

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 495
van **AXEL RONSE**
datum: 20 april 2018

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

Knelpuntopleidingen en -beroepen - Stand van zaken

VDAB publiceert elk jaar een overzicht van de knelpuntberoepen. Dat zijn alle banen waarvoor de vacatures in Vlaanderen moeilijk ingevuld raken. De lijst bevat elk jaar een aantal structurele knelpuntberoepen, zoals technische beroepen, verpleegkundigen, schoonmakers en anderen. In de opleidingsdatabank van VDAB vinden we de opleidingen terug die naar een knelpuntberoep leiden.

1. Hoeveel startten een knelpuntopleiding in 2015, 2016, 2017 en tot nu in 2018?
Graag opgedeeld per geslacht, leeftijd (-25 jaar, 25- 40 jaar, 40- 55 jaar en +55 jaar) en type opleiding.
2. Hoeveel van uit vraag 1 hebben ook hun knelpuntopleiding afgemaakt in 2015, 2016, 2017 en tot nu in 2018 en zijn dus gecertificeerd?
Graag opgedeeld per geslacht, leeftijd (-25 jaar, 25- 40 jaar, 40- 55 jaar en +55 jaar) en type opleiding.
3. Hoeveel personen uit vraag 2 hebben een job gevonden na het volgen van een knelpuntopleiding in 2015, 2016, 2017 en tot nu in 2018?
Graag opgedeeld per geslacht, leeftijd (-25 jaar, 25- 40 jaar, 40- 55 jaar en +55 jaar) en type opleiding.
4. Wat zijn de redenen waarom een cursist de opleiding niet afwerkt?
5. Zijn er wachttijden voor het volgen van een knelpuntopleiding in 2015, 2016, 2017 en tot nu in 2018?
Zo ja, voor welke opleidingen en wat is hiervan de gemiddelde wachttijd?
Zo ja, wat zal de minister aan die wachttijden doen?
6. Hoe evalueert de minister de bovenstaande cijfers van het volgen van een knelpuntopleiding tot de uitstroom naar werk?

ANTWOORD

op vraag nr. 495 van 20 april 2018

van **AXEL RONSE**

1. In onderstaande tabel wordt het aantal beëindigde knelpuntopleidingen voor werkzoekenden weergegeven in de periode 01-2015 tot en met 03-2018. De opleidingen zijn opgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep en type opleiding (doorstroom- en finaliteitsopleidingen).

	2015	2016	2017	2018 Q1
Man	11.003	13.282	10.657	958
-25 jaar	2.625	2.297	2.095	227
doorstroomopleiding	297	264	156	17
finaliteitsopleiding	2.328	2.033	1.939	210
25 tot en met 54 jaar	8.171	10.332	8.129	701
doorstroomopleiding	1.159	981	614	57
finaliteitsopleiding	7.012	9.351	7.515	644
55 jaar en +	207	653	433	30
doorstroomopleiding	21	29	16	2
finaliteitsopleiding	186	624	417	28
Vrouw	9.852	9.899	8.661	1.618
-25 jaar	1.812	1.551	1.326	225
doorstroomopleiding	276	89	94	19
finaliteitsopleiding	1.536	1.462	1.232	206
25 tot en met 54 jaar	7.946	8.215	7.180	1.370
doorstroomopleiding	1.053	495	362	97
finaliteitsopleiding	6.893	7.720	6.818	1.273
55 jaar en +	94	133	155	23
doorstroomopleiding	6	5	3	
finaliteitsopleiding	88	128	152	23
Eindtotaal	20.855	23.181	19.318	2.576

Deze evolutie is een gevolg van verschillende elementen:

- **Beleidskeuzes:**

- a. Afgelopen jaren stond de klant centraal in de beleidsdoelstellingen van VDAB. Daarbij werd voor competentieversterking de focus voornamelijk gelegd op een verbeterde uitstroom naar werk. Deze werd ook effectief bereikt, maar had een ongewenst neveneffect, namelijk een verminderde instroom in de opleidingen. Strengere instapvoorwaarden zorgden er ook voor dat deze instroom minder vlot verliep, maar werd onvoldoende duidelijk in de beleidsparameters.
- b. Op basis van analyses van effectiviteit en efficiëntie werden binnen de sectorale werking sommige opleidingscapaciteiten afgebouwd. Deze werden echter onvoldoende vervangen door nieuwe opleidingen. Dit was een operationeel gevolg door de moeilijke omschakeling van infrastructuur. Een klaslokaal bouwt men bijvoorbeeld niet direct om tot lascarabine.

- c. Digitale methodieken: veel opleidingen evolueren van contactleren naar digitaal leren. Bovenstaande cijfers geven enkel het aantal opleidingen binnen contactleren aan. De dienst monitoring van VDAB werkt momenteel een methode uit om leertrajecten goed in kaart te brengen.

- **Sterke impact binnen een specifiek aantal clusters:**

- a. Binnen de cluster transport en logistiek is er een recente sterke daling vast te stellen. Dit is een gevolg van 2 belangrijke wijzigingen die werden geïntroduceerd. De theorie-opleidingen voor autobuschauffeur en vrachtwagenchauffeur werden recentelijk omgezet in een online opleiding. In de cijfergegevens van VDAB worden enkel de opleidingen in begeleid leren geteld.
Een tweede belangrijke aanpassing is de herleiding van de code 95-opleidingen –vakbekwaamheid chauffeurs die voorheen meerdere aparte modules waren. Deze werden herleid naar 1 module.
- b. Ook is er een daling binnen de cluster Business Support, Retail en IT: Deze daling was een managementkeuze van VDAB aangezien er veel opleidingscapaciteit aan werd gegeven. In deze cluster waren veel kortlopende opleidingen, zoals taaltrainingen en Office-trainingen. De korte duur van deze opleidingen (vaak maar enkele weken) genereerde veel opleidingen. Daarenboven worden deze kortlopende opleidingen ook aangeboden door partners (complementariteit).
- c. Binnen de cluster zorg en onderwijs is er een verlenging van de duurtijd van de opleiding tot verpleegkundige van 3 naar 4 jaar.

- **Instructiepersoneel**

- a. Moeilijkheid om VDAB-instructeurs te vinden, wat een daling van het aantal instructeurs met zich meebrengt.
- b. Inkanteling in VPS-statuuat (40u naar 37,5u per week)
- c. Veroudering van instructiepersoneel. Bovendien kiezen velen om 4/5^{de} te werken.

Naar aanleiding van deze dalende trend in opleidingen, werd inmiddels een Versnellingsplan opgemaakt met het oog op een verhoogde deelname van werkzoekenden aan competentieversterking.

Een actie als het verlagen van de instapvoorwaarden wil meer kandidaten de kans geven om een opleiding te starten en cursisten in online leren worden voortaan systematisch gestimuleerd om in te stappen in een opleiding begeleid leren.

Met mobiele opleidingen brengen we de opleiding dichterbij de arbeidsmarktreserve én bij de vacatures.

2. In onderstaande tabel wordt aangegeven welke van de opleidingen uit vraag 1 als “geslaagd” werden afgerond.

	2015	2016	2017	2018 Q1
Man	8.192	10.847	8.595	693
-25 jaar	1.854	1.720	1.613	160
doorstroomopleiding	216	216	131	12
finaliteitsopleiding	1.638	1.504	1.482	148
25 tot en met 54 jaar	6.169	8.531	6.604	510
doorstroomopleiding	900	820	525	48
finaliteitsopleiding	5.269	7.711	6.079	462
55 jaar en +	169	596	378	23
doorstroomopleiding	20	25	16	2
finaliteitsopleiding	149	571	362	21

Vrouw	7.614	7.601	6.753	1.284
-25 jaar	1.338	1.127	967	171
doorstroomopleiding	198	64	69	11
finaliteitsopleiding	1.140	1.063	898	160
25 tot en met 54 jaar	6.202	6.380	5.657	1.092
doorstroomopleiding	785	366	278	82
finaliteitsopleiding	5.417	6.014	5.379	1.010
55 jaar en +	74	94	129	21
doorstroomopleiding	3	5	3	
finaliteitsopleiding	71	89	126	21
Eindtotaal	15.806	18.448	15.348	1.977

3. De uitstroom wordt niet na elke opleiding afzonderlijk gevolgd, maar 3 maanden na het einde van een opleidingstraject. In onderstaande tabel wordt het aantal trajecten weergegeven waar de hoofdopleiding een knelpuntopleiding was (volgens de definitie op het meetmoment) en waarvoor in de periode 2016-heden uitstroom wordt gemeten.

	2016		2017		2018 Q1	
Rijlabels	Aantal afgesloten clusters	Uitstroom naar werk na 3 mndn	Aantal afgesloten clusters	Uitstroom naar werk na 3 mndn	Aantal afgesloten clusters	Uitstroom naar werk na 3 mndn
Man	4.792	61,89%	4.657	67,68%	1.047	69,63%
-25 jaar	1.134	66,31%	983	69,99%	249	75,10%
doorstroomopleiding	6	66,67%	12	41,67%	3	33,33%
finaliteitsopleiding	1.128	66,31%	971	70,34%	246	75,61%
25 tot en met 54 jaar	3.556	60,85%	3.535	67,52%	758	68,73%
doorstroomopleiding	58	39,66%	66	30,30%	22	13,64%
finaliteitsopleiding	3.498	61,21%	3.469	68,23%	736	70,38%
55 jaar en +	102	49,02%	139	55,40%	40	52,50%
doorstroomopleiding			1	0,00%	3	0,00%
finaliteitsopleiding	102	49,02%	138	55,80%	37	56,76%
Vrouw	5.605	68,01%	4.759	71,51%	952	66,60%
-25 jaar	977	69,19%	758	72,16%	144	65,97%
doorstroomopleiding	16	50,00%	35	60,00%	5	40,00%
finaliteitsopleiding	961	69,51%	723	72,75%	139	66,91%
25 tot en met 54 jaar	4.546	68,02%	3.922	71,72%	792	67,17%
doorstroomopleiding	88	45,45%	62	56,45%	23	52,17%
finaliteitsopleiding	4.458	68,46%	3.860	71,97%	769	67,62%
55 jaar en +	82	53,66%	79	54,43%	16	43,75%
finaliteitsopleiding	82	53,66%	79	54,43%	16	43,75%
Totaal knelpuntopleidingen	10.397	65,19%	9.416	67,68%	1.999	68,18%
Niet-knelpuntopleidingen	5.773	54,72%	5.135	59,14%	867	56,40%

4. De meest voorkomende redenen waarom een cursist een knelpuntopleiding niet afwerkt zijn:
- De cursist heeft werk gevonden voor het einde van de opleiding (25 à 30% van de stopzettingen)
 - Ongeschiktheid (20%)
 - Langdurige ziekte (18%)
5. De gehele organisatie van de opleidingen van VDAB maakt een transitie door waarbij er sterk ingezet wordt op het combineren van verschillende methodieken. Online opleidingen en werkplekleren vormen op vandaag een waardig alternatief voor centrumleren. Dit zorgt ervoor dat de wachttijd zoals berekend in het verleden

vandaag niet meer van toepassing zijn. Deze meting wordt grondig herzien zodat deze rekening houdt met de toekomstige werking.

6. Het volgen van een knelpuntopleiding verhoogt de kansen op het vinden van werk (68,2% is aan het werk drie maanden na het volgen van een knelpuntopleiding tegenover 56,4% bij het volgen van een niet-knelpuntopleiding), zeker wanneer we dit kunnen combineren met een opleidingsstage waarbij de werkgever de competenties van de werkzoekende op de werkvloer kan beoordelen. Ik ben dan ook van mening dat we verder moeten blijven investeren in competenties van personen, zeker via knelpuntopleidingen, waarvan we weten dat deze vacatures vaak structureel moeilijk in te vullen zijn. Ten slotte houd ik de vinger aan de pols met de diverse elementen in het versnellingsplan en het pact tegen de krapte.