

**GEMEENTERAAD**  
**Zitting van**  
**Schriftelijke vraag**

---

**Schriftelijke vraag van raadslid Karel Noppe: Knelpuntberoepen**

**Indiener(s)**

Karel Noppe (Open Vld);

**Gericht aan**

Peter Buysrogge;

**Bondige toelichting**

Een knelpuntberoep is een beroep waarvoor werkgevers moeilijk geschikte kandidaten vinden. Deze functies blijven bijgevolg langer dan normaal openstaan of geraken zelf helemaal niet ingevuld.

Volgens de VDAB - die jaarlijks ook een lijst van de knelpuntberoepen publiceert - zijn er 3 mogelijke oorzaken:

- Kwantitatief tekort: er zijn te weinig werkzoekenden beschikbaar op de arbeidsmarkt.
- Kwalitatief tekort: er zijn werkzoekenden op de arbeidsmarkt die zich aanbieden, maar ze voldoen niet omwille van bijvoorbeeld een gebrek aan (de juiste) ervaring, slechte aansluiting onderwijs-arbeidsvloer,...
- Specifieke arbeidsomstandigheden: werkzoekenden stellen zich niet beschikbaar voor vacatures omwille van de specifieke arbeidsomstandigheden

Verschillende lokale besturen maken voor hun eigen organisatie ook een lijst op van knelpuntberoepen en bouwen hierrond een specifiek beleid uit.

Hierbij heb ik volgende vragen:

- Beschikken stad en OCMW Sint-Niklaas over een lijst van knelpuntberoepen voor hun eigen organisatie? Indien wel, hoe en hoe frequent wordt deze lijst opgemaakt? Indien niet, zien de schepen en dienst het nut in van het werken met een dergelijke lijst en willen ze hiermee starten?
- Welke functies/beroepen binnen stad en OCMW vormen een knelpunt?
- Over hoeveel openstaande plaatsen gaat het? En hoelang staan deze gemiddeld open?
- Op welke manier willen de schepen en bevoegde diensten inzetten op het aanpakken van de knelpuntberoepen en het invullen van de openstaande plaatsen? Welk beleid voeren ze hierrond?
- Welke uitdagingen zien de schepen en dienst in het algemeen om als stad en OCMW een aantrekkelijke werkgever te blijven en vacatures snel en kwalitatief in te vullen?

Nele Stevens  
Diensthofdienst HR  
03 778 31 11  
hr@sint-niklaas.be

Karel Noppe  
gemeenteraadslid  
Maricolonstraat 17  
9112 Sinaai

09-03-2022

### **Vraag knelpuntberoepen**

Beste heer Noppe

Naar aanleiding van uw vraag over knelpuntberoepen bij stad en OCMW Sint-Niklaas, bezorgen wij u graag volgende informatie.

**1) Beschikken stad en OCMW Sint-Niklaas over een lijst van knelpuntberoepen voor hun eigen organisatie? Indien wel, hoe en hoe frequent wordt deze lijst opgemaakt? Indien niet, zien de schepen en dienst het nut in van het werken met een dergelijke lijst en willen ze hiermee starten?**

Op jaarbasis publiceert de VDAB een lijst van knelpuntberoepen. De tendensen en knelpuntberoepen die daarin beschreven staan, stemmen overeen met onze eigen ervaringen. Bijgevolg hanteren wij die lijst als onze lijst.

De lijst van 2022 wordt bijgevoegd bij deze brief.

**2) Welke functies/beroepen binnen stad en OCMW vormen een knelpunt?**

Profielen zoals boekhouder, kindbegeleider, redder, ingenieur en de meeste technische profielen die een specifieke scholing vragen. Dit komt overeen met de gegevens die we terugvinden in de lijst van knelpuntenberoepen van de VDAB.

**3) Over hoeveel openstaande plaatsen gaat het? En hoelang staan deze gemiddeld open?**

Het gaat op dit ogenblik om ongeveer 14 vacante plaatsen voor knelpuntberoepen (10 technische (leidinggevende) functies, 1.5 VTE redder en 2 VTE boekhouder). Gemiddeld staan deze plaatsen 6 maanden tot een jaar open.

Voor de functie van kindbegeleider gaat het vaak om tijdelijke invullingen omwille van afwezigheden. Er zijn vrijwel geen vacante plaatsen omdat er wordt gewerkt met verkorte

procedures om deze functies in te vullen en er jaarlijks een volwaardige selectieprocedure wordt georganiseerd.

**4) Op welke manier willen de schepen en bevoegde diensten inzetten op het aanpakken van de knelpuntberoepen en het invullen van de openstaande plaatsen? Welk beleid voeren ze hierrond? Welke uitdagingen zien de schepen en dienst in het algemeen om als stad en OCMW een aantrekkelijke werkgever te blijven en vacatures snel en kwalitatief in te vullen?**

Er loopt momenteel een begeleidingstraject met Deloitte waarbij we ons HR-beleid en onze HR-strategie voor de toekomst vorm willen geven om nog beter aan de interne en externe verwachtingen te voldoen en duidelijke prioriteiten te kunnen stellen.

Daarnaast willen we ook de voordelen als werkgever beter in de markt zetten. Het verder uitwerken van onze employer branding met aangepaste communicatiestijl past in dit plaatje. Dit dient verder ontwikkeld te worden in samenwerking met de interne dienst communicatie. In dat kader willen we ook meer inzetten op lokaal adverteren. Op die manier willen we de competitiviteit van stad en OCMW Sint-Niklaas als werkgever op de arbeidsmarkt versterken.

Stad en OCMW Sint-Niklaas nemen ook deel aan het certificatie-traject 'baanbrekende werkgever '23'. Een leertraject verspreid over het jaar waarbij we werken rond een zelfgekozen thema, waar we ons als werkgever ook rond willen profileren of in de kijker zetten. De thema's situeren zich binnen de 3 pijlers van het traject: 'minder onderweg', 'slimmer en groener onderweg' en 'menschgericht hybride werken'.

Hopende u voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groeten.  
Namens stad/OCMW:



Johan Verhulst  
Algemeen directeur



Peter Buysrogge  
Schepen



Lieven Dehandschutter  
Burgemeester Sint-Niklaas