

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 338
van **EMMILY TALPE**
datum: 10 februari 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Jobkanaal - Bedrijfsbezoeken - Opvolging door de VDAB

Uit het antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 193 van 5 januari 2015 over de werking en evaluatie van Jobkanaal is gebleken dat het aantal sollicitatieopdrachten vanuit de VDAB in 2014 zowat gehalveerd is ten aanzien van het jaar voordien. Dat valt enigszins te begrijpen vanuit het vernieuwde samenwerkingsakkoord dat de nadruk niet langer legde op het kwantitatieve aspect, maar veeleer op het kwalitatieve aspect. Desalniettemin zijn de cijfers eerder ontgoochelend, maar misschien kan uit het aantal bedrijfsbezoeken en de opvolging vanuit de VDAB het tegendeel blijken.

1. Hoeveel bedrijfsbezoeken werden in 2013 en 2014 verricht door:
 - Voka;
 - UNIZO;
 - VKW;
 - Verso?
2. Wat hebben die bezoeken concreet opgeleverd aan vacatures én aan invullingen van die vacatures door de beoogde doelgroepen?
3. Hoeveel kmo's en hoeveel grote bedrijven hebben bij de VDAB in 2013 en 2014 voor het eerst aangeklopt om een vacature in te vullen?
4. Hoeveel van deze kmo's en grote bedrijven deden dat onder impuls van acties in het kader van Jobkanaal?
5. Naar verluidt is de VDAB niet bij machte om exacte cijfers te geven over de opvolging van de vacatures naar waar sollicitatieopdrachten werden doorverwezen.
 - a) Hoe valt dit te verklaren?
 - b) Hoort het niet tot de taak van de VDAB als regisseur van de arbeidsmarkt om dit soort gegevens bij te houden? Zo neen, wie moet dat dan wel doen?
 - c) In hoeverre belemmert dat een gedegen opvolging van de werking van Jobkanaal?
6. Blijkbaar is er geen merkbaar verschil qua uitvoering en resultaten tussen UNIZO, Voka, Verso en VKW, althans volgens het antwoord op deelvraag 3. van mijn schriftelijke vraag nr. 193 van 5 januari 2015.

- a) Op basis van welke parameters wordt dit dan beweerd als de VDAB geen gegevens zou bijhouden op vacatureniveau?
 - b) Kan met cijfergegevens worden aangetoond dat er inderdaad geen merkbaar verschil is qua uitvoering en resultaten tussen de vier bovengenoemde actoren?
7. Blijkbaar is er geen rechtstreekse link te zien in de registratiesystemen tussen het starten met werkplekklere en de acties van Jobkanaal. Bijgevolg is het niet mogelijk om antwoord te geven op de vraag hoe vaak werkzoekenden via de piste werkplekklere werden doorverwezen en hoeveel vacatures op die manier werden ingevuld.
- a) Waarom is daarin niet voorzien als men de piste "werkplekklere" expliciet toevoegt aan de mogelijkheden om de vacatures in te vullen?
 - b) Op welke manier kan de effectiviteit van deze mogelijkheid dan worden geëvalueerd?
8. Eind dit jaar loopt het huidige Jobkanaal af.
- a) Zal de regeling worden bijgestuurd en verlengd?

Zo ja, in welke zin?

Zo neen, komt er een alternatief?
 - b) Wat zullen daarvan de basisprincipes én kwalitatieve en kwantitatieve objectieven zijn?
 - c) Zal het budget even groot zijn of wordt het ingekort?

ANTWOORD

op vraag nr. 338 van 10 februari 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Aantal bedrijfsbezoeken in 2013 en 2014 verricht door:

Bedrijfsbezoeken	2013	2014
Unizo	1372	1622
Verso	210	217
Voka	1469	1433

VKW heeft een andere rol en bezoekt geen bedrijven in het kader van Jobkanaal.

2. In 2013 hebben de bedrijfsbezoeken 3211 vacatures opgeleverd en in 2014 waren het 2900 vacatures. De monitoring van de invullingen op deze vacatures gebeurde door VDAB.
3. In 2013 en 2014 werden 97804 vacatures gemeld door 14438 bedrijven (vestigingen) die in de periode 1996 – 2012 geen vacature gemeld hadden. Bedrijfsgrootte:

Onbekend	4594
<50	8669
50+	1175
totaal	14438

4. Van de vacatures gemeld door nieuwe klanten in 2013 en 2014 werden 258 behandeld door jobkanaal. Deze vacatures waren afkomstig van 178 bedrijven. Bedrijfsgrootte:

Onbekend	40
<50	114
50+	24
totaal	178

5. a) Het is niet mogelijk om betrouwbare cijfers over wie geplaatst werd op een vacature en dankzij wiens tussenkomst te geven: een werkgever is niet verplicht om te melden wie aangeworven wordt op een vacature. Voor die vacatures waarvoor werkgevers aan de VDAB de gegevens doorgeven van de kandidaat die aangeworven werd, kan de VDAB wél exacte cijfers geven.
- b) Werkgevers willen zo weinig mogelijk planlast over de openstaande vacatures. Waar de invulling niet lukt via de zelfbeheertools die ter beschikking staan van werkgever en werkzoekende, zal VDAB de nodige acties ondernemen om via opleiding alsnog een geschikte kandidaat voor te stellen. Op basis van gegevens over moeilijk invulbare vacatures bouwt VDAB een gepast opleidingsaanbod uit.
- c) Dit belemmert een gedegen opvolging van de werking van Jobkanaal niet. In de vernieuwde samenwerkingsovereenkomst van 2013 tussen de VDAB en Jobkanaal ligt de focus voornamelijk op het algemeen sensibiliseren van werkgevers op bedrijfsniveau, eerder dan in functie van specifieke vacatures te werken.

Doelstelling hierbij is werkgevers duurzaam te overtuigen van de meerwaarde van de aanwerving van kansengroepen in hun bedrijf, zodat zij voor al hun toekomstige aanwervingen kansen geven aan deze kandidaten. In functie hiervan zet Jobkanaal mee de dienstverlening van de VDAB in de kijker, zoals bv. Nederlands op de Werkvloer en IBO. Daarnaast willen de VDAB en Jobkanaal elkaars werking versterken door in te zetten op een nauwe samenwerking bij concrete, eerder projectmatige acties die de matching tussen werkgevers en werkzoekenden als doel hebben (bv. jobbeurzen).

6. a) Dit is gebaseerd op feedback van de regionale experts van de VDAB.
b) Nee, de VDAB verzamelt hierover geen cijfers.
7. a) Zoals reeds in het antwoord op vraag 5 vermeld, ligt de focus op het duurzaam sensibiliseren van werkgevers. Jobkanaalmedewerkers gebruiken hiervoor de dienstverlening van de VDAB als hefboom om de brug tussen werkgevers en de VDAB als arbeidsbemiddelaar te maken. Zoals reeds vermeld willen we dan ook niet zozeer de individuele, specifieke acties van een bedrijf na een contact met Jobkanaal in kaart brengen, maar wel een beeld krijgen van de totaliteit van de acties die een bedrijf doet op langere termijn.
b) Zie antwoord op vraag 5.c)
8. Momenteel onderzoek ik hoe ik het gehele loopbaan- en diversiteitsbeleid kan optimaliseren, waarbij ik ook rekening houd met de maatregelen die overkomen in het kader van de zesde staatshervorming, zoals het Ervaringsfonds. Daartoe plan ik ook overleg met de sociale partners, onder andere om de toekomst van Jobkanaal te bekijken. Ik wil tegen de zomer een duidelijke richting uitzetten, voor het geheel van het huidige loopbaan- en diversiteitsbeleid.