

Een verrassende kijk in onze glazen bol

De West-Vlaamse arbeidsmarkt anno 2020/2025

Heidi Hanssens, Algemeen coördinator Arbeidsmarkt - POM West-Vlaanderen

Frederik Sack, Stafmedewerker Data, Studie en Advies - POM West-Vlaanderen

Nele Depestel, Algemeen coördinator Data, Studie en Advies - POM West-Vlaanderen



Hoe krijgen we in West-Vlaanderen een zo groot mogelijk percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd aan de slag? Enkel focussen op de factor werkzaamheidsgraad is onvoldoende. Even belangrijk is het om een passend antwoord te vinden op de specifieke vragen vanuit de ondernemingen. Die worden uitgedaagd om creatief en innovatief om te gaan met het menselijke kapitaal in een schaarse aanbodmarkt. Dat betekent onder meer blijven inzetten op arbeidskrachten uit Noord-Frankrijk en uit Henegouwen, nieuwe stappen zetten rond automatisatie van arbeidsprocessen en nog meer werk maken van diversiteit op de werkvloer.

Binnen het Vlaams Hervormingsprogramma engageert de Vlaamse Regering zich om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te realiseren. Dit betekent dat 76% van de 20 tot 64-jarige Vlamingen aan het werk moet zijn tegen 2020. Gesteld dat we deze ambitie overnemen voor de provincie West-Vlaanderen, waar staan we dan vandaag en wat zijn de grootste uitdagingen?

De recentste cijfers waarover we beschikken, hebben betrekking op het jaar 2016. In dat jaar bedroeg de **werkzaamheidsgraad** in West-Vlaanderen **74,8%** (gemiddeld over het ganse jaar), wat overeenkomt met 508.096 werkenden. Voor Vlaanderen was dit 72,6%. Om te weten hoeveel werkzoekenden we in West-Vlaanderen nog aan de slag moeten krijgen om de Vlaamse doelstelling 2020 te halen, moeten we een aantal prognoses maken over hoe de beroepsbevolking zal evolueren. Dat is wat kunst- en vliegwerk, waar we ons in het tweede deel van dit artikel aan wagen.

Laten we bij wijze van opwarming echter beginnen met een hypothetische denkoefening waarbij we ervan uitgaan dat de doelstelling van 76% al in 2016 gerealiseerd moest zijn. Dat zou betekenen dat de werkzaamheidsgraad



Foto HOL

Begrippen

- **Werkzaamheidsgraad:** het aantal werkenden t.o.v. het totale aantal 15-64-jarigen.
- **NWWZ:** niet-werkende werkzoekenden. Dit zijn de werkzoekenden met de hoogste graad van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.
- **Friciewerkloosheid:** het minimale werkloosheidspercentage dat nodig is om flexibiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk te maken.
- **Vervangingsgraad:** de verhouding tussen het aantal 15-24-jarige werkenden en het aantal 55-64-jarige werkenden. Dit is een indicator voor de mate waarin de uitstroom van de oudste generatie werkenden kan worden 'opgevangen' door de instroom van nieuwe, jonge werkkrachten.

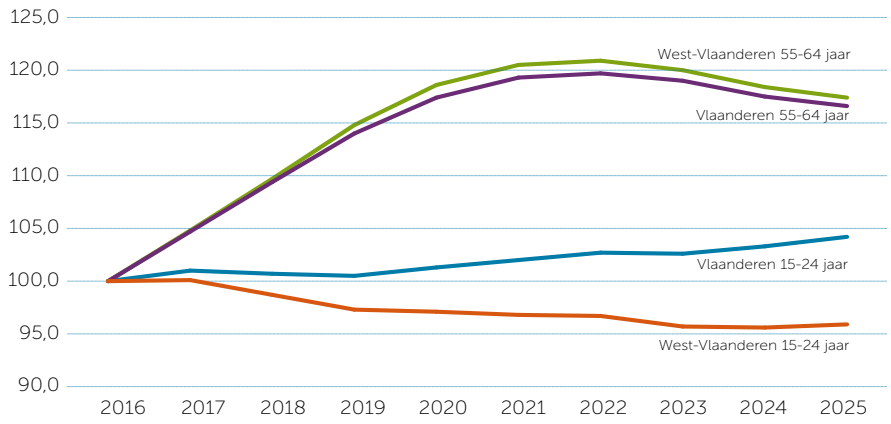
met 1,2% te laag ligt. Om 76% te halen, zouden er nog eens 7.800 mensen extra aan de slag moeten gaan. Dat komt overeen met een kleine 26% van het aantal **niet werkende werkzoekenden** (NWWZ) in dat jaar. Met andere woorden: wilden we de Vlaamse doelstelling in 2016 in West-Vlaanderen behalen, dan moest ongeveer 1 op 4 van de NWWZ nog bijkomend aan de slag. Een haalbare kaart? Zeker en vast, toch als we naar de vraagzijde, de vacatures, kijken. In 2016 ontving VDAB in West-Vlaanderen in totaal **39.192 vacatures**. Ruimschoots genoeg dus om die extra 7.800 mensen aan de slag te krijgen. Ruimschoots genoeg zelfs om alle NWWZ aan de slag te krijgen. En dan houden we nog geen rekening met vacatures voor uitzendkrachten en de vacatures geplaatst bij werving- en selectiekantoren. Langs de vraagzijde is er dus geen probleem. Waar dan wel?

Laten we even naar de aanbodzijde kijken. Wie zijn – anno 2016 – de West-Vlaamse NWWZ? Eveneens uit cijfers van VDAB blijkt dat het voornamelijk om langdurig (44%) en laaggeschoolde (50%) werkzoekenden gaat. Alles samen hoort 86% (!) van de West-Vlaamse NWWZ tot een specifieke doelgroep. Voor deze mensen geldt doorgaans dat de traditionele bemiddelingsinstrumenten niet toereikend zijn om duurzame tewerkstelling mogelijk te maken.

Flirten met frictiewerkloosheid

Wonen er in West-Vlaanderen dan relatief gezien zoveel meer laaggeschoolde en langdurig werkzoekende mensen? Neemt de braindrain van hoogopgeleide jongeren

Grafiek 1: Evolutie van de werkende 15-24 jarigen en de werkende 55-64 jarigen in West-Vlaanderen en Vlaanderen, 1/1/2016 - 2025



Bron: FOD Economie (ADSEI), Steunpunt WSE, eigen berekeningen. Verwerking: afdeling Data, Studie en Advies, POM West-Vlaanderen.

dan zo'n problematische proporties aan? Helemaal niet.

De samenstelling van de groep NWWZ is immers geen weerspiegeling van de totale beroepsbevolking. Integendeel. Omwille van de nu al lage werkloosheids-cijfers is zij een uitkristallisatie. Kort door de bocht: al wie in West-Vlaanderen het profiel heeft om vlot aan werk te raken, is aan het werk. Blijft over: de mensen met een **afstand tot de arbeidsmarkt** en dat is een zeer diverse groep.

Die mensen ook aan de slag krijgen, is op korte termijn wellicht **de grootste uitdaging** van de West-Vlaamse arbeidsmarkt. Want gesteld dat we onze doelstelling van 76% in 2016 effectief zouden halen – dat we dus bijkomend 7.800 mensen aan de slag krijgen – dan zou dit resulteren in een werkloosheidsgraad van 4,1%, een cijfer dat flirt met de **frictiewerkloosheid**. In sommige arrondissementen is dit nu al het geval. Zo bedroeg in 2017 de gemiddelde werkloosheid in het arrondissement Tielt 3,6% en in Diksmuide 3,8%.

Dit wat betreft onze denkoefening voor 2016.

Laten we ons nu eens wagen aan een aantal prognoses. Hoe zal onze West-Vlaamse arbeidsmarkt tussen nu en 2020/2025 evolueren en wat impliceert dit voor het behalen van de vooropgestelde 76% werkzaamheidsgraad? Om een inschatting te maken van de evolutie van de West-Vlaamse arbeidsmarkt tussen nu en 2025 beroepen we ons op de bevolkingsprognosecijfers van de FOD Economie en op een prognose van de evolutie van de leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden van Steunpunt Werk. De eerste bron geeft ons een idee van hoe de bevolking in West-Vlaanderen voor elke specifieke leeftijd tussen nu en 2025 zal evolueren (bv. hoeveel 34-jarigen er in 2023 zullen zijn). De tweede bron geeft ons een idee van hoeveel procent van deze 34-jarigen in 2023 in West-Vlaanderen aan het werk zullen zijn. Als we beide datasets combineren, kunnen we een inschatting

Tabel 1: evolutie van de (werkende) bevolking + evolutie van de werkzaamheidsgraad en de vervangingsgraad in West-Vlaanderen voor de periode 2016-2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2023	2024	2025
Werkenden 20-64 j.	485 429	488 434	488 969	488 263	487 767	486 320	479 850	474 896	470 516
Bevolking 20-64 j.	678 836	677 918	676 136	673 274	669 992	665 926	656 885	652 236	647 890
Werkzaamheidsgraad	74,8%	75,4%	75,6%	75,9%	76,2%	76,4%	76,4%	76,2%	76,0%
Vervangingsgraad	48,2%	46,0%	43,4%	40,8%	39,5%	38,7%	38,4%	38,9%	39,4%

Bron: FOD Economie (ADSEI), Steunpunt WSE, eigen berekeningen. Verwerking: afdeling Data, Studie en Advies, POM West-Vlaanderen.

maken van de evolutie van de werkende bevolking in West-Vlaanderen.

Tabel 1 brengt deze evolutie in kaart. Onze werkende bevolking zal nog tot 2018 toenemen, waarna deze systematisch afneemt om uiteindelijk in 2025 ongeveer 2% lager te eindigen dan de huidige werkende bevolking. Deze evolutie is echter verschillend afhankelijk van de leeftijd. Bekijken we de leeftijdsspecifieke cijfers (**grafiek 1**), dan zien we dat het aantal werkenden bij de 55-64-jarigen nog tot 2022 zal toenemen om vanaf dan – ondanks prognoses van een stijgende werkzaamheidsgraad voor deze leeftijd – af te nemen. De trend voor West-Vlaanderen en Vlaanderen is hier min of meer dezelfde, al zien we in West-Vlaanderen een relatief iets sterkere groei van actieve 55+'ers.

Te weinig jong bloed?

De evolutie van het aantal werkenden bij de 15-24-jarigen vertoont een enigszins ander patroon. Hier zien we voor West-Vlaanderen al vanaf het referentiejaar 2016 een continue afname van de werkende bevolking, terwijl deze in Vlaanderen min of meer constant blijft tot 2020 en daarna zelfs opnieuw lichtjes stijgt. Het gevolg van de evoluties in beide leeftijdscategorieën is dat de kloof tussen het aantal oudere werkenden (55-64-jarigen) en jongere werkenden (15-24-jarigen) voor Vlaanderen geleidelijk aan afneemt, terwijl deze in West-Vlaanderen steeds meer toeneemt.

De **vervangingsgraad** (zie ook tabel 1) bedroeg in 2016 in West-Vlaanderen 48,2%: tegenover elke 100 oudere werknemers stonden (toen al) slechts 48 jongere werknemers. Tegen 2023 zal dit volgens onze prognoses voor West-Vlaanderen een dieptepunt bereiken. Dan gaat het maar over 38 jongeren meer. Op Vlaams niveau verwachten we tegen 2023 een vervangingsgraad van ongeveer 44%, wat toch een stuk hoger ligt dan in West-Vlaanderen. Dit is ook duidelijk te zien in



Foto HOL

grafiek 1: de evolutie van de vervangingsgraad in West-Vlaanderen (de verhouding tussen de groene en de oranje grafiek) ziet er (nog) een stuk **problematischer** uit dan deze op Vlaams niveau (de verhouding tussen de paarse en de blauwe grafiek). En dat is vooral te wijten aan de evolutie van de werkzaamheidsgraad van de jonge werkkrachten.

Opdracht volbracht?

Wat betekenen deze cijfers nu voor het al dan niet behalen van de Vlaamse doelstelling van 76% werkzaamheidsgraad tegen 2020? Zoals tabel 1 laat zien, ziet het er naar uit dat we in West-Vlaanderen zonder al te veel noemenswaardige inspanningen de doelstelling zullen halen en het de

jaren nadien zelfs nog beter zullen doen. Opdracht volbracht? Wellicht wel. Toch wat de tewerkstelling van de West-Vlamingen betreft. Maar vanuit de werkgeverszijde ziet de toekomst er minder rooskleurig uit. Want niet alleen komen zij nu al handen te kort. Al vanaf 2018 zullen ze het jaar na jaar met minder werknemers moeten stellen. Uiteraard kan deze trend voor een stuk worden tegengegaan door extra maatregelen om de leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden – vooral dan van de 60+’ers, die volgens de prognoses in 2025 nog steeds maar 44,3% zal bedragen – omhoog te krijgen. Alleen zal ook de pool waaruit kan worden geput – de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd – jaar na jaar kleiner worden.



Foto HOL

Conclusie?

Een zo groot mogelijk percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd aan het werk krijgen, is sowieso een ambitie waar we ons moeten blijven voor inzetten. Maar enkel focussen op de werkzaamheidsgraad geeft een vertekend beeld omdat het de problematiek van de vraagzijde niet in rekening brengt. En om aan de vraag van de bedrijven naar werkkrachten tegemoet te komen, zal inzetten op nog hogere werkzaamheidsgraden niet

volstaan. Bedrijven zullen dus creatief en innovatief met menselijk kapitaal moeten omgaan, willen ze vermijden dat een tekort hieraan hun groeiplannen in de weg staat. En heel wat bedrijven doen dit al. Door te rekruteren over de (taal)grens; zo waren in 2015 zo’n 11.200 Franse grenswerkers en 5.600 Henegouwse arbeidskrachten aan de slag in West-Vlaanderen. Door in te zetten op automatisering en robotisering. Door volop de kaart te trekken van diversiteit en het valoriseren van elk

talent, ook wanneer dit iets verder van de arbeidsmarkt staat. Door het efficiënter inzetten van de bestaande werknemers via innovatie op de werkvloer... Met deze themakatern willen we ter inspiratie succesvolle voorbeelden in de kijker plaatsen, maar tegelijk ook kritische vragen en bedenkingen op jullie afvuren. Het ideale moment dus om even stil te staan bij een uitdaging waar ook jullie organisatie vroeg of laat mee zal worden geconfronteerd.

Het provinciale strategisch-economische beleidsplan West Deal wil West-Vlaanderen transformeren **naar een kennisgedreven economie.**

TUA West is opgericht om het hoger onderwijs en onderzoek te versterken en nauwer te laten samenwerken met lokale bedrijven. Dit gebeurt via (Europese e.a.) projecten, ondersteuning en gerichte communicatie.

Binnen TUA West vinden de **overheid**, de **academische wereld** en het **bedrijfsleven** elkaar om, via 'triple helix', hun krachten te bundelen. Zo wordt versneld een meerwaarde gecreëerd op het vlak van werken en wonen in de provincie.



Kasteel Blommeghem, Van Belleghemdreef 6, 8510 Marke
 Zetel: Koning Leopold III-laan 41, 8200 Sint-Andries
 +32 (0)56 140 140
 info@tuawest.be
 www.tuawest.be

