

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 680
van **EMMILY TALPE**
datum: 17 juli 2018

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

Opleidingen VDAB - Wachttijden en doorstroom

Met de krapper wordende arbeidsmarkt wordt het volgen van opleidingen door werkzoekenden nog belangrijker om de mismatch tussen vraag en aanbod weg te werken.

Bij een aantal opleidingen blijkt er een wachtlijst te zijn. De termijnen daarvan kunnen naar verluidt variëren naargelang van de provincie.

Naast het feit dat het belangrijk is werkzoekenden zo snel mogelijk aan een opleiding te laten beginnen, is er het aspect van de doorstroom naar een job eens die opleiding achter de rug is. Vooral bij knelpuntopleidingen is de nood aan doorstroom naar een vacature van het daarmee corresponderende beroep groot.

1. Hoeveel bedraagt de mediaan van de wachttijden voor de knelpuntopleidingen bij VDAB? Graag een overzicht per jaar en daarbinnen per knelpuntopleiding en dit voor elke Vlaamse provincie voor de periode 2016-1^{ste} semester 2018.
2. Wat waren de meest gevraagde knelpuntopleidingen in de periode 2016 tot en met het eerste semester van 2018? Cijfers graag per kalenderjaar en daarbinnen per provincie.
3. Hoeveel aanvragen waren er om een knelpuntopleiding te mogen volgen in 2016, 2017 en het eerste semester van 2018? Graag cijfers per kalenderjaar opgesplitst naar
 - provincie;
 - geslacht;
 - leeftijd (-25, 25-54, 55 en +);
 - scholingsgraad;
 - werkloosheidsduur (-1 jaar, 1-2jaar, 2-5 jaar, 5 jaar en +);
 - knelpuntopleiding.
4. Hoeveel van die aanvragen kregen een positief gevolg? Graag cijfers per kalenderjaar opgesplitst naar
 - provincie;
 - geslacht;
 - leeftijd (-25, 25-54, 55 en +);
 - scholingsgraad;
 - werkloosheidsduur (-1 jaar, 1-2jaar, 2-5 jaar, 5 jaar en +);

- knelpuntopleiding.
5. Hoeveel mensen die een knelpuntopleiding hebben gevolgd, hebben die opleiding
 - a) met vrucht beëindigd;
 - b) vroegtijdig stopgezet;
 - c) niet succesvol beëindigd?

Cijfers graag per kalenderjaar voor de periode 2016-1^{ste} semester 2018 en opgedeeld naar

 - provincie;
 - geslacht;
 - leeftijd;
 - scholingsgraad;
 - werkloosheidsduur;
 - knelpuntopleiding.
 6. Welk gevolg gaf VDAB aan werkzoekenden die een knelpuntopleiding vroegtijdig stopzetten (uiteraard zonder geldige reden zoals ziekte, job gevonden...)?
 7. Hoeveel mensen die een knelpuntopleiding hebben gevolgd, stroomden door naar
 - a) een job die rechtstreeks in het verlengde lag van de gevolgde knelpuntopleiding;
 - b) een andere job die niet in de sfeer van de gevolgde knelpuntopleiding lag?

Cijfers graag in absolute en procentuele aantallen voor de periode 2016-1^{ste} semester 2018 opgedeeld naar

 - provincie;
 - geslacht;
 - leeftijd;
 - scholingsgraad;
 - werkloosheidsduur;
 - knelpuntopleiding.
 8.
 - a) Hoeveel werkzoekenden hebben in de periode 2016 tot en met het eerste semester van 2018 een knelpuntopleiding gevolgd nadat ze eerder al een andere knelpuntopleiding hadden gevolgd?
 - b) Hoeveel van deze werkzoekenden waren bij het volgen van hun eerdere knelpuntopleiding
 - geslaagd;
 - niet geslaagd;
 - vroegtijdig gestopt?
 - c) Wat zijn de richtlijnen die VDAB erop nahoudt met betrekking tot het laten volgen van meer dan één knelpuntopleiding?
 9. Welke numerieke impact heeft het laten volgen van knelpuntopleidingen van werkzoekenden gehad op de invulling van het aantal knelpuntvacatures in termen van
 - a) afname van het aantal knelpuntvacatures voor de desbetreffende jobs die corresponderen met de gevolgde knelpuntopleidingen;
 - b) het aantal dagen dat knelpuntvacatures blijven openstaan?

Graag cijfers van het aantal cursisten, vacatures en gemiddelde openstaande termijn van vacatures voor de periode 2016-1^{ste} semester 2018 per knelpuntopleiding/knelpuntberoep.

10. a) Wat zijn voor VDAB de meest problematische knelpuntopleidingen qua capaciteit en wachttijden?
b) Wat zijn daarvan de belangrijkste oorzaken?
c) Wat onderneemt VDAB om de capaciteit te verhogen en/of wachttijden in te korten?
11. a) Wat zijn voor VDAB de meest problematische knelpuntvacatures qua capaciteit en wachttijden?
b) Wat zijn daarvan de belangrijkste oorzaken?
c) Wat onderneemt VDAB om de invulling van de knelpuntvacatures te verhogen en de vervullingstermijn in te korten?
12. a) Plant VDAB een aanpassing van het streefcijfer in het jaarlijks ondernemingsplan met betrekking tot de doorstroom van cursisten in een knelpuntopleiding naar een job?
b) Zal er ook gestreefd worden naar een betere doorstroom van cursisten in een knelpuntopleiding naar een job die rechtstreeks in het verlengde van de gevolgde knelpuntopleiding ligt?

ANTWOORD

op vraag nr. 680 van 17 juli 2018

van **EMMILY TALPE**

1. Deze cijfergegevens zijn momenteel niet beschikbaar. De gehele organisatie van opleidingen bij VDAB maakt een transitie door, waarbij er sterk ingezet wordt op het combineren van verschillende methodieken. Online opleidingen en werkplekleren vormen vandaag een waardig alternatief voor centrumleren. Bovendien wordt de 'wachttijd' naar een centrumopleiding vaak gebruikt om al aan voorbereidend webleren te doen en kan daarom niet gezien worden als 'verloren tijd' zoals het woord wachttijd doet vermoeden. VDAB ontwikkelt daarom momenteel een meting en parameters van 'wachttijd' die rekening houden met deze huidige realiteit.
2. Werkzoekenden kunnen via verschillende kanalen een opleiding aanvragen. We beschikken niet over cijfergegevens die het geheel van deze aanvragen vatten. Momenteel bekijken we de aankoop van een tool die deze gegevens kan vatten.
3. Zie antwoord op vraag 2.
4. Hieronder vindt u het aantal gestarte knelpuntopleidingen voor werkzoekenden in de periode 2016-eerte helft 2018.

Provincie organisatie	2016	2017	2018
Antwerpen	5.438	4.796	2.440
Limburg	3.360	2.642	1.020
Oost-Vlaanderen	5.025	4.032	1.906
Vlaams-Brabant	2.066	1.979	1.065
West-Vlaanderen	3.739	3.812	1.636
Brussel	2.346	1.954	882
Centrale Dienst	3	1	2
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

Geslacht	2016	2017	2018
Man	12.901	10.781	5.381
Vrouw	9.076	8.435	3.570
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

Leeftijd	2016	2017	2018
-25 jaar	3.529	3.334	1.600
25 tot en met 54 jaar	17.644	15.276	7.090
55 jaar en +	804	606	261
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

Studieniveau	2016	2017	2018
Kortgeschoold	8.057	6.788	3.310
Middengespoold	11.166	9.897	4.438
Hooggeschoold	2.754	2.531	1.203
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

Werkloosheidsduur	2016	2017	2018
-1 jaar	13.517	12.095	5.623
1 jaar -2 jaar	4.969	4.051	1.930
2 jaar -5 jaar	2.775	2.295	1.054
5 jaar en +	683	724	318
niet ingevuld	33	51	26
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

Voor de indeling per opleidingssectie: zie bijlage 1 (tabblad 1).

5. Hieronder vindt u het aantal beëindigde knelpuntopleidingen voor werkzoekenden in de periode 2016-eerste helft 2018. Hierbij werd de gevraagde indeling als volgt ingevuld:
 - a. met vrucht beëindigd: geslaagd of stopgezet tewerkstelling
 - b. vroegtijdig stopgezet: andere stopzettingen
 - c. niet succesvol beëindigd: niet geslaagd

Provincie organisatie	2016	2017	2018
Geslaagd/stopgezet tewerkstelling	19.353	16.301	8.045
Antwerpen	4.634	4.261	2.223
Limburg	3.111	2.300	1.094
Oost-Vlaanderen	4.645	3.297	1.600
Vlaams-Brabant	1.514	1.590	813
West-Vlaanderen	3.291	3.059	1.462
Brussel	2.155	1.792	851
Centrale Dienst	3	2	2
Andere stopzettingen	2.513	2.102	1.394
Antwerpen	661	489	333
Limburg	341	338	203
Oost-Vlaanderen	582	492	353
Vlaams-Brabant	347	247	174
West-Vlaanderen	482	402	270
Brussel	100	134	61
Niet geslaagd	1.369	1.051	543
Antwerpen	331	238	137
Limburg	313	175	99
Oost-Vlaanderen	299	233	122
Vlaams-Brabant	95	100	46
West-Vlaanderen	249	237	125
Brussel	82	68	14
Eindtotaal	23.235	19.454	9.982

Geslacht	2016	2017	2018
Geslaagd/stopgezet tewerkstelling	19.353	16.301	8.045
Man	11.429	9.151	4.360
Vrouw	7.924	7.150	3.685
Stopzetting	2.513	2.102	1.394
Man	1.339	1.112	766
Vrouw	1.174	990	628
Niet geslaagd	1.369	1.051	543
Man	690	549	270
Vrouw	679	502	273
Eindtotaal	23.235	19.454	9.982

Leeftijd	2016	2017	2018
Geslaagd/stopgezet tewerkstelling	19.353	16.301	8.045
-25 jaar	3.059	2.762	1.371
25 tot en met 54 jaar	15.598	13.014	6.454
55 jaar en +	696	525	220
Stopzetting	2.513	2.102	1.394
-25 jaar	571	474	299
25 tot en met 54 jaar	1.882	1.578	1.072
55 jaar en +	60	50	23
Niet geslaagd	1.369	1.051	543
-25 jaar	281	202	97
25 tot en met 54 jaar	1.076	830	432
55 jaar en +	12	19	14
Eindtotaal	23.235	19.454	9.982

Studieniveau	2016	2017	2018
Geslaagd/stopgezet tewerkstelling	19.353	16.301	8.045
Kortgeschoold	6.670	5.441	2.763
Middengespoold	10.267	8.508	4.237
Hooggeschoold	2.416	2.352	1.045
Stopzetting	2.513	2.102	1.394
Kortgeschoold	1.062	949	602
Middengespoold	1.155	948	637
Hooggeschoold	296	205	155
Niet geslaagd	1.369	1.051	543
Kortgeschoold	447	348	218
Middengespoold	748	579	259
Hooggeschoold	174	124	66
Eindtotaal	23.235	19.454	9.982

Werkloosheidsduur	2016	2017	2018
Geslaagd/stopgezet tewerkstelling	19.353	16.301	8.045
-1 jaar	11.742	10.227	5.101
1 jaar -2 jaar	4.576	3.491	1.744
2 jaar -5 jaar	2.485	1.927	901
5 jaar en +	526	605	287
niet ingevuld	24	51	12
Stopzetting	2.513	2.102	1.394
-1 jaar	1.569	1.318	870
1 jaar -2 jaar	546	411	280
2 jaar -5 jaar	343	303	185
5 jaar en +	49	67	45
niet ingevuld	6	3	14

Niet geslaagd	1.369	1.051	543
-1 jaar	769	623	308
1 jaar -2 jaar	355	278	141
2 jaar -5 jaar	215	130	76
5 jaar en +	30	19	18
niet ingevuld		1	
Eindtotaal	23.235	19.454	9.982

Voor de indeling per opleidingssectie: zie bijlage 1 (tabblad 2).

De evolutie over de jaren heen is een gevolg van verschillende elementen:

- **Beleidskeuzes:**

- 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.
- 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.
- 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:**

- 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.
- 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).
- Binnen de cluster zorg en onderwijs is er een verlenging van de duurtijd van de opleiding tot verpleegkundige van 3 naar 4 jaar.

- **Instructiepersoneel**

- Moeilijkheid om VDAB-instructeurs te vinden, wat een daling van het aantal instructeurs met zich meebrengt.
- Inkanteling in VPS-statuuut (40u naar 37,5u per week)
- Instructiepersoneel wordt ouder. Bovendien kiezen velen om 4/5de 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.

6. Voor alle cursisten die een beroepsopleiding vroegtijdig stopzetten zonder geldige reden wordt de transmissieprocedure opgestart. Het dossier wordt onderzocht door de Controledienst die beslist over een passend gevolg.
7. VDAB heeft geen informatie over de job waarnaar mensen uitstromen; we kunnen dus enkel informatie geven over het aantal ('aantal afgesloten clusters' in de tabellen) en aandeel mensen dat na een knelpuntopleiding uitstroomde naar tewerkstelling ('uitstroom naar werk na 3 maanden' in de tabellen).

provincie_organisatie	2016		2017		2018 (Q1-Q2)	
	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 (%)
Antwerpen	2.738	63,48%	2.534	67,92%	1.201	70,77%
Limburg	1.737	62,98%	1.520	71,25%	648	71,91%
Oost-Vlaanderen	2.179	67,19%	2.028	70,81%	993	67,77%
Vlaams-Brabant	1.306	66,31%	1.255	69,72%	582	66,49%
West-Vlaanderen	1.863	70,37%	1.554	72,52%	775	71,10%
Brussel	611	53,52%	551	59,71%	368	67,93%
Eindtotaal	10.434	65,17%	9.442	69,59%	4.567	69,56%

geslacht	2016		2017		2018 (Q1-Q2)	
	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	4.822	61,86%	4.674	67,72%	2.094	69,29%
Vrouw	5.612	68,01%	4.768	71,43%	2.473	69,79%
Eindtotaal	10.434	65,17%	9.442	69,59%	4.567	69,56%

leeftijd	2016		2017		2018 (Q1-Q2)	
	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 (%)
- 25 jaar	2.117	67,60%	1.749	71,01%	814	70,88%
25 tot en met 54 jaar	8.132	64,87%	7.475	69,69%	3.632	69,93%
55 jaar en +	185	50,81%	218	55,05%	121	49,59%
Eindtotaal	10.434	65,17%	9.442	69,59%	4.567	69,56%

studieniveau	2016		2017		2018 (Q1-Q2)	
	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 (%)
Kortgeschoold	3.235	57,34%	3.071	63,86%	1.604	64,21%
Middelgeschoold	5.644	69,06%	4.930	72,74%	2.315	73,69%
Hooggeschoold	1.555	67,33%	1.441	71,06%	648	68,06%
Eindtotaal	10.434	65,17%	9.442	69,59%	4.567	69,56%

	2016		2017		2018 (Q1-Q2)	
	Aantal afgesloten clusters	Uitstroo m naar werk na 3 mndn (%)	Aantal afgesloten clusters	Uitstroo m naar werk na 3 mndn (%)	Aantal afgesloten clusters	Uitstroo m naar werk na 3 mndn (%)
werkloosheidsduur						
-3 maand	2.659	68,60%	2.449	74,81%	1.210	75,62%
3 maand -6 maand	1.815	67,11%	1.701	72,02%	849	71,38%
6 maand -1 jaar	2.527	63,04%	2.092	67,97%	990	69,39%
1 jaar -2 jaar	2.052	63,55%	1.864	64,91%	809	67,61%
2 jaar -5 jaar	1.043	58,20%	1.024	64,94%	522	57,28%
5 jaar en +	338	75,15%	312	69,55%	187	65,78%
Eindtotaal	10.434	65,17%	9.442	69,59%	4.567	69,56%

Voor de indeling per opleidingssectie: zie bijlage 1 (tabblad 3).

8. a) Deze cijfers zijn niet beschikbaar (zie antwoord c)
- b) Deze cijfers zijn niet beschikbaar (zie antwoord c)
- c) Het volgen van een knelpuntopleiding gebeurt op basis van een grondige dialoog tussen de bemiddelaar en de werkzoekende met betrekking tot jobdoelwit, motivatie en competentiekloof. Het volgen van een andere knelpuntopleiding is mogelijk, als zou blijken dat de eerste keuze uiteindelijk toch niet de juiste was. Verder is een tweede opleiding ook mogelijk als de intensieve begeleidingsfase na eerste opleiding niet zou leiden tot tewerkstelling binnen de gekozen specialiteit, of tewerkstelling op zich. Het is geenszins vanzelfsprekend dat iemand op korte termijn meerdere opleidingen na elkaar volgt. Wanneer dit toch het geval is, is dit een bewuste keuze van een bemiddelaar in samenspraak met de klant en wordt dit aanzien als een normale opleidingsaanvraag. De link met de voorgaande opleiding wordt daardoor niet gemeten.
9. Op basis van de gegevens van VDAB kunnen geen oorzakelijke verbanden tussen het organiseren van knelpuntopleidingen en het ontvangen van vacatures hierrond vastgesteld worden. Een dergelijk verband is ook enkel op langere termijn te verwachten. Op vandaag zien we dat maandelijks het aantal ontvangen vacatures stijgt. De vacatures voor de knelpuntberoepen volgen deze trend.
Zie bijlage 2 voor de evolutie van het aantal ontvangen vacatures per knelpuntberoep; voor het aantal cursisten verwijzen we naar de gegevens uit vraag 5 en bijlage 1; het aantal dagen dat knelpuntvacatures open blijven staan is geen betrouwbare maat, aangezien het grootste deel van de vacatures door de werkgever zelf beheerd wordt. Daardoor kan een vacature mogelijk met vertraging wordt afgesloten. Deze meting wordt bijgevolg niet meegenomen in de statistieken van VDAB.
10. a-b) De meting en parameters om dit cijfermatig weer te geven wordt momenteel ontwikkeld (zie vraag 1). De Vlaamse provinciale sectorale plannen zorgen ervoor dat er per beroepencluster continue afstemming, reflectie- en bijsturing gebeurt.
- c) VDAB beïnvloedt indien nodig de opleidingscapaciteit door een van de volgende acties:
 1. Erkennen van opleidingsaanbod van partners, of leveranciers en daar klanten rechtstreeks naar verwijzen
 2. Capaciteit uitbreiden in de vorm van uitbestedingen
 3. Individuele opleidingsaanvragen van niet-erkend opleidingsaanbod evalueren en toestaan (Sinds januari 2018 via het systeem van terugbetaling van niet-erkend opleidingsaanbod).

Heel wat inhoud wordt ook via online leermodules wordt aangeboden. Die zijn 24/7/365 beschikbaar en kunnen al dan niet geflankeerd worden door workshops en online coaching. Voor de voorgemelde vormen geldt een permanente instroom en zijn er geen 'wachttijden'.

11. a) Om de belangrijkste knelpuntberoepen te detecteren werkt VDAB met een intensiteitsparameter. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal ontvangen vacatures, de doorloopindicator (die een indicatie geeft of vacatures lang openstaan), het vervullingspercentage en de spanningsindicator (aantal beschikbare werkzoekenden per openstaande vacature).

De tien belangrijkste knelpuntberoepen op dit moment zijn:

- verpleegkundige/hoofdverpleegkundige
- technisch adviseur klantenondersteuning/technisch commercieel adviseur
- werfleider/conducteur bouw
- technicus industriële installaties
- analist ontwikkelaar ICT
- onderhoudsmechanici
- bestuurder trekker-oplegger
- technicus studiebureau bouw
- calculator bouw
- medewerker callcenter

- b) Meer dan de helft van de top tien van de knelpuntberoepen betreft een technische functie, waarvoor er onvoldoende geschikte kandidaten zijn. Met de huidige gunstige economische conjunctuur stelt dit tekort zich nog scherper. De social profit sector is minder conjunctuurgevoelig maar kampt met hetzelfde probleem om voldoende geschikt personeel te vinden. De toenemende vergrijzing heeft een globale impact op de arbeidsmarkt. De gezondheids- en welzijnszorg zal er de komende jaren nog sterker mee geconfronteerd worden, en dit zowel bij de zorgverleners als bij de zorgvragers

Verder kunnen er ook kwalitatieve oorzaken zijn waarom vacatures voor bepaalde beroepen moeilijk ingevuld raken: er zijn wel voldoende kandidaten, maar deze beschikken niet over de nodige competenties op vlak van kennis van nieuwe technieken, polyvalentie en flexibiliteit.

Tot slot ligt de oorzaak van het knelpunt soms ook aan de specifieke omstandigheden van de job. Vacatures voor weinig aantrekkelijke arbeidsomstandigheden (vb. onregelmatige werkuren, laag loon, stress,...) raken moeilijker ingevuld.

- c) Enerzijds worden vacatures waarbij de werkgever hulp vraagt voor het vinden van geschikte kandidaten ingeschat door de bemiddelaar in samenspraak met de werkgever. Anderzijds worden vacatures zelf ook ingeschat of deze knelpuntvacatures zijn. Er werd hiertoe een knipperlichtprocedure ontwikkeld die toelaat om een inschatting te maken van de snelheid en graad van succes waarmee een vacature ingevuld zal raken.

Indien de vacature een knelpuntberoep is, wordt deze in principe als moeilijk invulbaar ingeschat en wordt deze toegewezen aan een bemiddelaar onder de vorm van intensieve dienstverlening.

De verschillende mogelijkheden worden dan besproken met de werkgever. Er worden duidelijke afspraken gemaakt hoe de bemiddelaar te werk zal gaan en welke engagementen er worden genomen.

De meest efficiënte actie(s) voor de invulling van een vacature zijn gewoonlijk:

- a. Vacature gericht verspreiden
- b. Informeren en verwijzen
 - i. Werkzoekenden gericht informeren

- ii. Werkzoekenden uitnodigen
- iii. Werkzoekenden verwijzen
- iv. Collectieve acties
- v. Ondersteunende acties bij moeilijk invulbare vacatures: IBO en andere vormen van opleiding op de werkvloer (werkplekleren) zoals taalopleidingen, beroepsverkennde stage, ...

12. a) Voor alle opleidingen is er een ambitie van uitstroom naar werk. Dit streefcijfer is het resultaat van enerzijds de situatie op de arbeidsmarkt (veel/weinig vacatures) en anderzijds het profiel van de werkzoekende arbeidsmarktreserve (match met de vacatures). De ambitie voor de uitstroom naar werk verschuift momenteel van een percentage naar absolute aantallen door meer mensen kansen op een opleiding te bieden (zie ook antwoord op vraag 5).

b) Zie antwoord vraag 7; de focus ligt op uitstroom naar werk.

BIJLAGEN

1. Indeling per opleidingssessie
2. Evolutie ontvangen knelpuntberoep