnende tekorten van enkele jaren geleden weg te werken. Een voorbeeld van een ingreep in de arbeidsorganisatie is taakafsplitting, waarbij tijdrovende taken, waarvoor verpleegkundigen overgekwalificeerd zijn, aan anderen worden toevertrouwd met bijkomende arbeidscreatie (voor laaggeschoolden) als voordeel. Hij denkt dat dergelijke maatregelen in heel wat andere sectoren nuttig zouden kunnen zijn. Ze zouden positieve effecten hebben op kwantitatief en kwalitatief vlak. Het veronderstelt wel de nodige kennis over de problematiek in die sectoren.

De heer Van Malderen vraagt de minister ook in te zetten op de arbeidsreserve, die voor een groot deel wordt gekenmerkt door onderkwalificatie. Er moet veel meer worden gefocust op tweedekansonderwijs en permanente vorming. De inspanningen die nu gebeuren zijn historisch laag en evolueren niet in de goede richting.

De heer *Robrecht Bothuyne* vindt dat de VDAB gepast reageert op de aanbevelingen van het Rekenhof. Het lid vindt het echter vreemd dat de VDAB sinds 2012 niet langer bijhoudt waarom vacatures geannuleerd worden. Het gaat om een behoorlijk aandeel van de vacatures. Zal de VDAB dat voortaan terug registreren? Het kennen van de oorzaken is volgens het lid belangrijk voor de remediëring. De VDAB werkt ook vaak met mediaangegevens, bijvoorbeeld voor de wachttijden, die de grote verschillen tussen de uitersten camoufleren. Is het de bedoeling om die uitersten voortaan ook te vermelden?

De knelpuntberoepenlijst wordt gebruikt door diverse actoren op het terrein, bijvoorbeeld inzake onderwijs en migratie. De heer *Bothuyne* vraagt hoe de verschillende beleidsactoren die gebruikmaken van de knelpuntenlijst zullen omgaan met de aangepaste lijst?

3. Antwoorden

De heer *Willem Cabooter* van het Rekenhof antwoordt dat het verslag slechts kort ingaat op buitenlandse voorbeelden. Heel wat landen stellen een knelpuntberoepenlijst op, doorgaans bedoeld om de migratie te regelen. De lengte van de lijsten varieert ook heel erg: van twintig tot meer dan honderd beroepen. Sommige landen versoepelen bijvoorbeeld de immigratievoorwaarden voor beroepen waar minstens hoger onderwijs voor nodig is. Dat de lijsten met dat oogmerk opgesteld worden, maakt ze niet zomaar vergelijkbaar met de Vlaamse lijst. Het Rekenhof heeft twee voorbeelden vermeld. Het eerste is Nederland, omdat het op twee manieren grootschalige enquêtes afneemt bij werkgevers. Het Rekenhof wil daarmee aantonen dat het mogelijk is een beter inzicht te krijgen in de vacaturemarkt, wat in Vlaanderen vooralsnog ontbreekt. In het Verenigd Koninkrijk is de methode om de knelpuntberoepen te bepalen, sterk wetenschappelijk onderbouwd. Naast regelmatige wetenschappelijke bijsturing is het aantal indicatoren er ook hoger, namelijk twaalf. In Vlaanderen worden er niet voldoende gegevens verzameld om die twaalf indicatoren te gebruiken. Als er geen data zijn op beroepsniveau, zijn er geen beroepsspecifieke voorspellingen mogelijk.

Voor elk knelpuntberoep een specifiek onderzoek voeren naar de oorzaken, is een werk dat veel tijd in beslag zal nemen. Misschien kan de VDAB dat wel voor de voornaamste knelpuntberoepen doen, maar er zijn daarnaast voldoende beleidsondersteunende instanties die dergelijk onderzoek naar specifieke knelpuntberoepen kunnen verrichten, onder andere het Steunpunt WSE, het VIONA-netwerk en het HIVA. Mogelijks kunnen ook de toekomstige sectorspecifieke studies ertoe bijdragen, maar daarvoor moet nog een en ander worden uitgeklaard.

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat de vacatures van bepaalde duur, bijvoorbeeld voor vervangingsopdrachten, in de nieuwe analysemethode worden betrokken.

Mevrouw Kherbache vroeg naar de contacten van de VDAB met werkgevers over knelpuntvacatures. De VDAB weet volgens de minister dat kleine aanpassingen aan de omschrijving of de voorwaarden van een vacature in sommige gevallen de kans om kandidaten te vinden aanzienlijk vergroot. Soms worden criteria vermeld die niet strikt noodzakelijk zijn. Dat geldt niet voor elke vacature, een vacature voor een bouwkundig ingenieur kan bijvoorbeeld niet zonder meer worden ingevuld door een ander type ingenieur. De minister veronderstelt dan ook dat de VDAB enkel in de gevallen waarin een aanpassing mogelijk is zelf met de werkgever contact neemt.

Pas als alle mogelijkheden in Vlaanderen, maar ook in de andere gewesten, op die manier onderzocht en uitgeprobeerd zijn, kan er aan economische migratie worden gedacht.

De minister stelt dat de SERV in 1992 gestart is met de eerste lijst van wat iemand voor een bepaald beroep moet kennen en kunnen. De bedoeling was dat de VDAB en het onderwijs er opleidingsprofielen op konden baseren. Die gegevens bleken later ook bruikbaar voor de matching op de arbeidsmarkt, iets waar pas de laatste vijf jaar mee is begonnen. Hoeveel beroepen nu beschreven staan, weet de minister niet precies, maar de inventaris is uiteraard nooit af. Een voortdurende update is nodig en die werkwijze biedt zeker ook informatie over trends. Als een bepaalde competentie in een aantal beroepen wijzigt, zal dat allicht ook het geval zijn in andere beroepen. Dat is ook een antwoord op de vraag van de heer Van Malderen. Het is niet omdat de vergrijzing en de vervangingsratio bekend is, dat het mogelijk wordt om de toekomst te voorspellen. De aard van de job, de jobinhoud en de competenties wijzigen immers ook. Dat is de reden waarom de VDAB terecht zegt niet over alle gegevens te beschikken om toekomstprognoses op te stellen. Uiteraard speelt ook de economische ontwikkeling een rol, die bepaalt immers welke sectoren jobs creëren en welke minder werknemers nodig zullen hebben. Daarbij zijn ook factoren zoals innovatie en automatisering van belang. De sectoren hebben mogelijk een beeld van de trends. De toekomst valt echter nooit exact te voorspellen, het zal bij inschattingen blijven.

Wat de oorzaakclusters betreft, zal de VDAB in zijn nieuwe benadering een onderscheid maken tussen de beroepen die over een langere termijn een knelpunt zullen zijn en beroepen die over enkele jaren allicht voldoende kandidaten zullen hebben. Voor die laatste zijn geen ingrijpende acties nodig om studenten en leerlingen te lokken, zoals voor de STEM-richtingen het geval was, maar andere gepaste maatregelen op kortere termijn.

De minister weet niet wanneer de laatste drie focusstudies opgeleverd worden en suggereert mevrouw Talpe daar een schriftelijke vraag over te stellen.

De minister beaamt tot slot dat de knelpuntberoepenlijst door heel wat actoren gebruikt wordt. Een nieuwe lijst is niet automatisch voor al die doeleinden bruikbaar. Dat moet eerst grondig worden bekeken door de sociale partners en in de raad van bestuur van de VDAB.

De heer *Willem Vansina* van de VDAB legt uit dat de vacatures voor banen van bepaalde duur, behalve die van de uitzendsector, ook al in de oude methodologie meetelden voor het bepalen van de knelpuntvacatures. Voor sommige sectoren vormen die vacatures zelfs de kern van het probleem, bijvoorbeeld in de onderwijssector. In de nieuwe methodologie zullen ook een deel van de uitzendvacatures in de analyse worden betrokken. Voor bepaalde beroepen is dat immers het primaire rekruteringskanaal geworden.

De VDAB wisselt al vacatures uit met de uitzendsector en private jobsites. Dat levert ook informatie op. In het kader van de knelpuntberoepenstudie stemt de VDAB bovendien elk jaar af met Federgon. Gegevens over hoe de vacatures van de uitzendsector al dan niet worden ingevuld, worden vandaag nog niet uitgewisseld.

Werkgevers en vacaturebemiddelaars moeten inderdaad de reden waarom een vacature wordt geannuleerd, niet meer opgeven. De primaire doelstelling van databanken is immers dienstverlening aan de klanten. Het gebruiksgemak voor werknemers en werkgevers staat voorop. Het niet meer opgeven van de reden is een verlies inzake arbeidsmarktinformatie, maar het is een administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers.

Het werken met medianen kan inderdaad een deel van de informatie over de uitersten verbergen. In de nieuwe methodologie worden er voor de hardnekkige knelpuntberoepen naast medianen ook kwartielen gehanteerd. Een gemiddelde heeft nog meer nadelen aangezien dan extreme uitschieters een enorme impact hebben op de resultaten.

Repliek

Mevrouw *Yasmine Kherbache* herhaalt de vraag van de heer Van Malderen of de minister maatregelen zal nemen om de arbeidsomstandigheden als oorzaak van lange vacaturelooptijden aan te pakken.

Minister *Philippe Muyters* herhaalt dat voor hem de essentie is dat een onderscheid zal worden gemaakt tussen de hardnekkige en de tijdelijke knelpuntvacatures. De beleidsmaatregelen zullen daarop worden afgestemd, zoals voor de zorgsector is gebeurd, uiteraard in samenwerking met de sector en interprofessionele partners. De zorgsector en de STEM-richtingen zijn twee voorbeelden van hardnekkige, structurele knelpuntvacature domeinen waarvoor een beleid is uitgewerkt.

Axel RONSE,
voorzitter

Yasmine KHERBACHE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
bso	beroepssecundair onderwijs
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid (van de KU Leuven)
NACE	Nomenclature Générale des Activités Économiques dans les Communautés Européennes
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
tso	technisch secundair onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapping
VLAMT	VLaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst
WSE	Werk en Sociale Economie