

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 666
van **EMMILY TALPE**
datum: 16 juni 2017

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

VDAB - Invulling vacatures

Het aantal vacatures dat wordt aangemeld bij de Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst VDAB is in mei 2017 uitgekomen op het hoogste maandniveau ooit. In april werd nog een daling genoteerd, om dan in mei fors toe te nemen tot 23.899, een stijging met 23,6 procent ten opzichte van de maand mei 2016. De stijging was met 39% zeer uitgesproken bij de tijdelijke jobs. In het vaste circuit lag de stijging ongeveer de helft lager (19,2%). In de periode juni 2016-mei 2017 werden 242.192 vacatures aangemeld. Ook dat is een gevoelige stijging, meer bepaald met 20,7%.

De stijging van het aantal vacatures is zonder meer goed nieuws want het is de emanatie van de heroplevende economische conjunctuur. De grote opdracht voor VDAB is om dat stijgend aantal vacatures in te vullen. Die opdracht wordt bemoeilijkt door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, die mede een gevolg is van de dalende werkloosheid.

VDAB kiest al een tijdlang terecht voor maatwerk om werkzoekenden te activeren. Toch blijkt uit de cijfers dat het vervullingspercentage van vacatures is gedaald van 81% in 2014 naar 74,13% in 2016. Bovendien bevat dit cijfer niet alleen de vervulde vacatures, maar ook de annulaties. Die annulaties kunnen oplopen tot meer dan één derde van het totaal aantal afgehandelde vacatures. Hierbij moeten we weliswaar meteen aanstippen dat annulaties om diverse redenen kunnen gebeuren, zoals het wegvallen van een order, interne personeelsverschuivingen, administratieve vergissingen e.d.. Toch toont het andermaal aan dat VDAB, zowel als actor als als regisseur, moet opereren in een krappe arbeidsmarkt waar de match tussen vraag en aanbod niet evident is.

1. Hoe evalueert de minister de evolutie van het vacatureaanbod, rekening houdend met de ontwikkelingen van de economische conjunctuur enerzijds en met een aantal dubbeltellingen ten gevolge van een betere uitwisseling van vacatures met de uitzendsector anderzijds?
2. Hoe schat de minister de evolutie van het netto vervullingspercentage van vacatures (dus zonder annulaties) door VDAB in?
3. In welke mate is het aantal geannuleerde vacatures te wijten aan het feit dat men daadwerkelijk geen kandidaten voor de job vindt?
4. Welke bijsturingen overweegt de minister om het vervullingspercentage van vacatures door VDAB te verhogen gelet op het stijgend aanbod van vacatures?

5. Zullen hierbij extra activerende maatregelen worden genomen voor de kansengroepen en de aangepast beschikbare werkzoekenden?

ANTWOORD

op vraag nr. 666 van 16 juni 2017

van **EMMILY TALPE**

1. De vacaturecijfers van mei 2017 en van de periode juni 2016 – mei 2017 die aangehaald worden door de vraagsteller, slaan op de vacatures in het Normaal Economisch Circuit (exclusief uitzendopdrachten) die rechtstreeks aan VDAB gemeld zijn. De meeste dubbele vacatures zijn terug te vinden bij de uitzendvacatures en de vacatures van werving en selectiekantoren. Door deze vacatures niet mee te nemen vermijden we dus de meeste dubbeltellingen omwille van meervoudige registraties. De toename van het maandelijks aantal vacatures dat VDAB telt, weerspiegelt dus wel degelijk een toename van het aantal bedrijven dat op zoek is naar personeel en is niet het gevolg van dubbeltellingen.

De groei van de bij VDAB gemelde vacatures is er al een tijdje. Deze toename was er al sinds begin 2014 – toen weliswaar nog relatief zacht en twijfelend. Vanaf halverwege 2015 is ze steviger.

2. Het vervullingspercentage is de verhouding tussen het aantal ingevulde vacatures –al dan niet door VDAB- en het aantal afgehandelde vacatures. Elke vacature wordt ooit afgehandeld, hetzij doordat ze ingevuld geraakt is –opnieuw al dan niet door VDAB- hetzij doordat ze geannuleerd is. U somt reeds enkele redenen voor annulatie op. Nog een reden kan zijn dat de werkgever wel iemand aangeworven heeft en daarom dus de vacature geannuleerd heeft (de vacature –in de betekenis van werkaanbieding- is immers niet meer nodig), maar niet aangeduid heeft dat er een aanwerving was.
Het vervullingspercentage kan alleen berekend worden voor de groep van vacatures waarbij de werkgever hulp gevraagd heeft aan VDAB. Dit zijn globaal wellicht moeilijkere vacatures dan deze die de werkgever volledig in eigen beheer gehouden heeft en waarvoor geen VDAB-service gevraagd werd. Van die laatste vacatures kent VDAB de afloop niet. De hogere moeilijkheidsgraad kan mee het vervullingspercentage verklaren.

Als we het hebben over vervulling en annulatie dan bedoelen we met vacature het formeel aanbod (gemeld aan VDAB) in het kader van een vacante werkpost, niet de vacante werkpost zelf. Dit is relevant omdat een annulatie van een vacature in de databanken van VDAB, niet noodzakelijk betekent dat de vacante werkpost weggevallen is. Een vacature kan bijvoorbeeld soms geannuleerd worden omdat vacature overbodig is geworden door een interne verschuiving van personeel binnen het bedrijf.

Door de toename van het aantal vacatures voor knelpuntberoepen, is het niet onlogisch dat dit een effect heeft op het vervullingspercentage. Het aantal vacatures stijgt immers en het aantal beschikbare werkzoekenden daalt. Globaal wordt het dus moeilijker om voor elke vacature een match te vinden.

3. Er zijn geen betrouwbare cijfers over omdat, in het kader van administratieve vereenvoudiging voor de werkgever, de verplichting om de reden van annulatie op te geven sinds 2010 geschrapt is in de VDAB- zelfbeheertool voor werkgevers.

4. Het zijn vooral de vacatures voor knelpuntberoepen die steeds moeilijker ingevuld geraken. De vraag naar meer technische profielen neemt toe. Een groot aantal werkzoekenden beschikken echter niet meteen over de gevraagde competenties. VDAB blijft bijgevolg 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. VDAB kiest bij vrijstellingen voor studie, stage en/of opleiding om vooral te focussen op een passend traject naar werk, zo kort als mogelijk maar zo lang als nodig. Door middel van de versterkte focus op werkplekleren in al zijn vormen, proberen we werkzoekenden ook zo snel mogelijk op de werkvloer te krijgen. Dit zodat ze in een reële werkcontext aan hun competenties kunnen werken maar ook opdat ze kansen zouden krijgen om zich te bewijzen, ook als ze niet helemaal aan het gezochte profiel beantwoorden. Daarbij komend besteedt VDAB veel aandacht aan het organiseren van geschikte individuele beroepsopleidingen, WIJ-trajecten en het verhogen van het aantal stages binnen de beroepsopleidingen van VDAB. Werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ervaring en competenties verkrijgen door in te stappen in een tijdelijke werkervaring en/of een werkervaringsstage.
5. In deze context wil ik in eerste instantie wijzen op mijn beleid inzake 'Focus op Talent', waarmee ik de omslag wil maken naar talent- en competentiedenken. Ook wil ik erop wijzen dat ik in mijn beleid voornamelijk uitga van maatwerk. Zo worden er belangrijke inspanningen geleverd vanuit de dienstverlening van VDAB. VDAB wil werkzoekenden zo snel mogelijk aan passend en duurzaam werk helpen aan de hand van een begeleiding op maat. Het is niet zo dat er een 'standaard aanpak' per doelgroep bestaat. Bij elk individu is het belangrijk dat een begeleiding op maat wordt aangeboden, die vertrekt van de individuele competenties en noden. De ondersteuning start met het correct inschatten - samen met de werkzoekende - van de interesses, de competenties, de aandachtspunten,... Op basis daarvan wordt bepaald welke acties nodig zijn om zo snel mogelijk de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten.