

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 185
van **PETER VAN ROMPUY**
datum: 16 december 2016

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

Openstaande vacatures - Mediaan vervullingstijd

Ik stel deze vraag in navolging van mijn vraag om uitleg nr. 1636 in de commissie Werk van 14 april 2016 betreffende het aantal openstaande vacatures. De minister stelde toen:

“Om de mismatch op onze arbeidsmarkt te beoordelen, dient men niet naar het aantal openstaande vacatures te kijken, maar naar hoe lang het duurt om de vacature in te vullen. Wanneer we naar de mediaan vervullingstijd kijken, blijkt die gestegen van 41 dagen in 2014 naar 44 dagen in 2015. Een vervullingstijd van 44 dagen is bijgevolg niet dramatisch, maar de stijgende trend wijst wel degelijk op groeiende moeilijkheden om vacatures vlot in te vullen.”

1. Wat is de mediaan vervullingstijd voor 2016?
2. Wat is de mediaan vervullingstijd voor 2016 voor knelpuntberoepen? Ook graag vervullingstijd voor 2014 en 2015.
3. Hoe beoordeelt de minister bovenstaande evoluties?

ANTWOORD

op vraag nr. 185 van 16 december 2016

van **PETER VAN ROMPUY**

1-2. Hoe lang het duurt om een vacature in te vullen is een mogelijke indicatie om de mismatch op onze arbeidsmarkt te beoordelen.

De duurtijd van een vacature kan evenwel ook toenemen:

- als er onrealistische eisen worden gesteld aan de kandidaat
- als de vereisten voor een functie en het selectieproces zo tijdrovend en gecompliceerd zijn dat kandidaten al vooraf worden uitgesloten hoewel ze toch de nodige vaardigheden kunnen hebben of verkrijgen
- als de afstand woon-en werklocatie te groot is
- als de arbeidsomstandigheden moeilijk combineerbaar zijn met het gezinsleven.

Aangezien deze uiteenlopende factoren een invloed kunnen uitoefenen op de duurtijd van het invullen van een vacature en wegens veranderingen in het systeem, maakt VDAB in 2016 geen gebruik van de mediaan vervullingstijd maar wel van de doorloopindicator en het vervullingspercentage.

I. Doorloopindicator 2014,2015 en 2016

2014			
Knelpunt	Ontvangen vacatures	Openstaande vacatures	Doorloopindicator
J	89.157	179.973	2,0
N	69.931	120.444	1,7
Eindtotaal	<i>159.088</i>	<i>300.417</i>	<i>1,9</i>

2015			
Knelpunt	Ontvangen vacatures	Openstaande vacatures	Doorloopindicator
J	87.182	182.679	2,1
N	92.126	139.551	1,5
Eindtotaal	<i>179.308</i>	<i>322.230</i>	<i>1,8</i>

2016			
Knelpunt	Ontvangen vacatures	Openstaande vacatures	Doorloopindicator
J	113.215	217.622	1,9
N	113.456	160.102	1,4
Eindtotaal	<i>226.671</i>	<i>377.724</i>	<i>1,7</i>

De doorloopindicator geeft weer hoeveel openstaande vacatures er zijn per ontvangen vacature. Als de vacatures langer blijven openstaan (en er dus meer openstaande vacatures zijn) gaat dit cijfer omhoog. De doorloopindicator geeft dus een tijdsindicatie over hoe lang vacatures openstaan. Deze indicator is gebaseerd op

de rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten.

In de bovenstaande tabellen is duidelijk te zien dat de doorloopindicator hoger is bij vacatures voor knelpuntberoepen. Dit betekent dat deze vacatures langer blijven openstaan dan vacatures voor niet-knelpuntberoepen.

Algemeen is de doorloopindicator in 2016 afgenomen ten opzichte van 2014 en 2015. In verhouding tot de ontvangen vacatures waren er in 2016 dus minder openstaande vacatures dan in 2014 en 2015.

II. Vervullingspercentage 2014, 2015 en 2016

	2014		
Knelpunt	Vervulde vacatures	Geannuleerde vacatures	Vervullingspercentage
J	36.917	10.516	77,8%
N	28.597	4.868	85,5%
Eindtotaal	65.514	15.384	81,0%

	2015		
Knelpunt	Vervulde vacatures	Geannuleerde vacatures	Vervullingspercentage
J	25.648	9.895	72,2%
N	23.917	4.585	83,9%
Eindtotaal	49.565	14.480	77,4%

	2016		
Knelpunt	Vervulde vacatures	Geannuleerde vacatures	Vervullingspercentage
J	24.854	12.001	67,4%
N	22.517	4.534	83,2%
Eindtotaal	47.371	16.535	74,1%

Het vervullingspercentage geeft weer hoeveel van de afgesloten vacatures vervuld werden. Dit cijfer is gebaseerd op de afgesloten vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld. Enkel de vacatures in gedeeld beheer worden hierin meegenomen:

- de werkgever wenst bemiddeling voor een vacature
- VDAB onderneemt passende acties om deze vacature zo snel mogelijk in te vullen met een passend profiel.

Het vervullingspercentage ligt bij de vacatures voor knelpuntberoepen lager dan bij de vacatures voor niet-knelpuntberoepen. Het vervullingspercentage is elk jaar afgenomen, voornamelijk omwille van een dalend vervullingspercentage bij de vacatures voor knelpuntberoepen.

3. De doorloopindicator in 2016 is afgenomen. Dit betekent dat, ondanks het feit dat VDAB steeds meer vacatures ontvangt t.o.v. 2014 en 2015, dit nog geen aanleiding geeft tot veel meer vacatures die zeer lang blijven open staan. Uit de evolutie van het vervullingspercentage blijkt dat vacatures voor knelpuntberoepen moeilijker ingevuld raken terwijl het vervullingspercentage voor niet-knelpuntberoepen eerder constant blijft.

De aantrekkende conjunctuur leidt tot een sterke toename aan vacatures, waarbij onder andere de vraag naar technische profielen sterk toenam. Het zijn deze technische beroepen die de knelpuntberoepenlijst domineren en vaak het moeizaamst ingevuld raken. Daarnaast hebben we zeker in 2016 een heel sterke toename gezien voor sommige van onze meest hardnekkige knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen, IT-medewerkers, industriële technici, ingenieurs, werfleiders en calculators. Tegelijkertijd zien we dat er een groot aantal werkzoekenden nog niet over de competenties beschikken die de werkgevers vragen.

Het dalende vervullingspercentage voor knelpuntberoepen sterkt mij dus in mijn overtuiging dat we moeten blijven inzetten op het promoten van STEM-opleidingen, beroepsopleidingen om werkzoekenden een technische opleiding mee te geven of werkplekleren om werkzoekenden warm te maken voor en om te scholen naar de profielen die werkgevers zoeken, het duaal leren en werken,... Ook zet VDAB permanent in op competentiegericht matchen voor een betere matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Verder heb ik er daarom ook voor gekozen om bij vrijstellingen voor het hervatten van studies of het volgen van een stage of opleiding, veel sterker te focussen op opleidingen die passen in het traject naar werk en die voorbereiden op knelpuntberoepen. Ook focus ik op individuele beroepsopleidingen, WIJ-projecten en stages binnen de beroepsopleidingen van VDAB. Ten slotte heb ik onlangs het nieuwe systeem tijdelijke werkervaring en werkervaringsstage mogelijk gemaakt zodat we ook de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ervaring en competenties kunnen laten opdoen op de werkvloer.