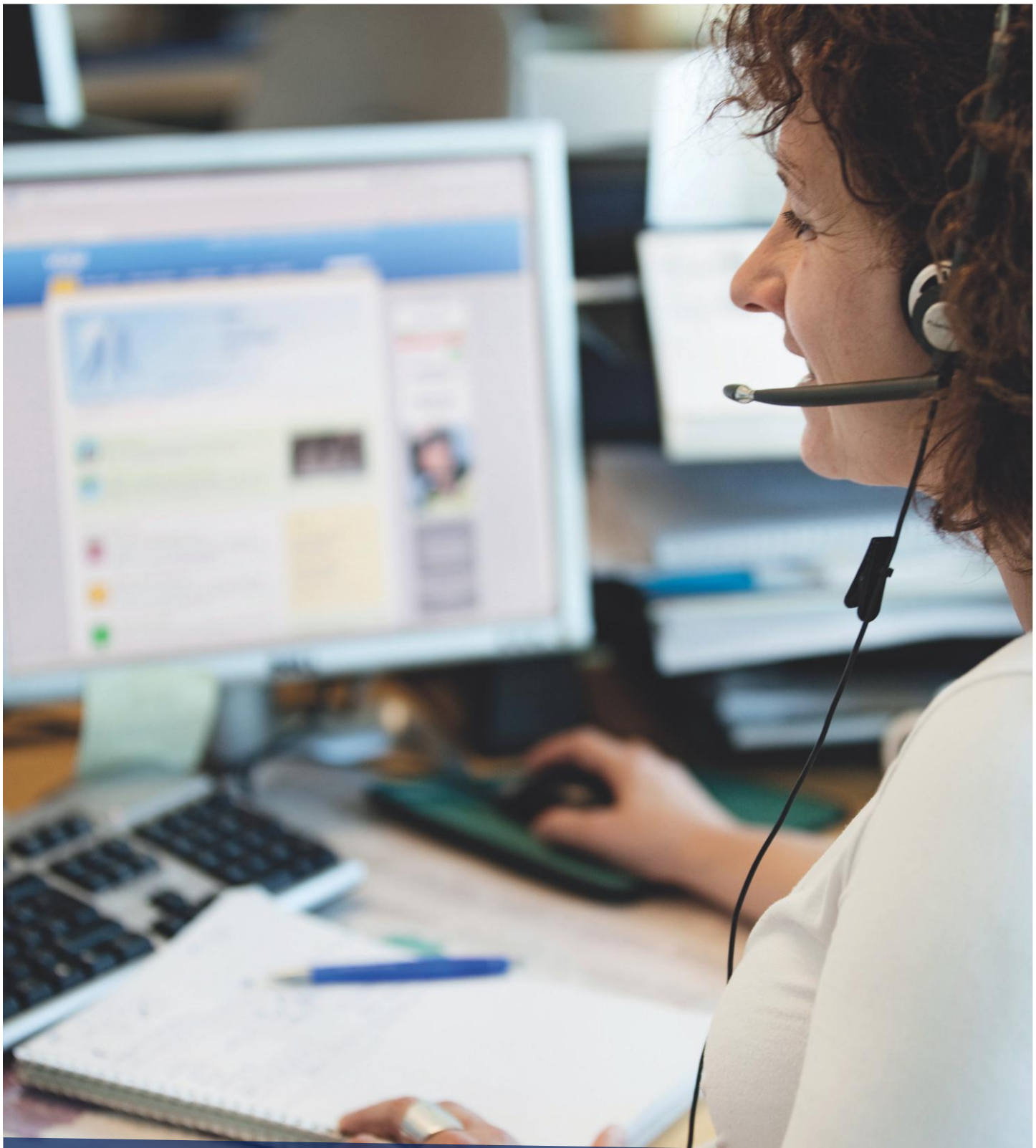


Knelpuntberoepen
Kansenberoepen
2014

Meer info op vdab.be of bel 0800 30 700

VDAB
samen sterk voor werk

Knelpuntberoepen
Kansenberoepen
2014

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

VDAB
samen sterk voor werk

Inhoud

1. Conjunctuur en vacatures **5**

2. Knelpuntberoepen **13**

2.1. Algemeen 15

2.2. Knelpuntberoepen 17

2.2.1. Algemeen overzicht 17

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen 18

3. Remediëring **39**

3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem 41

3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold 41

3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold 42

3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold 43

3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem 43

3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden 44

3.4. Doorgroeifuncties 45

4. Conclusies **47**

5. Methodologie **53**

1. Conjunctuur en vacatures

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in 2011 maar in het najaar nam de onzekerheid over de economische situatie toe. De economische conjunctuur verslechterde in 2012 en vertaalde zich in dalende vacaturecijfers. Deze afname van het aantal vacatures zette zich verder in 2013.

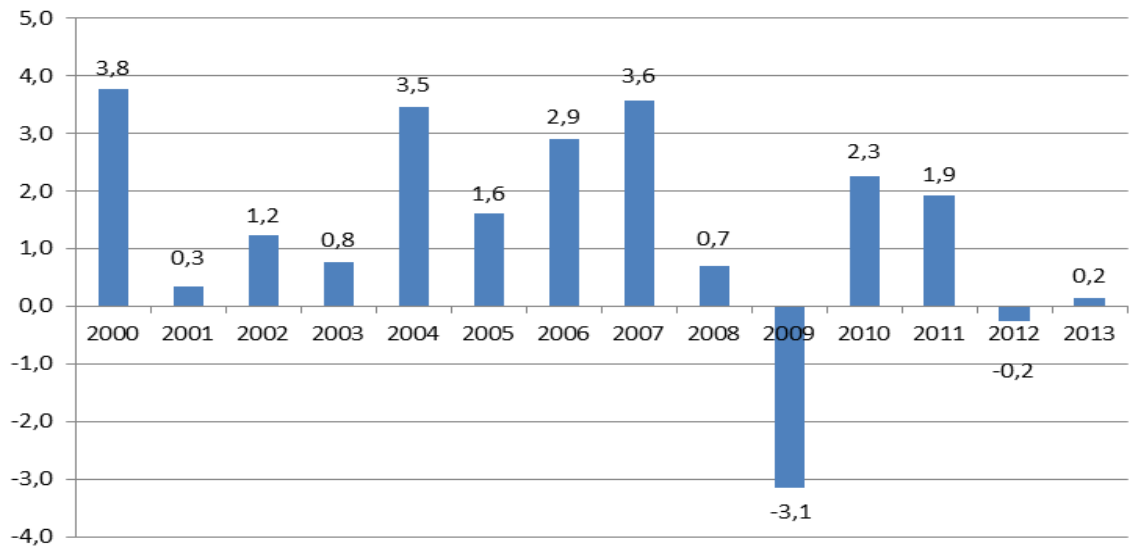
Grafiek 1 toont de evolutie van het Vlaamse Bruto Binnenlands Product (BBP) van 2000 tot 2013. Na de forse krimp in 2009 volgde een groei in 2010. Ondanks de stijgende economische onrust in het najaar van 2011 bleef het groeicijfer van 2011 toch positief. In 2012 was er een lichte terugval, in 2013 een (beperkte) groei van het BBP.

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

Eind december 2013 telde VDAB 210.027 niet-werkende werkzoekenden, 9% meer dan eind 2012. De groeiende onzekerheid op de vacaturemarkt vanaf het najaar 2011 zorgde voor een daling van het aantal door VDAB ontvangen vacatures in 2012 (-10%). In 2013 bleef het aantal ontvangen jobs afnemen, zij het iets minder fors (-3,4%). In 2013 werden 227.714 vacatures ontvangen.

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

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



Bron: Studiedienst Vlaamse Regering, Economische groei, Hermreg

Hoe en welke vacatures publiceert VDAB?

Niet alle door VDAB gepubliceerde vacatures zijn onderwerp van deze studie knelpuntberoepen. Overgenomen databanken[1] omvatten ongeveer één vierde van alle gepubliceerde vacatures. De informatie over vacatures aangeleverd door publieke en private databanken is echter beperkt. Ook zijn vele door de databanken aangeleverde vacatures al door VDAB gepubliceerd, waardoor ze verschillende keren geteld worden. Daarom worden deze vacatures zelden meegeteld in de rapportering van VDAB.

Van de 715.651 gepubliceerde vacatures resteren zo 530.606 rechtstreeks door VDAB ontvangen vacatures. Ook deze vacatures worden echter niet allemaal opgenomen in de rapportering. Zo zijn er een aantal 'ongewone' vacatures zoals vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen. Omdat het invullen van deze vacatures een andere logica volgt dan het invullen van een gewone vacature, zijn ook deze vacatures niet geschikt als basis voor het bepalen van de knelpuntberoepen in Vlaanderen. Sinds begin 2012 worden ook vacatures voor zelfstandigen niet meer meegeteld in de standaardstatistieken. De studentenjobs worden sinds januari 2014 apart vermeld.

Rest nog het Normaal Economisch Circuit, in 2013 goed voor 481.478 ontvangen vacatures. De evolutie van het aantal door VDAB ontvangen uitzendopdrachten vertekende echter de evolutie van het Normaal Economisch Circuit. Het aantal gepubliceerde uitzendopdrachten steeg immers veel sterker dan men op basis van de conjunctuur alleen kon verwachten. Hiervoor waren verschillende redenen:

- ✓ Jaar na jaar groeide het aantal samenwerkingsovereenkomsten tussen verschillende uitzendkantoren en VDAB.
- ✓ Geautomatiseerde uitwisseling van vacatures zorgde ervoor dat er sneller en meer vacatures vlot uitgewisseld konden worden. Enkel voor bedrijven met veel vacatures, zoals uitzendkantoren, is deze vorm van uitwisseling voldoende interessant.
- ✓ Sommige uitzendkantoren publiceerden vacatures meermaals, louter om de zichtbaarheid van hun vacatures op de website te verhogen.

Daarom worden uitzendopdrachten niet meer opgenomen in de standaardrapportering van VDAB. Het NECzU (Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten) is bijgevolg de basis voor de Studie Knelpuntberoepen. In 2013 gaat het hierbij om 227.714 ontvangen jobs.

Omdat uitzend- en selectiekantoren (intermediairen) ook gewone vacatures kunnen publiceren bleken de problemen vastgesteld bij de uitzendopdrachten zich ook voor te doen bij een deel van de vacatures binnen het NECzU. Dit leidde vanaf 2004 tot een explosieve toename van het aantal door VDAB ontvangen jobs van intermediairen binnen het NECzU.

Vanaf 2007 werd systematisch actie ondernomen om dit oneigenlijke gebruik van de vacaturedatabank terug te dringen en de statistieken van dubbels te zuiveren. Dit heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures aangeleverd door uitzendkantoren en andere intermediairen vanaf de zomer van 2007. Het aantal door intermediairen aangeleverde jobs -zowel uitzendopdrachten als gewone jobs - daalde bijgevolg al voor de economische crisis de Vlaamse arbeidsmarkt trof.

Niet alle vacatures binnen het NECzU kunnen dienen als basis voor statistische detectie van de knelpuntberoepen. Van vacatures die niet beheerd worden door consulenten van VDAB is immers niet geweten of ze op het moment van afsluiten ingevuld zijn en hoelang het duurde voor ze werden afgehandeld (ingevuld of geannuleerd). 37% van de ontvangen vacatures voor het NECzU wordt beheerd door consulenten van VDAB, de andere vacatures worden op vraag van de werkgever enkel gepubliceerd en niet actief bemiddeld. Als statistische basis voor de detectie van knelpuntberoepen resteren uiteindelijk nog steeds 90.352 afgehandelde jobs[2]. Bijkomende informatie wordt verkregen uit contacten met de sectoren.

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

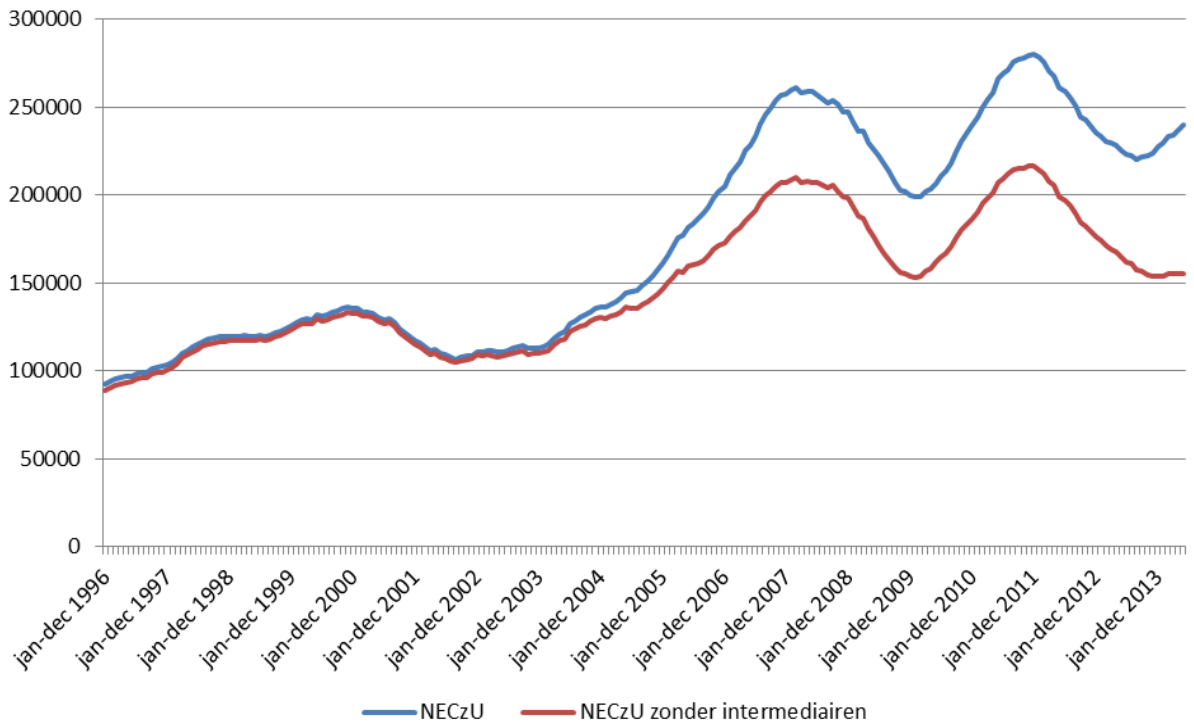
[2] In tabel 1 gaat het om gepubliceerde, ontvangen vacatures en is dit cijfer niet terug te vinden.

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

Het aantal ontvangen vacatures neemt gestaag toe tot de eeuwwisseling. Ten gevolge van de internetzeepbel, de aanslagen van 11 september 2001 en de algemene verslechtering van de conjunctuur, daalt het aantal vacatures vanaf 2001. Het aantal door VDAB ontvangen jobs steeg van 2004 tot en met 2007 spectaculair, veel sterker dan men op basis van de verbeterde conjunctuur alleen zou verwachten. Deze forse toename van het aantal ontvangen vacatures is deels ook het gevolg van oneigenlijk gebruik van de databank (zie tekstkader). Sinds 2007 kent de evolutie een zeer schommelend verloop: de crisissen van 2009 en 2011-2012 vertalen zich duidelijk in de cijfers van het aantal ontvangen jobs. Sinds het najaar van 2013 zien we een globale heropleving – zij het vooral in de cijfers inclusief de intermediairen.

In de loop van 2013 ontving VDAB 227.714 vacatures (NECzU). Dat is nog 3% minder dan in 2012.

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



Spanningsindicator

Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt VDAB sinds enkele jaren met een 'spanningsindicator'. Sinds januari 2012 wordt een nieuwe, vereenvoudigde definitie gebruikt voor de berekening van de spanningsindicator. Voor deze nieuwe indicator wordt de verhouding genomen tussen het aantal *niet-werkende werkzoekenden* en het *aantal openstaande jobs* voor *het NECzU* op het einde van de maand.

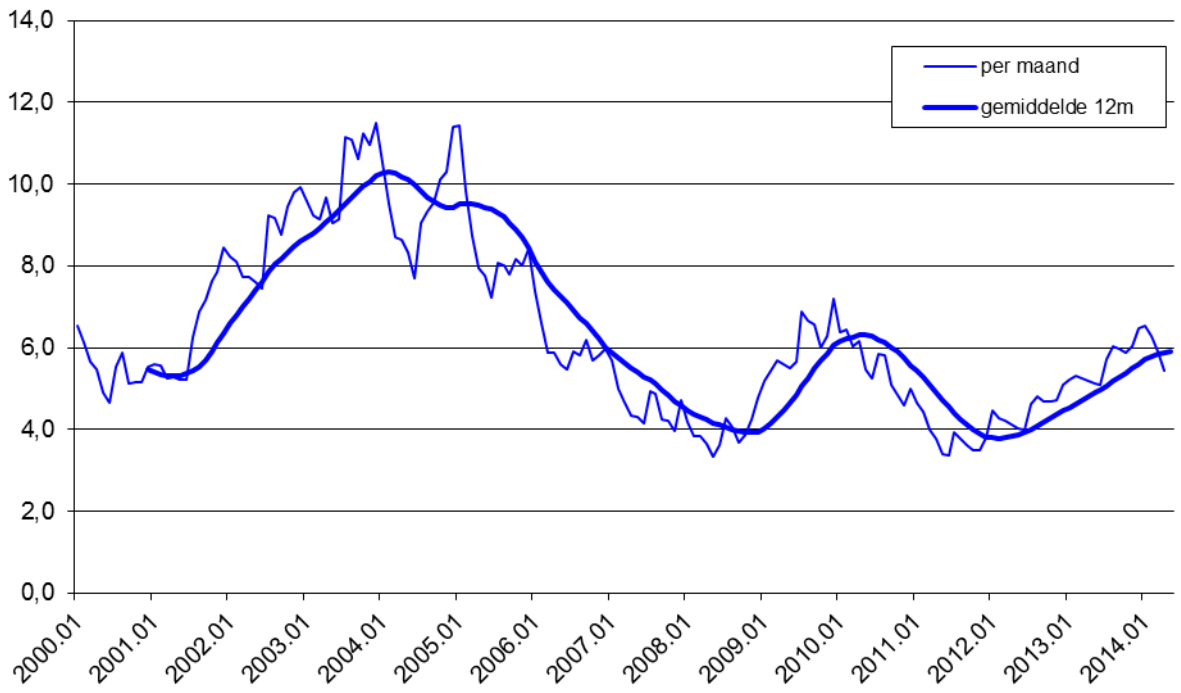
De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat effectief voor elke vacature beschikbaar is. Dit is omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van de vacatures of de eigenschappen van de werkzoekenden.

Een werkzoekende is immers nooit inzetbaar voor eender welke vacature, als hij al onmiddellijk inzetbaar is. De spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te tonen. De evolutie van de spanningsindicator wordt berekend op basis van voortschrijdende gemiddelden over twaalf maanden. Omwille van de vergelijkbaarheid doorheen de tijd zijn de uitzendopdrachten weggelaten. Daardoor onderschat de spanningsindicator de krapte op de arbeidsmarkt.

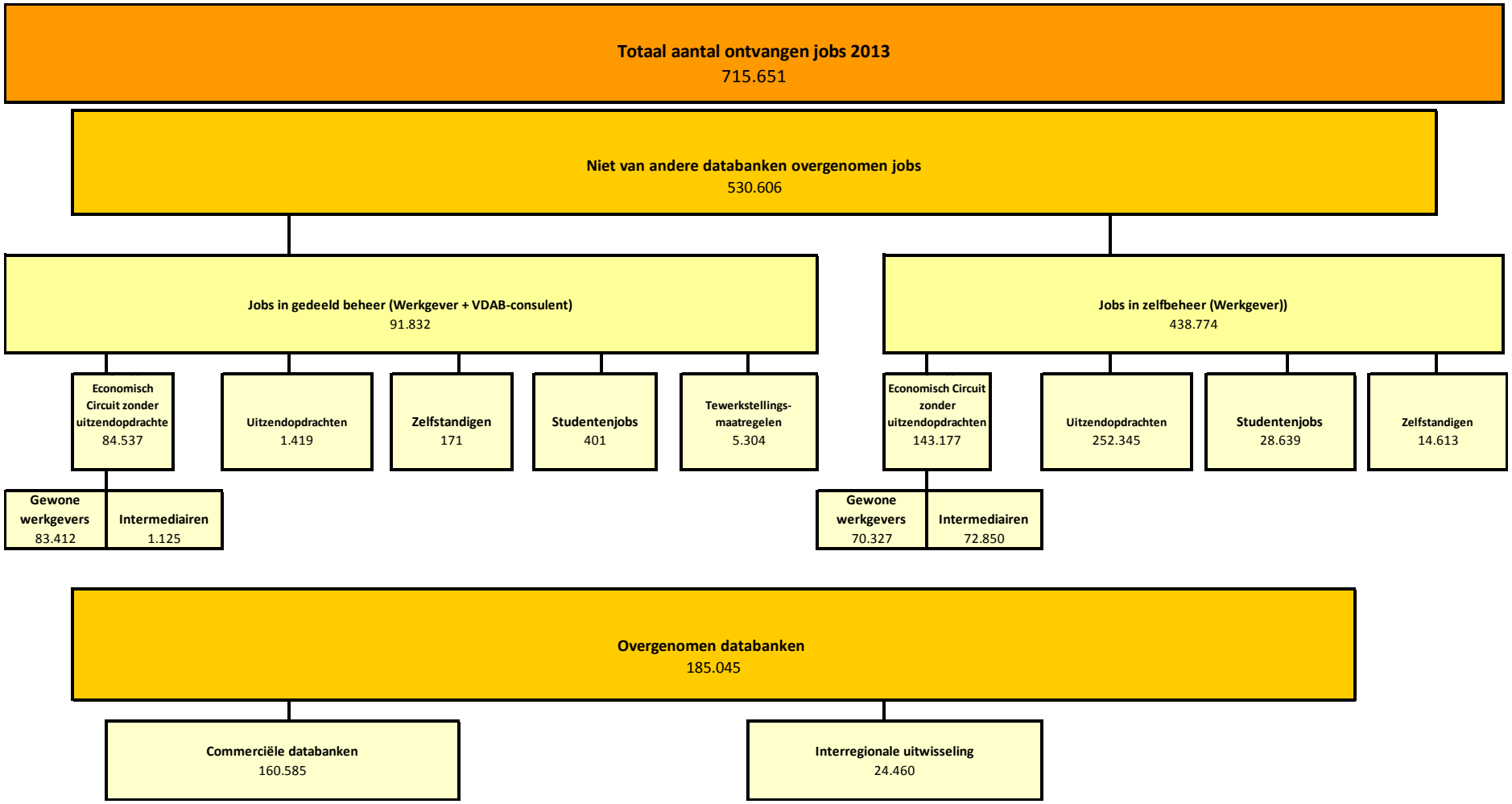
De daling van de spanningsindicator die ingezet werd in 2010 zette zich verder in 2011. Deze grafiek toont dus dat de ontspanning van de arbeidsmarkt in 2009 van korte duur was. Sinds begin 2012 stijgt de spanningsindicator terug.

Deze stijging zet zich verder in 2013 en de eerste maanden van 2014. Dit wijst op een minder krappe arbeidsmarkt.

Grafiek 3. Evolutie van de spanningsindicator (2000-2013) – voortschrijdend gemiddelde laatste 12 maanden



Tabel 1. Ontvangen jobs in 2013



2. Knelpuntberoepen

2.1. Algemeen

2.2. Knelpuntberoepen

2.1. Algemeen

Vanaf 2013 wordt door VDAB een nieuwe beroepenindeling gebruikt die gebaseerd is op de beroepennomenclatuur 'Competent' van de SERV[3]. Een vergelijking met de beroepenindeling van voor 2013 is daardoor niet mogelijk.

Op basis van statistische criteria, toegepast op de vacatures van 2013, werd een lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. Deze lijst werd eerst ter beoordeling voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de vacaturebemiddeling en de competentiecentra van VDAB. Vervolgens werden VDAB-sectorverantwoordelijken en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om bijkomende informatie te krijgen.

Op basis hiervan werd een aantal beroepen geschrapt of toegevoegd, waardoor ook enkele beroepen met een gering aantal jobs op de definitieve lijst kwamen.

***Opgelet**: de VDAB-knelpuntenlijst verschilt van de lijst met knelpuntberoepen waarvoor vanaf 1 januari 2007 een versoepelde procedure geldt voor het verkrijgen van een arbeidskaart (momenteel nog alleen geldig voor Kroatië).*

In hoofdstuk 2.2 worden de knelpuntberoepen verder besproken. Hierbij worden de opmerkingen geformuleerd door de arbeidsmarktspecialisten van VDAB gebruikt, alsook de opmerkingen ontvangen van VDAB-sectorverantwoordelijken en sectorale organisaties.

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

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

Belangrijk is toch dat 77,3% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt. Dit is een afname ten opzichte van het vervullingspercentage voor de knelpuntberoepen van vorig jaar (80%).

Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

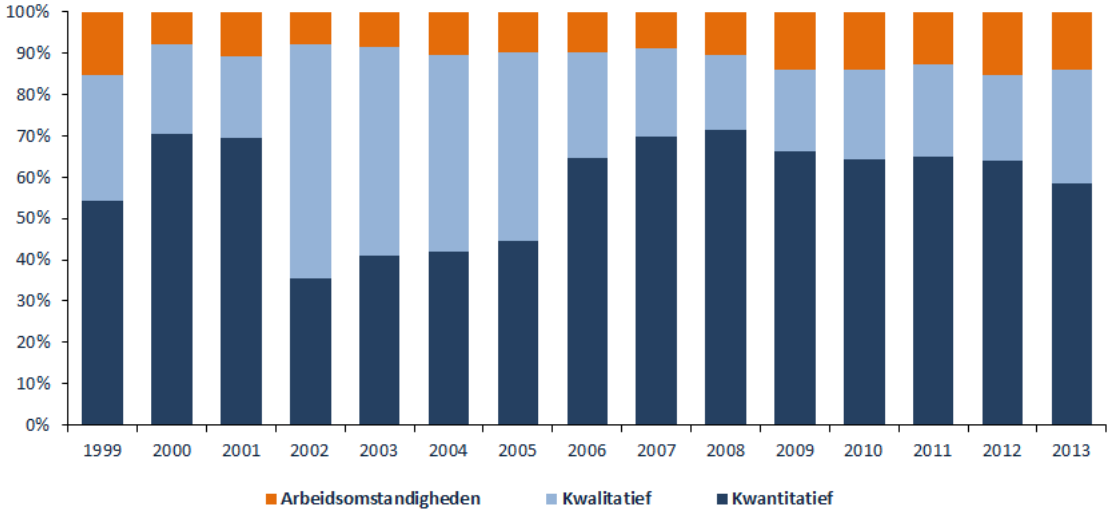
- ✓ kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - het beroep wordt niet (meer) aangeleerd;
  - er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen;
  - de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.
- ✓ kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:
  - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame mensen;
  - er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bv. van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).
- ✓ arbeidsomstandigheden:
  - er zijn voldoende werkzoekenden maar omwille van laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten) stellen ze zich niet beschikbaar voor de vacatures;
  - statuut van zelfstandige.

De lijst met knelpuntberoepen wordt sinds vorig jaar opgesplitst naargelang de oorzaak: enerzijds de beroepen waarvoor er te weinig kandidaten beschikbaar zijn om de jobs vlot ingevuld te krijgen (kwantitatieve lijst), anderzijds de beroepen waarbij de kwalitatieve eisen en/of de arbeidsomstandigheden de belangrijkste reden(en) zijn van het knelpunt.

[3] SERV is de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen: http: //production.competent.be/competent-nl/main.html

Grafiek 4 toont de evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per hoofdoorzaak op het totaal aantal knelpuntberoepen. Het aandeel van beroepen waarbij de arbeidsomstandigheden de belangrijkste oorzaak zijn, blijft ongeveer stabiel. Opvallend is de verschuiving van kwantitatief naar meer kwalitatieve oorzaken, veroorzaakt door de aanhoudende economische crisis maar ook vanwege de snelle technologische evoluties.

Grafiek 4. Evolutie van het aandeel knelpuntberoepen per oorzaak op het totaal aantal knelpuntberoepen



2.2. Knelpuntberoepen

2.2.1. Algemeen overzicht

Tabel 2 somt de voornaamste knelpuntberoepen en/of beroepsgroepen op (enkel indien VDAB in 2013 daarvoor meer dan 500 jobs ontving).

De voornaamste oorzaak van het knelpunt wordt aangegeven met het nummer 1. Indien beroepen binnen één beroepsgroep verschillende knelpuntoorzaken hebben kan eenzelfde nummer in verschillende kolommen voorkomen.

Tabel 2. Belangrijkste beroepen (groepen) omwille van kwantitatieve redenen

	Oorzaak		
Beroep(sgroep)	KWAN	KWAL	OMST
Bouwtechnici	1		
Bouwarbeiders afwerking	1	2	
Installateurs en elektriciens bouw	1	2	
Wegenwerkers	1	3	2
Bedrijfsanalisten ICT	1	2	
Integratie en implementatie experten ICT	1	2	
Beherende ICT-medewerkers	1	2	
Analisten ontwikkelaar ICT	1	2	
Medewerkers O&O in de industrie	1		
Chef koks (ook grootkeuken)	1	2	3
Technisch leidinggevenden	1	2	
Technici proces en productie	1	2	
Technici elektromechanica	1	2	
Technici verwarming, ventilatie, airco	1	2	
Tekenaars	1	2	
Slagers	1		2
Onderhoudsmecaniciens	1		
Mecaniciens van voertuigen	1	2	3
Onderhoudselektriciens	1	2	
Monteurs en installateurs elektrotechniek	1	2	
Operatoren chemie en kunststoffen	1	2	
Paramedici	1		2
Verpleegkundigen	1		2
Verzorgenden	1	2	3
Onderwijzend personeel in scholen	1		
Bestuurders in het wegtransport	1	3	2

Tabel 3. Belangrijkste beroepen (groepen) omwille van kwalitatieve redenen en/of arbeidsomstandigheden

	Oorzaak	
Beroep(sgroep)	KWAL	OMST
Commercieel bedienden	1	1
Overige gespecialiseerde administratief medewerkers	1	
Leidinggevenden van afdeling of dienst	1	
Metselaars	1	
Dakdekkers	2	1
Kappers	1	2
Industrieel reinigers	2	1
Schoonmakers	2	1
Bewakingsagenten	1	2
Hotelpersoneel	2	1
Keukenpersoneel	1	2
Zaalpersoneel	2	1
Verkopers in doe-het-zelfzaak	1	2
Verkoopondersteuners	1	2
Vertegenwoordigers	2	1
Productieoperatoren voeding	1	2
Lassers	1	
Bedieners van metaalbewerkingsmachines	1	
Onderhoudsmecaniciens personenwagens	1	2
Medewerker groene ruimtes	1	2
Verzorgenden	1	1
Opvoeders	1	2
Logistiek verantwoordelijken	1	
Administratief logistiek medewerkers	1	2

2.2.2. Bespreking van de knelpuntberoepen

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

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

De lijst wordt opgesplitst naargelang de oorzaak. Deze opdeling geeft een duidelijker beeld van de aard van de knelpuntberoepen en dus ook van een specifieke remediëring.

Knelpuntberoepen omwille van kwantitatieve oorzaken

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Landmeter (m/v)	115	1	2	
Landmeter is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De kantoren vissen in de kleine vijver van gespecialiseerde ingenieurs en bachelors bouwkunde met optie landmeetkunde. Bouw- en baggerbedrijven putten eveneens uit hetzelfde krappe reservoir. De kennis van stedenbouwkundig recht en bouwrecht, geografische informatiesystemen (GIS) en CAD-toepassingen zijn kwalitatieve eisen in vele vacatures.				
Bouwtechnici	5583			
Calculator bouw (m/v)	1415	1		
Conducteur bouwwerken (m/v)	485	1		
Technicus studiebureau bouw (m/v)	1111	1		
Werfleider (m/v)	2572	1		
Calculator bouw is een kwantitatief knelpunt. Voor dit beroep wordt meestal een professionele bachelor gevraagd en deze zijn schaars. De moeilijke invulling van vacatures voor conducteurs bouwwerken en werfleiders baseert zich eveneens op het tekort aan technisch geschoolden. Vacatures voor technicus studiebureau bouw mikken op hooggeschoolde technische kandidaten met een technisch profiel. Deze zijn moeilijk te vinden doordat te weinig jongeren kiezen voor een STEM[4]-richting.				

[4] STEM staat voor Science – Technology – Engineering – Mathematics en bundelt een waaier aan technologische en exacte wetenschappen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Bouwarbeiders ruwbouw	226			
Daktimmerman (m/v)	118	1	2	
Natuursteenbewerker (m/v)	108	1		2

Daktimmerman is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. De instroom van afgestudeerden uit de derde graad secundair technisch onderwijs is te klein. De VDAB-opleidingen, eventueel in combinatie met een Individuele Beroepsopleiding (IBO), milderen de krappe situatie. Daarnaast is het ook een kwalitatief knelpunt. De werkgever verlangt van de kandidaat, naast een goede beroepskennis, dat hij/zij zelfstandig kan werken en eventueel ervaring heeft.

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

Bouwarbeiders afwerking	1811			
Binnenschrijnwerker (m/v)	504	1	2	
Buitenschrijnwerker (m/v)	731	1	2	
Glaswerker (m/v)	46	1		
Monteur van interieurinrichtingen (m/v)	293	1	2	
Trappenmaker (m/v)	18	1		
Werkplaatsschrijnwerker (m/v)	219	1	2	

Binnenschrijnwerker, buitenschrijnwerker, werkplaatsschrijnwerker en monteur van interieurinrichtingen stuiten op het tekort aan technisch geschoolden. Het knelpunt wordt versterkt door de kwalitatieve eisen: werkgevers verkiezen kandidaten met vakkennis en ervaring.

Glaswerker is een kwantitatief knelpunt. De werkgevers zoeken kandidaten met een technische vooropleiding zoals schrijnwerkerij of metaalbewerking.

Het knelpunt ‘trappenmaker’ is beperkt in aantal jobs, toch is er een probleem om geschikte kandidaten te vinden. Vacatures voor trappenmaker richten zich tot kandidaten met een technische scholing. Deze zijn schaars. Werkgevers onderhouden goede contacten met technische scholen om zo valabele kandidaten te rekruteren. Werkplekleren of kleinschalige opleidingen zijn een andere optie.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Installateurs en elektriciens bouw	2351			
Brandertechnicus (m/v)	150	1	2	
Installateur van datacommunicatienetwerken (m/v)	309	1	2	
Monteur van centrale verwarmingsinstallaties (m/v)	643	1	2	
Residentieel elektrotechnisch installateur (m/v)	594	1	2	
Sanitair installateur (m/v)	655	1	2	

Brandertechnicus en monteur van centrale verwarmingsinstallaties zijn kwantitatieve knelpuntberoepen doordat de schoolse uitstroom geen gelijke tred houdt met de vraag naar deze technische profielen. De evolutie naar steeds meer geavanceerde verwarmingssystemen en sanitaire installaties verhoogt bovendien de kwalitatieve eisen. De schoolse opleidingen situeren zich op het beroepsniveau, alhoewel dit beroep een hoger niveau vereist. Voor het onderhoud van branders zijn specifieke attesten vereist. Sanitair installateur is een kwantitatief knelpunt indien ook de kennis van Centrale Verwarming en/of branders gevraagd wordt.

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

Residentieel elektrotechnisch installateur is een dubbel knelpunt. Kwantitatief omdat de werkgevers geconfronteerd worden met een te kleine technisch geschoolde arbeidsreserve, kwalitatief omwille van de technologische evolutie, zoals de integratie van domotica, beveiliging en hernieuwbare energiebronnen.

Wegenwerker (m/v)	644	1	3	2

Wegenwerker is een knelpunt, en dat zowel omwille van kwantitatieve en kwalitatieve redenen als omwille van de arbeidsomstandigheden. In het technisch onderwijs is er geen opleiding ‘wegenwerker’. Dat beperkt de instroom van kandidaten. De sector vraagt vakmanschap en polyvalentie. Wegenwerkers moeten bijvoorbeeld ook dekselputten kunnen opmetselen en aansluitingen maken. Bovendien zijn het fysiek zware beroepen en steeds vaker moet er ’s nachts of tijdens weekends gewerkt worden om de verkeershinder te beperken.

Bedrijfsanalist ICT (m/v)	1031	1	2	

De bedrijfsanalist ICT adviseert over de inzet en optimalisatie van de informatica- en telecommiddelen. Bij projecten werkt hij/zij vaak nauw samen met ICT-analisten. Zoals de meeste ICT-beroepen is het een kwantitatief en kwalitatief knelpuntberoep. Een bedrijfsanalist ICT moet naast informatica ook de interne bedrijfsprocessen kennen en communicatief vaardig zijn. De bedrijfsanalist vervult een brugfunctie tussen ICT en de bedrijfsvloer. Ervaring is een extra troef.

Integratie en implementatie expert ICT (m/v)	735	1	2	

Experten die instaan voor de ICT-integratie en implementatie vormen een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Een up-to-date kennis in domeinen als systeemarchitectuur, op internet gebaseerde toepassingen en systeemintegratie plus leidinggevende capaciteiten en communicatieve vaardigheden zijn inherent aan dit functieprofiel. Het is vaak een doorgroeifunctie.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Beherende ICT-medewerkers	1022			
Databankbeheerder (m/v)	395	1	2	
Netwerkbeheerder (m/v)	627	1	2	
Er is een nijpend tekort aan informaticaprofielen. Het mag dan ook niet verwonderen dat databankbeheerder en netwerkbeheerder een kwantitatieve knelpunten zijn. Het beheren van een systeem of een netwerk stelt ook hoge kwalitatieve eisen: de nieuwste technologische ontwikkelingen bijbenen is uitdagend. Voor een databankbeheerder is de kennis van de privacywetgeving noodzakelijk.				
Analist-ontwikkelaar ICT (m/v)	2916	1	2	
Het aantal ICT-studenten houdt geen gelijke tred met de vraag. Bedrijven zien zich dan ook genoodzaakt om buitenlandse analisten-ontwikkelaars in te schakelen of applicatieprojecten te delokaliseren. De complexe en snel evoluerende architectuur van ICT-applicaties en -systemen stelt hoge kwalitatieve eisen aan de analisten-ontwikkelaars.				
Medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie (m/v)	514	1		
Ingenieurs zijn bijzonder schaars. Medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie is dan ook zonder discussie een kwantitatief knelpunt.				
Keukenpersoneel	1000			
Chef-kok (m/v)	861	1	2	3
Chef-kok grootkeuken (m/v)	139	1	2	3
Chef-kok is een kwantitatief knelpuntberoep: de instroom van chef-koks vanuit het horeca-onderwijs is ontoereikend. De hoge kwalitatieve eisen versterken het knelpunt. De chef-kok moet niet enkel prima kunnen koken maar ook plannen en organiseren, leiding geven, aankopen regelen en het werkingsbudget beheren. Het is een functie die een zekere maturiteit vergt. Karakteristiek voor de horecasector zijn de atypische en sectorspecifieke werkomstandigheden die soms als ongunstig gepercipieerd worden zoals onderbroken diensten, avond- en weekendwerk en de hoge werkdruk.				

De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
BEROEP	**ONTVANGEN JOBS** Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	**OORZAAK KNELPUNTKARAKTER**		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

Technisch leidinggevenden	5667			
Leidinggevende industriële productie (m/v)	573	1	2	
Leidinggevende mechanische productie (m/v)	478	1	2	
Leidinggevende productie (m/v)	51	1	2	
Productiemanager (m/v)	1109	1	2	
Verantwoordelijke kwaliteitscontrole (m/v)	1082	1	2	
Verantwoordelijke planning en productiebeheer (m/v)	1207	1	2	
Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie (m/v)	1167	1	2	

Zowel productiemanagers, leidinggevenden als verantwoordelijken in de industrie zijn kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten. Technische bachelor- en masterprofielen zijn nu eenmaal schaars en de eisen inzake ervaring, technische kennis over productieprocessen en managementcapaciteiten zijn hoog.

Technici proces en productie	1272			
Kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies (m/v)	347	1	2	
Technicus onderzoek en ontwikkeling in de procesindustrie (m/v)	230	1	2	
Technicus onderzoek en ontwikkeling in elektriciteit en elektronica (m/v)	331	1	2	
Technicus productieproces en methodes (m/v)	364	1	2	

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

De kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies controleert de kwaliteitsprocedures bij de fabricage van industriële producten. Nauwgezet werken en kennis van procedures, testmethoden en normen zijn essentiële competenties hierbij.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Technici elektromechanica	3469			
Onderhoudstechnicus liften (m/v)	152	1	2	
Technicus communicatienetwerken (m/v)	92	1	2	
Technicus controle en kwaliteit elektriciteit en elektronica (m/v)	435	1	2	
Technicus elektrische en elektronische toestellen, bruingoed (m/v)	55	1	2	
Technicus elektrische en elektronische toestellen, witgoed (m/v)	141	1	2	
Technicus elektronische installaties (m/v)	69	1	2	
Technicus industriële automatisering (m/v)	909	1	2	
Technicus industriële installaties (m/v)	1282	1	2	
Technicus ontwerper industriële automatisering (m/v)	334	1	2	
Technici zijn kwantitatieve knelpunten. Ook op kwalitatief vlak zijn er lacunes, onder andere door de combinatie van vakkennis betreffende mechanica, elektriciteit, IT en automatisering. De onderhoudstechnicus liften vormt daar een perfecte illustratie van. De installateur van bedrijfsnetwerken en particuliere netwerken moet complexere taken aankunnen door de integratie van mobiele telefonie, internet en toegangs- en veiligheidscontrole. Een vergelijkbare evolutie naar meer complexiteit is er bij alle technici.				
Technici verwarming, ventilatie, airconditioning	1216			
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties (m/v)	148	1	2	
Technicus koeltechniek en klimatisatie (m/v)	1068	1	2	
Vacatures voor onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties en technicus koeltechniek en klimatisatie zijn moeilijk in te vullen. Er zijn nu eenmaal weinig scholieren die voor deze technische richting kiezen. Het knelpunt heeft ook een kwalitatief luik. Door de installatie en het onderhoud van de huidige computergestuurde systemen ligt de lat hoog.				
Technicus van voertuigen (m/v)	358	1	2	
De technicus van voertuigen is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt: kwantitatief doordat scholieren te weinig kiezen voor techniek, kwalitatief door de hogere moeilijkheidsgraad. De integratie van ABS, airco, GPS en de elektronische diagnosestelling verhogen de diploma-eisen tot het bachelor-niveau.				
Technicus meubels en hout (m/v)	63	1	2	
De technicus meubels en hout maakt ontwerpen productieklaar en organiseert de productie. Het 7e jaar TSO en de bacheloropleiding leiden toe naar dit beroep. De bacheloropleiding wordt enkel in Gent aangeboden. Net zoals andere technici zijn dit schaarse profielen. Kennis van het productieproces, CAD-software en kwaliteitsnormen zijn de kwalitatieve parameters.				

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Tekenaars	3125			
Tekenaar bouw (m/v)	1077	1	2	
Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica (m/v)	841	1	2	
Tekenaar-ontwerper mechanica (m/v)	1207	1	2	

De moeilijke invulling van vacatures voor tekenaars heeft zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken. Het kwantitatieve tekort gaat terug op het te kleine aantal studenten in technische richtingen. In tweede orde zijn kwalitatieve aspecten verantwoordelijk voor het knelpunt. Werkgevers wensen sollicitanten met ervaring en kennis van specifieke CAD-CAM-pakketten. De kwalitatieve eisen zijn vooral hoog voor ontwerptekenaars, waar vaker gemikt wordt op ingenieurs.

Bakker (m/v)	169	1		2

Bakker is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep. Hoofdoorzaak is de achterop hinkende instroom van jonge schoolverlaters. Het kwantitatieve deficit wordt nog versterkt doordat vele jonge krachten stoppen. Daarbij spelen de arbeidsomstandigheden een hoofdrol: het bakkersberoep is zwaar en nacht- en weekendwerk zijn inherent. Bij ambachtelijke bakkers is een meer polyvalente kennis vereist dan bij industriële bakkers. Deze laatsten hebben ook betere werkuren.

Slager (m/v)	772	1		2

Beenhouwerijen vinden moeilijk slagers. De hoofdoorzaak is kwantitatief: de leerlingenaantallen in de beenhouwersscholen zijn klein. Taaksplitsing, leercontracten en het geven van een extra opleiding via werkplekleren aan minder ervaren slagers bieden enige verlichting. De arbeidstijden met onder andere zaterdagwerk en de werkomstandigheden (koude omgeving, werken met vlees) remmen een vlotte rekrutering af.

Stoffeerder (m/v)	22	1		

Hoewel stoffeerder een klein aantal vacatures betreft is dit toch een kwantitatief knelpunt door de zeer kleine instroom vanuit het reguliere onderwijs en het volwassenenonderwijs (slechts één school in Bree). Werkplekleren is een interessante opleidingspiste gezien het bedrijfsspecifieke karakter: een stoffeerder kan lederen zetels bekleden in een zitmeubelbedrijf, bij een busbouwer of bij een plaatser van spanplafonds.

Pijpfitter (m/v)	206	1	2	

Een pijpfitter bewerkt en monteert buizen uit metaal of kunststof. Sollicitanten met kennis van meettechnieken, lassen, buizen fitten en pneumatica en hydraulica zijn schaars.

Onderhoudsmecanicien (m/v)	3251	1		

Onderhoudsmecanicien is een jaarlijks terugkerend knelpunt dat volgt uit de geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Mecaniciens van voertuigen	718			
Onderhoudsmecanicien van bedrijfs- of vrachtwagens (m/v)	443	1	2	3
Onderhoudsmecanicien van werf-, landbouw- en hefmachinces (m/v)	275	1	2	3

Onderhoudsmecanicien van bedrijfs- of vrachtwagens is een kwantitatief knelpunt: de geringe belangstelling van jongeren voor technische beroepen is de boosdoener. De kwalitatieve eisen stijgen door de evoluties inzake remsystemen, motormanagement en elektronica en het gebruik van diagnose- en controletoestellen. Vaak is de kennis van pneumatica en hydraulica essentieel. De arbeidsomstandigheden bemoeilijken bovendien de invulling van de vacatures: mecaniciens moeten vaak werken op atypische tijden wanneer de vrachtwagens niet rijden, zoals op zaterdag en 's avonds.

De situatie voor de onderhoudsmecanicien van werf-, landbouw- en hefmachines is vergelijkbaar met voorgaande. Er zijn te weinig jongeren die een opleiding automechanica volgen. Bovendien moet de onderhoudstechnieker hydraulica en pneumatica kennen. Beide vakken komen op school minder aan bod. Daarenboven zijn het zware beroepen. Servicetechniekers werken soms buiten in moeilijke omstandigheden en het werk is fysiek lastig onder andere als zware onderdelen moeten getild worden. De tijdsdruk is hoog gezien technische pannes zo vlug mogelijk moeten verholpen worden.

Onderhoudselektricien (m/v)	1072	1	2	

Onderhoudselektricien is niet enkel een kwantitatief knelpunt – de arbeidsreserve is klein – maar ook een kwalitatief knelpunt. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht. In de industrie zijn hydraulica, pneumatica en cad-cam-sturing niet meer weg te denken en is het preventieve en curatieve onderhoud veeleisender geworden. Soms worden ook specifieke attesten gevraagd en moeten specifieke veiligheidsregels in acht worden genomen.

Monteurs en installateurs elektrotechniek	836			
Industrieel elektrotechnisch installateur (m/v)	545	1	2	
Monteur van elektrische en elektronische producten (m/v)	291	1	2	

Dit zijn kwantitatieve knelpuntberoepen om de gekende reden: er zijn te weinig STEM-scholieren. Installateurs en monteurs moeten behalve specifieke vakkennis inzake elektriciteit en elektromechanica ook kunnen planlezen, instructies opvolgen en de specifieke veiligheidsregels respecteren.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

Operatoren chemie en kunststoffen	928			
Operator energetische en petrotechnische installaties (m/v)	95	1	2	
Operator installaties in de chemische industrie (m/v)	596	1	2	
Productiemedewerker kunstofverwerking (m/v)	237	1	2	

Operator in de petrochemie en de chemie is een kwantitatief knelpunt met een zwaartepunt in Antwerpen. Het basisprobleem in deze sector is de te kleine instroom vanuit het onderwijs. De krapte wordt de volgende jaren nog acuter door de vergrijzing. Om de tekorten te milderen zet de sector in op zowel retentie, kennisoverdracht naar jongeren via peterschapsformules, wervingsacties voor het chemie-onderwijs als op het aantrekken van buitenlandse werknemers. Aan de basis van deze knelpunten liggen ook kwalitatieve oorzaken zoals een tekort aan goede technische bagage en een oplossingsgerichte opstelling. Ervaring is zeer belangrijk: gewoonlijk draait men eerst mee in buitenposten voordat met controlefuncties opneemt.

De productiemedewerker kunststofverwerking bedient één of meerdere machines voor spuitgieten, extrusie of thermovormgeving. De moeilijke invulling van vacatures gaat terug op de te geringe aantrekkingskracht van technische beroepen bij jongeren. De correcte instelling van machines en het uitvoeren van kwaliteitscontrole van de afgewerkte producten stellen hoge kwalitatieve eisen aan de operatoren.

Meubelmaker (m/v)	259	1		

‘Meubelmaker’ is een algemeen begrip: vaak wordt hiermee een operator voor in een meubelfabriek of een interieurbouwer bedoeld. De meeste meubelmakers zijn dan eigenlijk ook interieurbouwers. Echte ambachtslui worden nog zelden gevraagd. Meubelmaker is een kwantitatief knelpunt: te weinig jongeren kiezen voor een vaktechnische houtopleiding. De VDAB-opleidingen, al of niet in combinatie met een IBO, milderen de krappe situatie.

Apotheker (m/v)	146	1		

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

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Paramedici	641			
Dentaaltechnicus (m/v)	41	1		2
Kinesitherapeut (m/v)	559	1		2
Bandagist orthesist prothesist (m/v)	41	1		

Dentaaltechnicus is een kwantitatief knelpunt door de kleine gekwalificeerde uitstroom uit de technisch secundaire opleidingen in Antwerpen, Brussel en Oostende. Werkplekleren via leercontract of IBO vormt een welkom alternatief. De spanning verschilt van streek tot streek omwille van de geografische mismatch tussen werkzoekenden en de kleine dentaaltechnische labo's. Ander punt is dat het loon niet in verhouding staat tot de gevraagde vakbekwaamheid.

Vacatures voor kinesitherapeuten geraken moeilijk ingevuld. Het kwantitatieve knelpunt is het gevolg van de stijgende vraag naar kinesitherapie door de vergrijzende bevolking, de voorkeur van kinesitherapeuten om zich te vestigen als zelfstandige en het bereiken van de pensioenleeftijd van de eerste generatie kinesitherapeuten. De verlenging van de studieduur vertraagde bovendien de instroom: slechts na de vijfjarige opleiding kan de gereglementeerde beroepstitel behaald worden. Vooral de vacatures voor kinesitherapeut in rusthuizen worden traag ingevuld. De rusthuissector wordt als een minder aantrekkelijke werkomgeving gepercipieerd door sollicitanten.

Een bandagist-orthesist-prothesist maakt ondersteunende, vervangende en niet-vervangende lichaamsgebonden voorzieningen. Hij geeft advies en helpt hen bij het meten en aanpassen van de hulpmiddelen. Enerzijds heb je de werknemers die het materiaal maken: hiervoor wordt een meestal een TSO-diploma gevraagd. Anderzijds is voor het werken met patiënten op doktersvoorschrift een erkenning vereist. Hiervoor is een bachelordiploma nodig. Er is slechts één school in Geel waar je deze bacheloropleiding kan volgen.

Verpleegkundige	3951			
Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier (m/v)	22	1		2
Hoofdverpleegkundige (m/v)	553	1		2
Verpleegkundige (m/v)	3376	1		2

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

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				

Zorgkundige (m/v)	1970	1	2	3

Het tekort aan zorgkundigen is aangescherpt door de groeiende zorgvraag en de nieuwe regelgeving. Werkgevers rekruteren nu kandidaten met een registratie als zorgkundige waardoor verzorgenden uit de boot vallen. De titel van zorgkundige en de complexere zorgsituaties dragen bij tot het kwalitatieve knelpunt. De arbeidsomstandigheden ten slotte versterken het knelpunt: werken als zorgkundige is fysiek zwaar, het eventuele weekendwerk en nachtprestaties zijn minder aantrekkelijke voorwaarden, in de thuiszorg is het bezit van een rijbewijs en wagen soms een aanwervingsvoorwaarde en veel jobs zijn deeltijds.

Een effectieve aanbod- en competentieversterkende piste is het opleiden van werknemers en werkzoekenden tot zorgkundigen. Dat kan via verschillende trajecten.

Onderwijzend personeel in scholen	8571			
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs (m/v)	3423	1		
Leerkracht secundair onderwijs (m/v)	5148	1		

Leerkracht kleuter- of lager onderwijs is een kwantitatief knelpuntberoep in de grootsteden. Dat hangt samen met de concentratie in deze grootstedelijke centra van inwoners met een migratieachtergrond. De populatie kleuters groeit er snel terwijl de deelname aan het hoger onderwijs er traag stijgt. De scholen rekruteren dan ook hun leerkrachten steeds verder in het Vlaamse hinterland.

De snelle of trage invulling van vacatures voor leraren secundair onderwijs varieert naargelang de vakken en de streek. Leerkrachten voor technische vakken zijn bijvoorbeeld moeilijk te vinden. Scholen vinden echter wel snel leerkrachten lichamelijke of plastische opvoeding. De rekrutering blijkt moeilijk in de grote steden. In landelijke regio's is vraag en aanbod evenwichtiger.

Rijinstructeur m/v	25	1		2

Er is een tekort aan rij-instructeurs. Het knelpunt is beperkt in aantal jobs, toch is er een probleem om geschikte kandidaten te vinden. De oudere leeftijdsstructuur accentueert het tekort. Om deze te verhelpen organiseren VDAB en Syntra in samenwerking met de sectorfederatie opleidingscursussen die de kandidaat-lesgevers voorbereiden op de examens. De interesse voor het beroep wordt afgezwakt door de ongunstige tijdsregeling: werken in de vooravond, op woensdagnamiddag en op zaterdag is de regel.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER		
		Kwanti-tatief	Kwali-tatief	Ongunstige arbeids-omstan-digheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.				
Bestuurders in het wegtransport	2665			
Bestuurder trekker-oplegger (m/v)	1036	1	3	2
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen (m/v)	420	1	3	2
Vrachtwagenbestuurder distributie (m/v)	214	1	3	2
Vrachtwagenbestuurder vaste wagen (m/v)	995	1	3	2

De tewerkstelling in de transportbedrijven staat onder druk door de concurrentie uit de nieuwe EU-landen. Toch blijft vrachtwagenbestuurder een kwantitatief knelpuntberoep: er is een omvangrijke vervangingsvraag door de oudere leeftijdsopbouw en er zijn weinig werkzoekenden met passend rijbewijs en/of in het bezit van specifieke attesten. De chauffeursopleidingen in technische scholen, VDAB-opleidingscentra en rijscholen kunnen maar tot zekere hoogte de nood lenigen. Chauffeur distributie is een kwantitatief knelpunt indien een rijbewijs C wordt geëist.

Het imago en de arbeidsomstandigheden – de ongunstige tijdsregeling, de hogere werk- en tijdsdruk, de verkeerscongestie en de vele controles – dragen eveneens bij tot het knelpunt. Bij de internationale vrachtwagenbestuurders treden lange afwezigheden extra op de voorgrond. De chauffeurs distributie zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Dit verzekert de bevoorrading vóór de openingsuren van de winkelcentra en bovendien vermijdt men de ochtendspits. Het maakt de job echter minder aantrekkelijk.

De kwalitatieve eisen zijn een goede lichamelijke conditie, een klantvriendelijke houding, veilig rijgedrag, eventuele ADR-attesten voor het vervoer van specifieke producten en soms talenkennis. Het attest vakbekwaamheid en de verplichting om vanaf 2016 vijfjaarlijks 35 uur opleiding te volgen is een nieuwe kwalitatieve drempel. Het attest van vele chauffeurs zal aflopen in 2016.

Trein- en metrobestuurder (m/v)	227	1		2

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

Knelpuntberoepen omwille van kwalitatieve oorzaken en/of ongunstige arbeidsomstandigheden

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Commercieel bedienden	11273		
Commercieel medewerker binnendienst (m/v)	6473	1	
Medewerker callcenter (m/v)	4800		1

Vacatures voor commercieel medewerker binnendienst knellen wanneer technische productkennis vereist is. Kandidaten die technische feeling combineren met een commerciële instelling en administratieve vaardigheden zijn schaars.

Callcenter-medewerker is een knelpunt omwille van de stress, het eventuele avond- en deeltijdse werk en de vaak lage loonbarema's. Vooral outbound – uitgaande telefoongesprekken naar klanten en prospecten – is stresserend omwille van de commerciële druk. Dit alles resulteert in een groot verloop. In bedrijfsinterne contactcenters is het verloop kleiner, onder andere doordat de taken meer verscheiden zijn.

Overige gespecialiseerde administratief medewerkers	2060		
Management assistent (m/v)	1303	1	
Technisch administratief medewerker (m/v)	757	1	

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

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

Verantwoordelijke boekhoudk. en financ. audit en controle	602	1	

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

Metselaar (m/v)	977	1	

Door de instroom van bouwvakkers uit zowel de nieuwe EU-landen als uit Zuid-Europa en Nederland is metselaar niet langer een kwantitatief knelpunt. Kwalitatief blijft het een knelpuntberoep. Er is een groter vakmanschap vereist door de evolutie naar duurzaam bouwen waardoor meer aandacht gaat naar correct isoleren en ventileren, luchtdicht bouwen en het perfect uitvoeren van bouwknooppunten.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Bouwarbeiders afwerking	806		
Dakdekker industriële daken (m/v)	19	2	1
Dakdekker platte daken (m/v)	188	2	1
Dakdekker schuine daken (m/v)	599	2	1
De verschillende types dakdekkers zijn knelpuntberoepen. Het zijn fysiek belastende beroepen doordat men werkt in ongemakkelijke houdingen en in alle weersomstandigheden. Dakdekkers mogen ook geen hoogtevrees hebben. De gevraagde vaktechnische kennis groeit mee met het duurzaamheidsstreven. Een grotere wind- en waterdichtheid en het correct aanbrengen van isolatie in combinatie met een voldoende ventilatie vraagt een specifieke stielkennis. De VDAB-competentiecentra vervullen een belangrijke rol bij de kwalitatieve upgrading van dakdekkers.			
Kapper (m/v)	720	1	2
Kapper is een kwalitatief knelpuntberoep. Een goede kapper moet niet enkel de technische aspecten beheersen maar ook creatief zijn, sociale en communicatieve vaardigheden bezitten, een goed voorkomen hebben en hygiënisch werken. Veel werkzoekenden met de beroepsaspiratie 'kapper' blijken niet inzetbaar door een te zwakke of niet up-to-date beroepskennis of hebben zelfs niet de ambitie om te werken als kapper. Vaak zijn ze via het schoolse watervalsysteem in deze richting geëindigd. De werktijden – 's avonds en op zaterdag – en het lage loon verklaren mee de geringe aantrekkingskracht. Bij deeltijdse banen loert de werkloosheidsval. Fysiek is het een lastig want staand beroep. Ook omwille van allergische reacties op producten haken kappers af.			
Wasserijmedewerker (m/v)	148	1	2
Wasserijmedewerkers sorteren wasgoed naar soort, aard en kleur, stellen het programma van de machine in en volgen de cyclus op. De wasserijmedewerker moet ook kunnen strijken. Bij droogkuis is de gevraagde kennis nog specifieker. De perceptie van de arbeidsomstandigheden (een vochtige en warme omgeving, het heffen en tillen van wasgoed en de chemische producten) reduceert het aantal kandidaten voor deze jobs. De vergrijzing binnen dit beroep is enorm.			
Industrieel reiniger (m/v)	500	2	1
Industrieel reiniger is een knelpunt zowel omwille van de arbeidsomstandigheden als omwille van de kwalitatieve eisen. Onderhoudsactiviteiten en -interventies zijn niet ongevaarlijk. Ook wordt vaak gewerkt onder tijdsdruk om de productieonderbrekingen te beperken. De vereiste kennis is meestal zeer specialistisch, het onderhoudspersoneel moet de veiligheids-, milieu- en hygiënevoorschriften kennen en opvolgen. Soms zijn attesten vereist. De industriële installaties zijn geautomatiseerd en veronderstellen kennis van hydraulica, pneumatica en automatisatie.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Schoonmakers	19259		
Ruitenwasser (m/v)	158		1
Schoonmaker bij mensen thuis (m/v)	14714	2	1
Schoonmaker van ruimten en lokalen (m/v)	4387	2	1

Ruitenwassers werken soms op grote hoogte en meestal buiten. Het knelpunt is gebaseerd op deze lastige arbeidsomstandigheden.

Schoonmaken bij gezinnen nam een hoge vlucht door de dienstencheques. Voltijds poetsen is zwaar – dat wordt vaak onderschat – en deeltijds werken als oplossing stuit op de werkloosheidsval. De verplaatsingen zijn een bijkomend obstakel. In de grote steden woont de arbeidsreserve vaak in de oudere woonwijken en is de vraag naar poetspersoneel het grootst in de buitenwijken. Ook in landelijke gebieden zijn de verplaatsingen niet evident: twee of meer klanten per dag leidt tot evenveel verplaatsingen en soms is een eigen wagen noodzakelijk. Naast de arbeidsomstandigheden zijn er ook kwalitatieve eisen die de invulling bemoeilijken: poetsdiensten zijn net als alle dienstverleners op zoek naar werknemers die rendement halen en kwalitatief werk leveren. Cruciaal voor dit beroep is de vertrouwensrelatie met de klant. Men werkt in het huis van de klant, vaak op momenten dat de klant zelf niet thuis is.

Schoonmaker van ruimten en lokalen, bijvoorbeeld van kantoren en publieke voorzieningen, betreffen vaak deeltijdse banen die financieel niet aantrekkelijk zijn. Een ander negatief punt zijn de werktijden buiten de normale kantooruren. Bovendien bestaan over het beroep hardnekkige vooroordelen.
Laaggeschoolden kunnen dit beroep uitvoeren en er is nog steeds een grote arbeidsreserve maar rendementseisen maken dat niet iedereen in aanmerking komt. Bovendien bemoeilijkt de vereiste kennis van producten en machines, ergonomie, werkorganisatie en rendement de invulling van deze vacatures. De VDAB-opleiding ‘professionele schoonmaaktechnieken’ leert werkzoekenden voldoende rendement te halen, een lastenboek te volgen en het gebruik van aangepaste technieken. De talenkennis is een ander probleem: lang niet alle kandidaten beschikken over voldoende kennis van het Nederlands of het Frans om vlot te kunnen communiceren.

Bewakingsagent (m/v)	1164	1	2

Aan een vacature voor bewakingsagent worden specifieke eisen gekoppeld. Zo gelden een reeks wettelijke voorwaarden zoals een blanco bewijs van goed zedelijk gedrag, geen veroordelingen voor diefstal of valsheid in geschriften of misbruik van vertrouwen, onderdaan zijn van een lidstaat van de EU, psychotechnische testen met vrucht afleggen en een medisch getuigschrift bezitten waaruit geschiktheid blijkt. Bewakingsagenten moeten een beroepsopleiding volgen of gevolgd hebben. Portiers en veiligheidspersoneel in de luchthavens moeten ook vaak tweetalig zijn. Bewakingspersoneel wordt 24 uur op 24 ingezet en interventies en controles zijn niet zonder gevaar. Deze aspecten maken de job minder aantrekkelijk.

Hotelpersoneel	915		
Hotelreceptionist (m/v)	565	2	1
Kamerjongen Kamermeisje (m/v)	350	2	1

Hotelreceptionist is een knelpunt omwille van de arbeidsomstandigheden zoals nachtwerk en het loon. Een hotelreceptionist moet ook vlot meertalig zijn. Er is een groot verloop: competente hotelreceptionisten zijn verzorgde, communicatieve mensen en die zijn ook gegeerd in andere sectoren.

Vacatures voor kamerjongens/kamermeisjes betreffen vaak minder goed betaalde deeltijdse banen waardoor de werkloosheidsval speelt. Kandidaten hebben een korte opleiding nodig. Kwalitatieve eisen zijn onder andere zelfstandig, hygiënisch en snel werken. Het intensieve werktempo volgt uit de korte tijdspanne waarin kamers moeten worden opgefrist.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

Keukenpersoneel	2857		
Hulpkok (m/v)	1133	1	2
Hulpkok grootkeuken (m/v)	150	1	2
Keukenmedewerker (m/v)	1574	1	2

Er worden hoge professionele eisen gesteld aan hulpkoks en keukenmedewerkers. In kleine horecazaken verschilt hun profiel weinig. Deze vacatures zijn in de vakantiemaanden vooral aan de kust moeilijk in te vullen. De horeca kent atypische arbeidstijden wat voor veel werkzoekenden een bijkomende drempel is.

Zaalpersoneel	2068		
Kelner brasserie (m/v)	788	2	1
Kelner restaurant (m/v)	1172	2	1
Maître d'hôtel (m/v)	108	1	2

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

Een maître d'hotel organiseert de werkzaamheden in de zaal en geeft leiding aan hulpkelners en kelners. Dit beroep vereist ook een grote productkennis, kennis van technieken,… Kelners met ervaring, organisatorisch talent en leidinggevende capaciteiten groeien door. De wisselende werkuren met prestaties op zon- en feestdagen en 's avonds bemoeilijken het vinden en de retentie van geschikte kandidaten.

Verkoper in doe-het-zelfzaak (m/v)	554	1	2

Vacatures voor verkopers voor doe-het-zelfzaken worden traag ingevuld. Werkgevers zoeken technisch goed onderlegde werknemers die een kwaliteitsvolle service en passend advies kunnen verlenen. Bij deze vacatures zijn specifieke kwaliteiten zoals klantvriendelijkheid, stressbestendigheid en hulpvaardigheid primordiaal. De loonbarmema's, het zaterdagwerk en de gevraagde flexibiliteit zijn andere remmende factoren.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Verkoopondersteuners	3249		
Departementsverantwoordelijke winkel (m/v)	648	1	2
Rayonverantwoordelijke afdeling non food (m/v)	414	1	2
Rayonverantwoordelijke afdeling voeding (m/v)	44	1	2
Technische klantenondersteuning (m/v)	54	1	
Technisch-commercieel adviseur (m/v)	79	1	
Winkelmanager klein- en detailhandel (m/v)	2010	1	2

Vacatures voor verantwoordelijken en winkelmanagers richten zich tot commerciële profielen die verantwoordelijkheidszin combineren met administratieve en organisatorisch vaardigheden en het talent om een groep aan te sturen. De onregelmatige uren, het eventuele weekendwerk en de gevraagde flexibiliteit drukken de interesse. Dit zijn ook vaak doorgroeifuncties.

Technisch adviseur klantenondersteuning en technisch-commercieel adviseur zijn kwalitatieve knelpunten. Zowel de werkgevers als hun klanten verlangen adviezen die steunen op een grondige technische productkennis.

Vertegenwoordigers	9314		
Technisch-commercieel afgevaardigde (m/v)	1263	2	1
Vastgoedbemiddelaar (m/v)	307	2	1
Vertegenwoordiger (m/v)	7744	2	1

Het prospectiewerk, de moeilijke uren en het feit dat een deel van het loon op commissie is, bemoeilijken het vinden van kandidaten. Ook het commerciële aspect schrikt veel kandidaten af.

Vertegenwoordigers en afgevaardigden moeten communicatief vaardig en eventueel meertalig, klant- en resultaatgericht zijn en onderhandelingstechnieken beheersen. Bij de technisch-commercieel afgevaardigde is de technische achtergrond een extra kwalitatieve horde. De vastgoedbemiddelaar combineert dan weer juridische, bouwtechnische en commerciële kennis. De immosector mikt op bachelors.

Productieoperator voeding (m/v)	763	1	2

De automatisatie in de voedingsindustrie stimuleert de vraag naar goed opgeleide productieoperatoren. De kandidaten moeten een technische basiskennis hebben en die combineren met kennis van het product dat vervaardigd wordt. Hun taak bestaat meestal uit het instellen van de machine en het bewaken van het productieproces en de kwaliteit van het product. Daarnaast moeten ze soms ook instaan voor het eerstelijnsonderhoud. Probleem hierbij is dat de vraag naar gekwalificeerde technici in vele sectoren groot is. Het werken in ploegen is een minder aantrekkelijk aspect.

Operator textielproductiemachines (m/v)	76	1	

De textielsector nam op technologisch vlak een hoge vlucht. Verantwoordelijkheidszin, technisch inzicht en leervermogen zijn de basisvereisten voor operatoren die werken met geavanceerde textielproductiemachines. Het probleem stelt zich voornamelijk bij gespecialiseerde operatoren zoals wevers. Werknemers met een technische achtergrond zijn in veel sectoren gegeerd. De afroming van de betere krachten in de textieldriehoek Waregem-Kortrijk-Roeselare zorgt ervoor dat de overblijvende arbeidsreserve van oudere textielarbeiders weinig inzetbaar is. Up-to-date vakkennis ontbreekt of ze halen niet het gewenste rendement. De instroom van jongeren met een textielopleiding is klein doordat er quasi geen scholen overblijven met een textielopleiding. De VDAB-beroepsopleiding sloot een samenwerkingsovereenkomst met de textielsector voor het verstrekken van textielspecifieke opleidingen op de werkvloer.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Stikster (m/v)	87	1	
Gespecialiseerd stikster is een kwalitatief knelpunt. Het seriële productiewerk vertrok naar lageloonlanden. Wat bleef is het maken van prototypen en beperkte reeksen, het werk aan duurdere collecties, het uitvoeren van retouches en het vervaardigen van gordijnen en andere artikelen voor woningdecoratie. Deze activiteiten vragen gekwalificeerde en polyvalente arbeidskrachten. Recente migranten uit bijvoorbeeld Irak, Iran en Syrië hebben deze vakkennis. Er wordt ook steeds vaker beroep gedaan op Oost-Europese stiksters. Dit is evenwel niet voldoende om het knelpunt op te lossen.			
Drukker (m/v)	125	1	
Het knelpunt is kwalitatief door de snelle technische en technologische evolutie. De drukkerijsector zoekt bekwame vaktechnische krachten. Drukkersopleidingen in het secundair onderwijs leveren die niet af onder andere doordat het BSO-niveau te laag is en de praktijkmachines te duur zijn. Werkplekleren via IBO en interne opleidingen door de leveranciers van nieuwe machines zijn aangewezen remediëringspistes. De opleidingen richten zich, gezien het hier gaat om vrij hoog gekwalificeerde jobs, tot werkzoekenden met een stevige technische basiskennis.			
Drukafwerker (m/v)	91	2	1
De drukafwerkers vervullen complexe taken zoals het instellen van computergestuurde boekbindmachines, papiervouwmachines, verzamelhechters en papiersnijmachines. Men moet daarbij zeer geconcentreerd zijn. De bedrijven leiden zelf polyvalente operators op, al dan niet via een IBO. Het niveau van de kandidaten en ook van de werkzoekende drukafwerkers is dikwijls problematisch en dat botst met de verwachtingen van de werkgever. Ook in VDAB-competentiecentra wordt men geconfronteerd met cursisten die moeite hebben met de uitvoering van de taken.			
Operator houtbewerking (m/v)	166	1	
Het betreft hier voornamelijk een kwalitatief probleem. Operatoren houtbewerking moeten technisch onderlegd zijn en kennis hebben van houtbewerking. Operator houtbewerking is eerder gericht op het bewerken van een product terwijl operator houten plaatmateriaal eerder procesgericht is. Sinds kort werd er, samen met de chemie- en voedingssector, een SenSe gestart die kandidaat-operators zal opleiden. Buiten deze opleiding is er geen andere schoolse opleiding.			
Lassers	833		
Elektrodelasser (m/v)	126	1	
Halfautomaatlasser (m/v)	569	1	
TIG Lasser (m/v)	138	1	
Het knelpuntkarakter van gespecialiseerde elektrodelassers, halfautomaatlassers en TIG-lassers baseert zich op een reeks kwalitatieve eisen zoals het kennen van verschillende lasprocessen, het bezitten van specifieke certificaten en het kunnen lezen van gedetailleerde plannen. Ervaring wordt fel gewaardeerd.			
Bedieners van metaalbewerkingsmachines	746		
Insteller-bediener van conventionele werktuigmachines (m/v)	302	1	
Insteller-bediener CNC-werktuigmachines (m/v)	444	1	
Bij vacatures voor insteller-bediener van conventionele werktuigmachines en van CNC-werktuigmachines vormen de kwalitatieve eisen een obstakel. Kandidaten moeten meerdere bewerkingen – frezen, draaien en slijpen – kunnen uitvoeren. Voor de instellers die een bewerkingscentrum besturen is CNC-kennis noodzakelijk.			

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			

Onderhoudsmecanicien personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen (m/v)	688	1	2

Onderhoudsmecanicien van personenwagen en lichte bedrijfsvoertuigen is een kwalitatief knelpunt. Werkgevers werven kandidaten met ervaring in de sector of kandidaten met een BSO- of TSO-opleiding derde graad, al dan niet met een specialisatie autoherstelling en motoren. De evolutie naar geavanceerde remsystemen en de integratie van elektronica scherpen de eisen aan. IBO wordt vaak ingeschakeld om specifieke opleidingsnoden in te vullen. De arbeidsomstandigheden bemoeilijken de invulling van de vacatures: mecaniciens moeten vaak ter plaatse voertuigen herstellen op willekeurige tijdstippen.

Plaatwerkers koetswerk	397		
Plaatwerker koetswerk (m/v)	279	1	2
Spuiter koetswerk (m/v)	118	1	2

Plaatwerkers en spuiters koetswerk zijn kwalitatieve knelpunten. Ze moeten diverse technieken beheersen zoals demonteren en monteren, plaatwerk verrichten, spuiten en kennis hebben van automechaniek. Deze veelzijdige vakkennis verklaart de kwalitatieve discrepantie. Ook het zware en vuile werk, soms in een lawaaierige omgeving en in moeilijke houdingen, schrikt kandidaten af. Deze beroepen zijn bij jongeren wel aantrekkelijker dan mecanicien.

Medewerker groene ruimtes (m/v)	659	1	2

Het knelpunt betreft de tuinaanleggers en hoveniers. Vacatures hiervoor richten zich tot kandidaten met een brede kennis gaande van paadjes aanleggen, schrijnwerkerij, snoeitechnieken en plantenkennis tot het besturen van kleine graafmachines. Het is ook lastig werken, in weer en wind. Men mag tenslotte niet afgeschrikt worden door de lange werkdagen.

Verzorgenden	1979		
Kinderverzorger (m/v)	676	1	2 (1)
Verzorgende (m/v)	1303		1

Kinderverzorger is een kwalitatief knelpunt omwille van de diplomavereiste en de specifieke competenties zoals de passende omgang met kinderen, kennis van voedingsleer en verzorgingstechnieken. De omgang met kinderen kan lichamelijk belastend zijn. Indien het een begeleider Buitenschoolse kinderopvang betreft vormen de arbeidsomstandigheden de hoofdoorzaak (zie ook bij het beroep ‘Begeleider kinderopvang’).

Verzorgenden werken vooral in de thuiszorg. Door de selectievere toegang tot rusthuizen en de beperking van de ligdagen in de ziekenhuizen omvat hun doelgroep steeds meer zwaar hulpbehoevende personen wat de job zwaarder maakt.

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Opvoeders	1344		
Begeleider kinderopvang (m/v)	1125	1	2 (1)
Monitor begeleider in de sociale economie (m/v)	219	1	

Begeleider buitenschoolse kinderopvang (BKO) is een kwalitatief knelpunt, onder andere door de beslissing van Kind en Gezin dat de helft van de begeleiders minstens een BSO-kwalificatie moet hebben. De CVO's[5] bieden een opleiding aan die toegang verleent tot begeleider BKO. De gesplitste en onregelmatige werktijden zoals voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties maken de baan minder aantrekkelijk. Vaak werken de begeleiders ook met een deeltijds contract waardoor ze uitkijken naar betere banen. Bij laag betaalde en deeltijdse jobs speelt onvermijdelijk de werkloosheidsval.

Monitor begeleider in de sociale economie is een kwalitatief knelpuntberoep. Begeleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten kunnen omgaan met de complexe problematiek van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen is de combinatie van technische, pedagogische en leidinggevende kwaliteiten de basis voor het knelpunt. Het 'Maatwerk-decreet' benadrukt de doorstroming van werknemers naar het Normaal Economisch Circuit, met op termijn eventueel effecten op het omkaderend personeel in de sociale economie.

Logistiek verantwoordelijke (m/v)	1110	1	

De logistiek verantwoordelijke coördineert de logistieke keten van een bedrijf. Kennis van de logistieke wereld, organisatietalent, verantwoordelijkheidszin en aansturen van een team zijn de kernkwaliteiten verbonden aan deze functie. Dit is een doorgroeifunctie.

Administratief logistiek medewerkers (m/v)	1202		
Dispatcher goederenvervoer (m/v)	522	1	2
Douanedeclarant (m/v)	118	1	2
Expediteur (m/v)	562	1	2

Er worden hoge kwalitatieve eisen gesteld aan de dispatcher goederenvervoer. Het takenpakket omvat de keuze van de transportmodi, het beheer van het vervoerspark en de planning van just-in-time leveringen. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit, multi-tasking en stressbestendigheid zijn veelal de breekpunten bij deze vacatures. Het knelpunt wordt versterkt door de werktijden (beschikbaarheid). De rekruteringsbasis beperkt zich niet tot logistiek bedienden met ervaring, ook chauffeurs met een geschikt profiel fungeren als dispatcher.

Douanedeclarant is in eerste instantie een kwalitatief knelpunt. Douanedeclaranten staan in voor de volledige afhandeling van alle douanedocumenten betreffende invoer-, doorvoer- en uitvoeractiviteiten. Er zijn weinig kandidaten, onder andere omdat de nodige vakkennis enkel op de werkvloer en via specifieke opleidingen kan verworven worden. De werktijden kunnen onregelmatig zijn.

Expediteur is een kwalitatief knelpunt, alsook de expeditiebediende van waaruit men kan doorgroeien naar expediteur. Werkgevers zoeken gedreven, meertalige en flexibele werknemers met negotiatietalent, een juiste attitude en veel verantwoordelijkheidszin. Werkgevers appreciëren bovendien sectorspecifieke kennis. Schoolse opleidingen en ook ervaring leveren daarbij een bijdrage. Bachelors uit de richting logistiek management en kandidaten die het zevende jaar TSO 'internationaal transport en goederenverzending' volgden, groeien door van expeditiebediende naar expediteur. De expeditiesector kent soms atypische werktijden.

[5] Centra voor volwassenenonderwijs

BEROEP	ONTVANGEN JOBS Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten	OORZAAK KNELPUNTKARAKTER	
		Kwalitatief	Ongunstige arbeids-omstandigheden
De belangrijkste oorzaak wordt aangeduid met 1, de tweede belangrijkste met 2 enz.			
Verhuizer (m/v)	114	2	1
Verhuizer is een knelpunt. Hoofdredenen zijn het vrij lage loon, de onregelmatige arbeidsuren, het fysiek zware werk en het imago van de sector. Technische hulpmiddelen hebben de voorbije jaren de fysieke drempel verlaagd. Het beroep vraagt ook een specifieke kennis van de passende verhuistechnieken. Deze kunnen via een IBO op de werkplek aangeleerd worden. Soms wordt ook een rijbewijs C gevraagd.			
Bestuurders in het wegtransport	492		
Autobuschauffeur (m/v)	410		1
Autocarchauffeur (m/v)	82		1
Het vinden van autobuschauffeurs wordt bemoeilijkt door de gesplitste diensten en het avond- en weekendwerk. Naarmate men ouder wordt, kiest men steeds vaker voor een betere balans tussen werk en gezin. Ondanks het feit dat de langere trips voor autocarchauffeurs verminderd zijn door de concurrentie van lagekostmaatschappijen, is er nog een effectieve markt voor verblijfsreizen van enkele dagen, skireizen en langere toeristische reizen. De lange uithuizigheid maakt de baan minder aantrekkelijk. Typisch is de seizoensgebonden aard van het autocartoerisme.			

3. Remediëring

3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

3.4. Doorgroeifuncties

De lijst met knelpuntberoepen bevat zeer verscheiden beroepen. De oorzaken van deze knelpunten zijn even divers als de beroepen zelf. Het wegwerken van knelpunten vereist bijgevolg ook een uitgebreid pakket aan maatregelen en strategieën.

Bij de bespreking van deze oplossingen worden de knelpuntberoepen in zes groepen opgedeeld. De indeling van de beroepen naar voornaamste oorzaak (kwantitatief, kwalitatief, arbeidsomstandigheden) vormt de basis. Omdat het vereiste studieniveau bij de kwantitatieve knelpuntberoepen sterk bepalend is voor de te hanteren remediëringsstrategie, wordt deze groep in drie subgroepen opgedeeld. Voor sommige knelpuntberoepen is ervaring op een lager niveau noodzakelijk. Deze doorgroeifuncties zijn een aparte zesde categorie.

Eigen aan de knelpuntenthematiek is dat de VDAB slechts een deel van de oplossing kan zijn. Het wegwerken van de (vele) hardnekkige knelpuntberoepen vergt inspanningen van verschillende spelers en dus samenwerking.

3.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem

Kwantitatieve tekorten zijn de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen. De studiekeuzes vormen de hoofdoorzaak voor het tekort: onvoldoende jongeren kiezen voor een aantal specifieke studierichtingen, studiegebieden en opleidingen in het middelbaar of het hoger onderwijs, of de studie of opleiding die leidt naar het beroep bestaan niet (meer). Dergelijke knelpuntberoepen zijn omwille van de opleidingsduur niet op korte termijn te remediëren.

Afhankelijk van het geëiste studieniveau, bestaan er grote verschillen tussen de verschillende beroepen. Daarom worden de kwantitatieve knelpuntberoepen opgedeeld in drie subgroepen: hoog-, midden- en laaggeschoold.

3.1.1. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – hooggeschoold

De meeste kwantitatieve knelpuntberoepen die focussen op hooggeschoolden zijn hardnekkig. Dat is het geval voor technisch leidinggevenden, hooggeschoolde technici, technisch tekenaars, verpleegkundigen. ziekenhuisapothekers, kinesitherapeuten, informatici en landmeters. De taaiheid ervan bewijst dat het wegwerken van deze tekorten geen eenvoudige opdracht is.

Wat de **opleiding** van werkzoekenden betreft zijn de mogelijkheden begrensd: van de laaggeschoolde arbeidsreserve kunnen via modulaire opleidingen geen hooggeschoolde specialisten gemaakt worden. Toch staan VDAB en partners niet machteloos, al verschillen de mogelijkheden naar gelang beroep en sector.

Een succesverhaal is de toeleiding van werkzoekenden naar de opleidingen ’verpleegkundige’ in het reguliere onderwijs. De vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor het volgen van andere studies met volledig leerplan kent een beperkter succes.

De hierboven opgesomde remediëringspistes kunnen kwantitatieve knelpunten milderen maar niet doen verdwijnen. Daarvoor dient het probleem aan de basis aangepakt te worden. Voor elk van deze beroepen zijn er immers onvoldoende jongeren die kiezen voor de opleidingen die voorbereiden op deze beroepen. Dat is in het bijzonder het geval voor STEM-opleidingen en -studierichtingen. STEM is het letterwoord voor ‘Science Technology Engineering Math’.

Het als reactie gelanceerde **Vlaamse strategische actieplan STEM**, voluit ‘Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 – 2020’, moet precies studiekeuzes en loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek stimuleren.

Daarom investeren VDAB en partners sterk in het sensibiliseren van jongeren en ouders. De studie ‘Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen’ koppelt de gegevens van het onderwijs aan de werkloosheidsstatistieken van VDAB en meet zo de prestaties van schoolverlaters op de arbeidsmarkt[6].

[6] ‘Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen’, jaarlijkse studie door de Studiedienst van VDAB.

De studie vestigt de aandacht op de gunstige arbeidsmarktkansen voor bachelors en masters uit de STEM-richtingen en draagt zo bij tot meer arbeidsmarktgerichte studie- en loopbaankeuzes. Veranderingen teweegbrengen in de oriëntatie en keuzes van jongeren vergt evenwel zeer veel tijd en de toename van eerstejaarsstudenten in een bepaalde studierichting vertaalt zich ook niet noodzakelijk, en ten vroegste pas enkele jaren later, in een hoger aantal schoolverlaters. Voor de huidige problematiek levert het beïnvloeden van de studie- en loopbaankeuzes geen instantoplossing.

Meer **interregionale** en **internationale mobiliteit** zijn andere mogelijke oplossingsstrategieën.

In dit kader wisselen de publieke arbeidsbemiddelaars ACTIRIS, ADG, FOREM en VDAB vacatures uit. Meer interregionale mobiliteit zal de knelpunten echter evenmin doen wegsmelten, want wat hooggeschoolden betreft kampen Wallonië en Brussel immers met gelijkaardige tekorten. Idem dito voor wat betreft Nederland en Frankrijk. De rekrutering van leerkrachten in het ontvolkende Zeeland vormt de uitzondering.

Het arbeidsmarktoverschot door de huidige dramatische arbeidsmarksituatie in Spanje, Portugal en Griekenland motiveert daarentegen wel hooggeschoolde werkzoekenden uit deze landen om te migreren. Succesvolle jobbeurzen - met deelname van VDAB - brachten er ingenieurs, ICT-profielen en verpleegkundigen in contact met Belgische bedrijven.

Daarnaast is er de instroom van arbeidskrachten van buiten de EU. Hooggeschoold en leidinggevend personeel en gespecialiseerde technici genieten van een soepelere regelgeving om in België te komen werken.

3.1.2. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – middengeschoold

Het grootste aantal knelpuntberoepen wordt veroorzaakt door een tekort aan jongeren die afstuderen in technische en beroepsgerichte opleidingen in het middelbaar onderwijs.

Technisch tekenaars behoren tot deze groep, al eisen werkgevers ondertussen steeds vaker een bachelordiploma van kandidaten. Dezelfde verschuiving naar hogere diplomavereisten doet zich in mindere mate ook voor bij technici. De andere beroepen binnen deze groep (schrijnwerkers, monteurs centrale verwarming en sanitair, elektriciens, bakkers en slagers) richten zich nog voornamelijk op middengeschoolden.

Of men zich richt op hoog- of middengeschoolden, de oorzaak van het probleem blijft identiek: **te weinig jongeren opteren voor een STEM-studierichting in het middelbaar onderwijs.** Het is dus ook daar dat een oplossing gezocht moet worden. Spijtig genoeg beschouwen jongeren en hun ouders het technisch en het beroepsonderwijs te vaak als minderwaardig ten opzichte van het algemeen secundair onderwijs.

Dat vele jongeren in het lager onderwijs amper in aanraking komen met wetenschap, techniek of ambachtelijk werk verklaart voor een deel ook de keuze voor het ASO bij de overstap naar het middelbaar onderwijs. Daarom bundelen de Beroepenhuizen, sectororganisaties, scholen en VDAB hun inspanningen om jongeren een waaier aan beroepen te laten ontdekken. Vooral de technische en praktisch uitvoerende beroepen staan in de kijker. Zo worden de tieners geholpen bij een bewuste en positieve studie- of beroepskeuze. Ondanks toegenomen inspanningen van alle betrokkenen is er nog geen sprake van een significante verandering.

Vooroordelen en gebrek aan interesse bij jongeren en hun ouders zijn echter niet de enige oorzaak van ongelukkige studiekeuzes. Opdat men de juiste keuze kan maken moeten er ook voldoende scholen zijn die de juiste studierichtingen en studiegebieden aanbieden. Dit is vandaag niet het geval. Als scholen TSO of BSO aanbieden, zit het studiegebied Handel bijna steeds in het studieaanbod. Schoolverlaters uit dit studiegebied vinden na het verlaten van de schoolbanken echter zeer moeilijk werk. Vanuit arbeidsmarktperspectief interessantere studierichtingen zoals bouw- en houttechnieken worden daarentegen vaak slechts in een beperkt aantal scholen aangeboden.

Drie hindernissen zorgen er voor dat het aanbieden van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen niet zo eenvoudig is.

Vooraleer men technische richtingen kan aanbieden moet men beschikken over leerkrachten met de juiste competenties. Door het nijpende tekort aan technische profielen op de arbeidsmarkt ondervinden ook scholen hierbij heel wat

moeilijkheden.
Het aanbieden van een degelijke technische opleiding vereist ook de beschikbaarheid van de nodige moderne en vooral dure machines. De meeste scholen kunnen zich deze moderne apparatuur niet veroorloven.
Om een studierichting rendabel te maken, moeten er ook voldoende leerlingen zijn. Het heeft geen zin om te investeren in dure technische apparatuur als deze jaarlijks slechts door een handvol leerlingen wordt gebruikt.

Daarom moet nog meer ingezet worden op **samenwerking** tussen bedrijven, scholen, netten, sectoren, opleidingsinstellingen en VDAB. De competentiecentra en het machinepark van VDAB kunnen ondertussen ter beschikking gesteld worden aan scholen. Bedrijven, scholen en sectoren werken lokaal samen in het kader van (leerkrachten)stages. De Regionale Technologische Centra (RTC's) fungeren als motor voor deze samenwerking.

Door het **opleiden van werkzoekenden** kunnen VDAB en partners het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten milderen. De mogelijkheden zijn ook hier echter beperkt. De meeste werkzoekenden beschikken niet over de basiscompetenties om het te maken als volwaardig technisch tekenaar, technicus, elektricien of mecanicien. Het algemene tekort aan technisch geschoolden zorgt er dus ook voor dat er vaak te weinig geschikte kandidaten zijn voor de beroepsopleidingen.

Werkzoekenden die in het hoger secundair of het hoger technisch onderwijs een opleiding willen volgen die voorbereidt op tewerkstelling in één van deze beroepen, kunnen van de RVA ook een **vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt** bekomen.

Omdat ook Brussel en Wallonië kampen met een tekort aan technisch geschoolden is de **interregionale mobiliteit** geen mirakeloplossing.

De instroom van **Oost- en Zuid-Europese middengeschoolde technische profielen** milderen wel het knelpuntkarakter van een reeks beroepen. Het migratieverhaal is echter niet onverdeeld positief: de toenemende concurrentie van buitenlandse bouwbedrijven en bouwvakkers zorgde ervoor dat metselaar niet langer een kwantitatief knelpuntberoep is, maar door mistoestanden als sociale dumping wordt de positie van Belgische bouwarbeiders ondergraven.

3.1.3. Knelpuntberoepen met een kwantitatief probleem – laaggeschoold

Dat er **kwantitatieve** knelpuntberoepen zijn **zonder diploma-eisen lijkt paradoxaal**. Er zijn echter goede redenen waarom dergelijke beroepen toch op de knelpuntenlijst staan.

Bijvoorbeeld voor chauffeurs zijn een passend rijbewijs en/of extra attesten of certificaten vereist. De remediëring spitst zich dan ook toe op opleiding en certificering van werkzoekenden. Het probleem wordt acuter door het vereiste attest vakbekwaamheid en de verplichting om vanaf 2016 vijfjaarlijks 35 uur opleiding te volgen. Het attest van vele chauffeurs zal aflopen in 2016.

3.2. Knelpuntberoepen met een kwalitatief probleem

Deze groep omvat zeer diverse beroepen waarvoor er op de Vlaamse arbeidsmarkt wel degelijk voldoende kandidaten te vinden zijn.

Op de kwalitatieve lijst staan onder andere commercieel medewerker, management assistant, technisch-commercieel adviseur en winkelmanager. Veel van de vereiste beroepsvaardigheden zijn beroepsoverschrijdend. Daarom werkten VDAB en partners ook een uitgebreide set aan korte modulaire **opleidingen** uit die **beroepsoverschrijdend** zijn zoals opleidingen voor specifieke bureauticatoepassingen, administratieve vaardigheden, talen, management en communicatie.

Voor sommige beroepen bestaat er een overschot aan schoolverlaters uit de juiste studierichting maar met de verkeerde **attitude** of een gebrek aan **motivatie** om het beroep ook effectief uit te oefenen. Eén van de perverse effecten van het watervalsysteem is namelijk dat jongeren in studierichtingen zoals haartooi terechtkomen hoewel ze niet de minste ambitie hebben om later kapper te worden.

Voor andere beroepen ontbreekt het de kandidaten aan de juiste **competenties**.

Bij de informatici ontbreekt soms kennis over specifieke softwarepakketten of programmeertalen.

Kandidaten voor vele bediendenfuncties missen soms de nodige talenkennis, technische achtergrond, verkoopstalent of kennis van sector en procedures.

Verzorgenden worden geconfronteerd met een nieuwe regelgeving: werkgevers rekruteren hierdoor kandidaten met een registratie als zorgkundige waardoor zij uit de boot vallen. Een effectieve competentieversterkende piste is het opleiden van verzorgenden tot zorgkundigen. Dat kan via verschillende trajecten.

Werkzoekende stiksters zijn doorgaans productiestiksters en missen de competenties om als gespecialiseerde stikster aan de slag te gaan.

Werkgevers leggen de lat steeds hoger voor lassers, instellers-bedieners van machines, operatoren, plaatwerkers koetswerk en onderhoudsmecaniciens voor wagens door steeds hogere kwalitatieve eisen te stellen.

Om bepaalde bouwnormen te halen inzake isoleren, ventileren en luchtdicht bouwen zijn specifieke competenties vereist. Het hogere vakmanschap ligt aan de basis van het knelpunt voor metselaars en dakdekkers.

Aan hulpkoks en keukenmedewerkers worden hoge professionele eisen gesteld.

De focus van vele opleidingen is verlegd van een langdurende standaardopleiding naar een **maatgericht alternerend traject** van info's, screening, verkennende stages, verkorte basisopleidingen, werkstages en opleidingen op de werkvloer.

Systemen van werkplekleren zijn in het bijzonder nuttig en nodig om bedrijfsspecifieke kennis te verwerven. De **individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)** is in het leven geroepen om op een voor de werkgever aantrekkelijke manier de discrepanties tussen de eisen van de werkgever en de competenties van de werkzoekende weg te werken. De IBO is een opleiding op de werkvloer, waarbij de werkgever loon noch RSZ betaalt, enkel een vergoeding. De werkzoekende krijgt opleiding en ervaring op de werkvloer, een volwaardig inkomen en bij een succesvolle beëindiging van de opleiding een (meestal vast) contract. Werkplekleren is bijvoorbeeld een zeer geschikte opleidingsvorm in de logistieke sector.

De meeste van de kwalitatieve knelpuntberoepen zijn eveneens een knelpuntberoep in **Wallonië en Brussel**. Omwille van de specifieke taalproblematiek zijn bediendenberoepen in Brussel zelfs vaker een knelpunt dan in Vlaanderen.

De rekrutering van **Oost- en Zuid-Europese vakmannen** door onder andere de bouw- en metaalsector zorgt voor een bijkomende instroom van geschoolde krachten.

3.3. Knelpuntberoepen omwille van arbeidsomstandigheden

Voor veel knelpuntberoepen zijn er **arbeidsomstandigheden** die het beroep minder aantrekkelijk maken. Het zware en soms vuile werk als natuursteenbewerker, industrieel reiniger, verhuizer of wegenwerker, de onregelmatige uren voor chauffeurs en zorg- en horecaberoepen of het soms stresserende werk in de expeditie zijn echter niet de voornaamste redenen waarom deze beroepen op de knelpuntenlijst staan. De groep van knelpuntberoepen die **enkel en alleen door arbeidsomstandigheden verklaard** wordt is relatief beperkt en omvat medewerkers contactcenter, ruitenwassers en autobusbestuurders. Soms gaat het ook deels om vooroordelen die het beroep een slecht imago geven.

Een reeks knelpuntberoepen zoals schoonmaker, kamerjongen/kamermeisje en begeleider in de buitenschoolse kinderopvang zijn vaak deeltijdse opdrachten. De combinatie met een lage verloning creëert een werkloosheidsval.

Wanneer het **loon** doorslaggevend is, is remediëring een lastige opdracht. De verloning binnen een sector of een bedrijf is iets waarop de arbeidsbemiddeling geen invloed heeft. Ook individuele bedrijven zelf kunnen, omwille van de vaak scherpe onderlinge concurrentie, de lonen niet zomaar verhogen.

Vaak verhoogt de verloning wel na het opdoen van ervaring en behoort een voltijdse betrekking na een periode van tewerkstelling wel tot de mogelijkheden. Omdat dit de start in het beroep niet aantrekkelijker maakt, zorgt dit echter niet voor meer kandidaten.

Opleidingen zoals schoonmaaktechnieken bereiden potentiële kandidaten voor op een carrière als schoonmaakpersoneel. VDAB en partners organiseren ook evenementen om deze beroepen in de kijker te plaatsen en eventuele vooroordelen uit de wereld te helpen.

Door middel van de inkomensgarantie-uitkering tracht de federale overheid deeltijds werken tegen een laag loon **financieel aantrekkelijker** te maken op voorwaarde dat men beschikbaar blijft voor een voltijdse baan.

De meeste van deze knelpuntberoepen zijn geschikt voor laaggeschoolden en andere **kansengroepen**. In de meeste van deze sectoren zijn dan ook opvallend veel werknemers uit de kansengroepen aan de slag.

Buitenlanders, zoals werknemers uit de nieuwe **EU-lidstaten**, willen soms wel in deze beroepen aan de slag gaan. Dat de grenzen voor werknemers uit alle nieuwe lidstaten (met uitzondering van Kroatië) volledig zijn opengegaan zorgde ervoor dat de vacatures voor schoonmaakpersoneel makkelijker ingevuld geraken. Het probleem van de omvangrijke laaggeschoolde Vlaamse arbeidsreserve is daarmee natuurlijk niet van de baan. De noodzaak tot activering van deze kansengroep stelt zich nu scherp door de verplichting dat 60% van de nieuw aangeworven dienstenchequewerknemers uitkeringsgerechtigde volledige werkloze en/of gerechtigde op een leefloon moet zijn. De screening en heroriëntering naar poetshulp, de verwijzing van werkzoekenden en transmissie indien niet ingegaan wordt op het passend werkaanbod zijn aspecten van het beleid gericht op de invulling van de vacatures in het kader van de dienstencheques.

3.4. Doorgroeifuncties

Knelpuntberoepen waarvoor enkel kandidaten in aanmerking komen die al enkele jaren **ervaring** hebben opgedaan in een gelijkaardige functie op een lager niveau en voldoende maturiteit bezitten vormen een aparte categorie. Leidinggevende medewerkers, productiemanagers, hoofdverpleegkundigen en chef-koks zijn enkele voorbeelden van dergelijke doorgroeifuncties.

Voor deze beroepen bestaan normaal geen finaliteitsopleidingen met een rechtstreekse aansluiting op de functie. Remediëring moet eerder gericht zijn op de functies die voorbereiden op de beroepen in deze groep, zodat de doorstroom naar deze beroepen vlotter verloopt. Dit kan gestimuleerd worden door levenslang leren en opleiden van werknemers.

4. Conclusies

ALGEMENE TRENDS

- ✓ De slechte economische conjunctuur van 2012 zette zich verder tot in het najaar van 2013. Het aantal door VDAB ontvangen jobs in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) nam met 3% af ten opzichte van 2012: in 2013 werden 227.714 vacatures ontvangen.
- ✓ 77% van de afgehandelde jobs voor knelpuntberoepen (NECzU) werd vervuld terwijl dit 84,5% is bij jobs voor niet-knelpuntberoepen.
- ✓ Mede door de economische crisis daalde het aantal knelpuntberoepen.
- ✓ Belangrijkste knelpuntberoepsgroepen met kwantitatieve oorzaak:
  - Technisch leidinggevenden
  - Technici proces en productie
  - Technici elektromechanica
  - Technici verwarming, ventilatie, airconditioning
  - Technici voertuigen
  - Onderhoudsmecaniciens en sommige gespecialiseerde arbeiders in metaal en bouw
  - Bouwtechnici
  - Bouwarbeiders afwerking (vooral schrijnwerkers)
  - Installateurs en elektriciens bouw (brandertechnici, monteurs CV)
  - Tekenaars
  - ICT-medewerkers
  - Bakkers en banketbakkers, slagers, koks
  - Vrachtwagenbestuurders
  - Elektriciens, installateurs data- en telecommunicatie
  - Verpleegkundigen en zorgkundigen, kinesitherapeuten
- ✓ Belangrijkste knelpuntberoepsgroepen omwille van kwalitatieve en/of arbeidsomstandigheden:
  - Verantwoordelijken boekhouding en financiën, management assistants en contactcentermedewerkers
  - Verzorgenden en begeleiders kinderopvang
  - Gespecialiseerde bedienden (commercieel, technisch, logistiek)
  - Vertegenwoordigers en sommige verkoopsfuncties
  - Bouwberoepen als metselaar en dakdekker
  - Gespecialiseerde operatoren
  - Drukkers en drukafwerkers
  - Lassers
  - Horecapersoneel
  - Winkelmanagers, rayonverantwoordelijken
  - Schoonmaakpersoneel
  - Kappers
  - Buschauffeurs
- ✓ Eén van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Door de economische crisis en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers is het aantal knelpuntberoepen in de bouw afgenomen (stukadoor, bekister-ijzervlechter, vloerder). Andere hardnekkige knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen, informatici, gespecialiseerde bedienden, schoonmakers, chauffeurs, horecapersoneel,… blijven op de knelpuntenlijst.

Begin 2013 is VDAB overgeschakeld naar een nieuwe beroepenindeling. Deze is gebaseerd op 'Competent', de beroepennomenclatuur van de SERV . Het is bijgevolg niet mogelijk een volledig exacte vergelijking te maken met de knelpuntenlijst van vorige jaren.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures opvallend moeilijker ingevuld geraken. Belangrijk is toch dat 77% van de afgehandelde vacatures (NECzU) voor knelpuntberoepen uiteindelijk ingevuld geraakt.

Niet alle vacatures voor knelpuntberoepen zijn moeilijk in te vullen. Daarnaast geraken ook vacatures voor niet-knelpuntberoepen soms moeilijk ingevuld. De aandelen knelpuntvacatures zullen later gepubliceerd worden in de bijlagen van deze studie.

Na de recessie in 2009 herstelde de economie in 2010. Dit herstel zette zich verder in de eerste helft van 2011. Vanaf het najaar 2011 beïnvloedde een groeiende onzekerheid de arbeidsmarkt, hoewel dit nog niet direct in de vacaturecijfers weerspiegeld werd. In 2012 vertaalde de slechte economische conjunctuur zich wel in dalende vacaturecijfers. Deze daling zette zich verder tot het najaar van 2013: toen was een voorzichtige verbetering zichtbaar in de vacaturecijfers.

Het belangrijkste probleem blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs: te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richtingen. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch secundair onderwijs bestaan en is er nog steeds geen sprake van hogere leerlingenaantallen in veel van de interessantere technische opleidingen binnen TSO. Integendeel, voor de meeste van deze opleidingen blijft het aantal leerlingen dalen. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan technisch leidinggevenden en diverse technici.

Vooral in de bouwsector zorgde de economische crisis en de instroom van buitenlandse werknemers voor minder knelpuntberoepen. Toch blijft het wat betreft onder andere dakdekkers en metselaars moeilijk om goede werknemers te vinden: het kwalitatief aspect wordt belangrijker door de evolutie naar duurzaam bouwen.

Naast de bouwberoepen blijven ook de elektriciens, mecaniciens en operators op de knelpuntenlijst.

Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten blijft er een tekort in de paramedische sector: een kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen en zorgkundigen, een tekort wegens arbeidsomstandigheden bij de verzorgenden.

Bij begeleiders Buitenschoolse Kinderopvang spelen vooral de werkuren een negatieve rol bij de zoektocht naar personeel.
Sinds een aantal jaar is er ook een kwantitatief tekort bij kinesitherapeuten: de vergrijzing van de bevolking doet de vraag groeien.

Ziekenhuisapotheker is een kwantitatief knelpunt: er wordt een grote uitstroom verwacht omwille van de vergrijzing en de hervorming (verlenging) van de opleiding zal de krapte nog aanscherpen.

Het probleem om geschikte leerkrachten te vinden zet zich dit jaar door. Vooral in het kleuter- en basisonderwijs en voor de invulling van tijdelijke vervangingen en vacatures in de grotere steden is het zeer moeilijk geschikte kandidaten te vinden. In het secundair onderwijs gaat het slechts om een beperkt aantal – vooral technische – vakken.

Bij de informatici blijft er een kwantitatief en kwalitatief probleem bestaan, zeker wanneer men gedetailleerde kennis van specifieke toepassingen en software verwacht.

Er zijn minder problemen bij het zoeken naar kandidaten voor bediendefuncties. Toch blijft het bij de gespecialiseerde bediendefuncties moeilijk om personeel te vinden dat aan de (hoge) eisen van de werkgevers voldoet. Vooral de combinatie van talenkennis, commerciële, technische en administratieve vaardigheden vormt het voornaamste struikelblok.

De expeditiesector voelt nog steeds de crisis en werkgevers blijven voorzichtig. Er zijn wel problemen bij het invullen van vervangingsvacatures voor gespecialiseerde expeditiebedienden omdat er kwalitatief hogere eisen gesteld worden aan nieuwe werknemers.

Vrachtwagenbestuurder blijft een kwantitatief knelpunt ondanks de concurrentie uit de nieuwe EU-landen. Door de oudere leeftijdsopbouw is er een omvangrijke vervangingsvraag.
Ook voor buschauffeur vindt men moeilijk competente kandidaten: hier zijn het vooral de arbeidsomstandigheden die de doorslag geven.
In 2010 werd treinbestuurder toegevoegd als nieuw knelpunt: door de liberalisering van de markt zijn er meer privé-spelers die nog te beperkt in capaciteit zijn om zelf opleiding te kunnen geven.

Verkoper van doe-het-zelfartikelen is een knelpuntberoep. Vooral als er een combinatie gevraagd wordt van verkoops- en technische competenties vindt men moeilijk geschikt personeel. Daarnaast schrikken de arbeidsomstandigheden sollicitanten af en zorgen ze voor een groot verloop.

Sommige beroepen komen uit sectoren die de laatste jaren sterk achteruit zijn gegaan. Toch blijft er een behoefte aan nieuwe werkkrachten, onder andere door de vergrijzing en de bijhorende vervangingsvraag. Werkgevers hebben echter problemen om geschoolde arbeidskrachten te vinden omdat er weinig of geen opleidingsmogelijkheden (meer) zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor productieoperator textiel, gespecialiseerd stikster,…

Daarnaast zijn er een aantal knelpuntberoepen waarbij vooral de arbeidsomstandigheden de hoofdreden vormen van het knelpuntkarakter. Vertegenwoordigers, contactcentermedewerkers, kappers en schoonmakers zijn hier voorbeelden van.

De beroepen uit de horecasector hebben atypische arbeidstijden. Ondanks het feit dat deze sector ook opportuniteiten biedt, blijft het moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Schoolverlaters uit hotelscholen zijn ook gegeerd in andere sectoren en stromen dus niet altijd door naar de horeca.

Een aantal knelpuntberoepen zijn eerder beperkt in aantal ontvangen jobs. Door de vraag naar zeer specifieke kennis vinden werkgevers toch moeilijk geschikte kandidaten voor onder andere trappenmaker, stoffeerder, dentaaltechnicus en bandagist-orthesist-prothesist.

De lijst met knelpuntberoepen is een zeer heterogene lijst. Bij de remediëring moet rekening gehouden worden met de oorzaak van het knelpuntkarakter. VDAB probeert om via verscheidene initiatieven een remediërende oplossing te bieden maar de rol die VDAB kan spelen om het knelpunt(beroep) aan te pakken is niet bij elk beroep even groot. Via de versterkte sectorale werking werkt VDAB eraan om de knelpuntproblematiek intensief aan te pakken.

5. Methodologie

Knelpuntberoepen

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

Een éénduidige definitie van de notie 'knelpuntberoep' bestaat niet. Om die reden werd de methodologie om knelpuntberoepen te detecteren in de loop der jaren herhaaldelijk aangepast. Voor een overzicht van de verschillende methodes die sinds 1989 door VDAB werden gebruikt verwijzen wij naar onze studies uit voorgaande jaren[7].

Sinds 2008 worden volgende criteria gebruikt om potentiële knelpunten te bepalen:

- ✓ aantal jobs groter dan 9;
- ✓ vervullingspercentage van het beroep < vervullingspercentage totaal vaste circuits+ tijdelijk circuit;
- ✓ mediaan van de vervullingstijd van het beroep > mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit;

of

- ✓ mediaan van de looptijd van het beroep > mediaan van de looptijd voor de vaste circuits + tijdelijk circuit.

De hierboven gebruikte begrippen worden als volgt gedefinieerd:

- ✓ Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal vervulde + geannuleerde werkaanbiedingen (80% in 2013);
- ✓ De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat (43 dagen in 2013);
- ✓ De looptijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat of de periode tussen het bekend maken van de vacature en het moment dat de vacature geannuleerd wordt (49 dagen in 2013).

[7] Deze studies kunnen geraadpleegd worden via de website van de VDAB: http: //www.VDAB.be/trends/vacatureanalyse.shtml

Competent - Comeet

Begin 2013 is VDAB overgeschakeld naar een nieuwe beroepenindeling 'Comeet'. Deze indeling is gebaseerd op de beroepennomenclatuur 'Competent' van de SERV. Een exacte vergelijking van de lijst knelpuntberoepen met vorige jaren is dus niet helemaal mogelijk, zeker niet inzake aantallen beroepen of jobs.

De statistische verwerking leverde een voorlopige lijst op met 102 beroepen (Comeet-codes) van de 626 beroepen waarvoor er in 2013 vacatures ontvangen werden. De lijst van potentiële knelpuntberoepen werd voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten, bestaande uit ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling, klantenconsulenten uit de opleidingscentra en medewerkers van de studiedienst, die hieruit de knelpuntberoepen selecteerden en eventueel ontbrekende beroepen toevoegden.

In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd om additionele informatie te bekomen.

Uiteindelijk leverde dit voor Vlaanderen een lijst op met 144 knelpuntberoepen: 84 beroepen met in eerste instantie een kwantitatieve oorzaak, 60 beroepen waarbij de kwalitatieve aspecten en/of de ongunstige arbeidsomstandigheden de doorslag gaven.

In 2011 werd de bijlage wat betreft de regionale lijsten hervormd. De provinciale arbeidsmarktspecialisten toetsen de lijst aan de provinciale arbeidsmarkt en beroepen kunnen toegevoegd worden mits onderbouwde argumentatie.

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

Indeling van de arbeidscircuits

De arbeidscircuits worden ingedeeld in een aantal grote circuits[8]:

Vaste circuits: een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen de gewone circuits, de startbanen, de invoegbedrijven, de

[8] Voor een schematisch overzicht van de verschillende arbeidscircuits: zie de tabel op p. 60.

vervangers voor brugpensioen, de middenstandsopleiding en de ondernemingsopleiding.

Tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten.

Uitzendopdrachten: vacatures van uitzendkantoren voor uitzendcontracten. Vanaf 2004 worden de uitzendopdrachten niet meer opgenomen in gedetailleerde statistieken omwille van mogelijke dubbeltellingen. Dubbeltellingen ontstaan wanneer werkgevers voor vacatures tegelijk beroep doen op VDAB èn op uitzendkantoren, die op hun beurt de vacatures inbrengen in het VDAB-systeem.

Vaste, tijdelijke circuits en uitzendopdrachten vormen samen het Normaal Economisch Circuit.

Behoren niet tot het Normaal Economisch Circuit:

Tewerkstellingsmaatregelen: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties zoals het derde arbeidscircuit, het interdepartementaal begrotingsfonds, gesubsidieerde contractuelen, Werkervaring en sociale werkplaatsen.

Vacatures voor examens (bv. Selor) en vacatures voor de aanleg van een werfreserve.

Vacatures waar VDAB weliswaar voor bemiddelt maar die niet kunnen beschouwd worden als echte vacatures zoals vacatures in het kader van de PWA's, arbeidszorg en het statuut onthaalouder.

Sinds begin 2012 worden de vacatures voor zelfstandigen apart vermeld en niet meer in het NECzU meegeteld. Het circuit 'zelfstandigen' bevat namelijk sommige maanden vacatures met onrealistisch hoge aantallen jobs, bijvoorbeeld voor zelfstandige verkopers in alle streken van Vlaanderen. Deze vacatures deden de cijfers van het NECzU te sterk fluctueren.

Sinds begin 2014 behoren ook de 'studentenjobs' niet meer tot het Normaal Economisch Circuit. Onder invloed van onder andere wijzigingen in de wetgeving, het weer, occasionele evenementen e.d. ontstonden te veel schommelingen in de NECzU-cijfers.

Daarnaast zijn er nog vacatures die via automatische uitwisseling van gegevens in de database van VDAB terechtkomen. Deze groep bevat vacatures uitgewisseld in het kader van de interregionale mobiliteit en een heel aantal vacatures van commerciële databanken. Deze vacatures worden door VDAB overgenomen en gepubliceerd via WIS (Werkzoekenden Informatie Systeem) maar over deze vacatures wordt doorgaans niet in detail gerapporteerd. Deze databanken bevatten immers een heel aantal vacatures die VDAB ook via andere kanalen (rechtstreeks van de werkgever, via andere intermediairen, enz.) ontvangt.

De toegenomen automatisering en informatisering van VDAB-dienstverlening heeft geleid tot een grotere efficiëntie en toegenomen toegankelijkheid. Zo kunnen werkgevers zelf de eigen vacatures ingeven, werkzoekenden kunnen autonoom naar vacatures zoeken en een continue uitwisseling van vacatures tussen de website van VDAB en de databases van andere wervingskanalen werd mogelijk. Deze verbeterde dienstverlening bracht echter, met het oog op het afleveren van correcte cijfers, ook enkele problemen met zich mee.

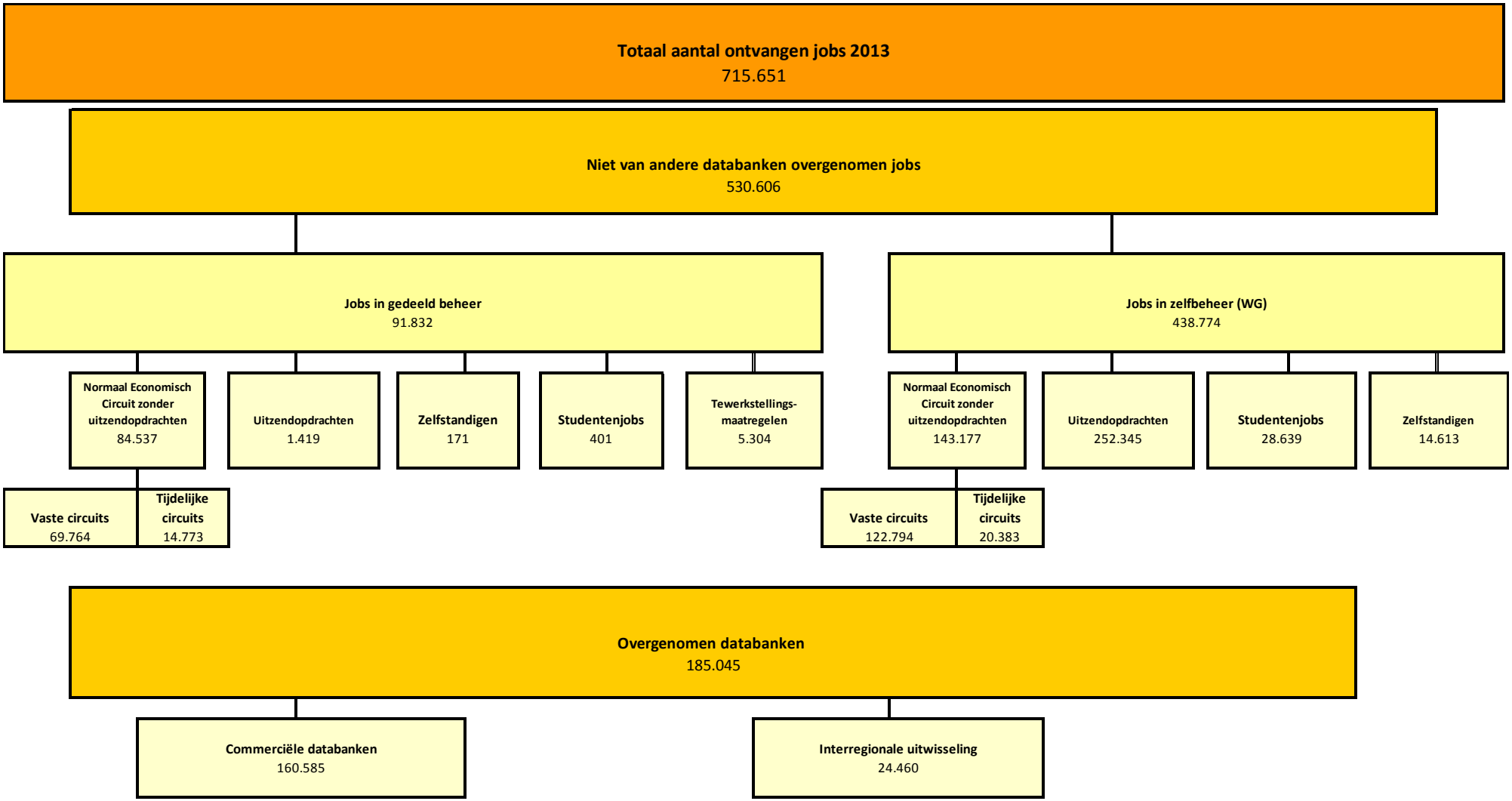
Zo gebeurt het dat bedrijven hun vacatures tegelijkertijd registreren via de website van VDAB en verschillende uitzend- of vacaturesites.

Door de automatische uitwisseling van vacatures zijn onvermijdelijke dubbeltellingen het gevolg. Daarnaast zorgt de toevloed aan vacatures van uitzendkantoren voor een explosie van het aantal ontvangen vacatures wat een vergelijking met de cijfers uit de voorgaande jaren nagenoeg onmogelijk maakt.

Daarom werd besloten om te werken met cijfers van het NECzU. Op deze manier hoopten we om nagenoeg alle dubbeltellingen te vermijden.

Jammer genoeg bevatten deze uitgezuiverde cijfers nog steeds dubbeltellingen. In 2006 blijkt dat de NECzU-graadmeter niet langer consistent met de arbeidsmarkt evolueerde omwille van de toevloed van vacatures van intermediairen. Meer dan één op vier (29%) van de vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten werd in 2012 aangeleverd door intermediairen. Om een correctere inschatting van het aantal ontvangen vacatures mogelijk te maken werden daarom in hoofdstuk 1, grafiek 2 ook de gegevens voor het NECzU zonder intermediairen weergegeven.

Tabel 4. Ontvangen jobs in 2013



Meer info op vdab.be of bel 0800 30 700

VDAB
samen sterk voor werk