

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 70

van **AXEL RONSE**

datum: 21 november 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 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.

In opvolging van mijn schriftelijke vraag nr. 495 van 20 april 2018 heb ik volgende vragen.

1. Hoeveel personen startten een knelpuntopleiding in 2016, 2017 en tot nu in 2018? Graag opgedeeld per geslacht, origine, leeftijd (-25 jaar, 25-40 jaar, 40-55 jaar en +55 jaar) en type opleiding.
2. Wat is de top 10 van aanvragen van knelpuntopleidingen? Graag de gegevens van de laatste drie jaar.
3. Hoeveel personen cfr deelvraag 1 hebben ook hun knelpuntopleiding afgemaakt in 2016, 2017 en tot nu in 2018 en zijn dus gecertificeerd? Graag opgedeeld per geslacht, origine, leeftijd (-25 jaar, 25-40 jaar, 40- 55jaar en +55 jaar) en type opleiding.
4. Hoeveel personen cfr deelvraag 2 hebben een job gevonden na het volgen van een knelpuntopleiding in 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.
5. Hoeveel en welke opleidingen gingen van contactleren naar digitaal leren?
6. Naar aanleiding van deze dalende trend in opleidingen, werd inmiddels een versnellingsplan opgesteld 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.
Zijn hiervan reeds resultaten zichtbaar? Welke acties werden concreet op touw gezet?
7. Hoe evalueert de minister de bovenstaande cijfers van het volgen van een knelpuntopleiding tot de uitstroom naar werk?

ANTWOORD

op vraag nr. 70 van 21 november 2018

van **AXEL RONSE**

1. Totaal aandeel van knelpuntopleidingen bij de gestarte beroepsopleidingen in de gerapporteerde jaren:

	Aantallen			Aandeel		
	2016	2017	2018*	2016	2017	2018*
Knelpunt	21.977	19.216	8.951	67,00%	66,00%	64,70%
Geen knelpunt	10.809	9.887	4.893	33,00%	34,00%	35,30%
Eindtotaal beroepsgerichte opleidingen	32.786	29.103	13.844	100%	100%	100%

*gegevens tot en met juni 2018

- a. Opgedeeld volgens 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

*gegevens tot en met juni 2018

- b. Opgedeeld volgens herkomst:

	2016	2017	2018*
Afrika	2.811	2.475	1.397
Amerika	250	282	127
Azië	2.005	1.948	1.148
EU-13	520	495	259
EU-15	15.454	13.299	5.655
EVA	4	3	1
Overige (incl. Oceanië)	91	90	58
Rest van Europa	842	624	306
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

* gegevens tot en met juni 2018

- c. Opgedeeld volgens leeftijd:

Monitoring gebeurt volgens drie leeftijdscategorieën: (1) jonger dan 25 jaar, (2) 25 – 54 jaar en (3) 55+.

	2016	2017	2018*
-25 jaar	3.529	3.334	1.600
25 t/m 54 jaar	17.644	15.276	7.090

55 jaar en +	804	606	261
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

*gegevens tot en met juni 2018

d. Opgedeeld volgens type opleiding:

	2016	2017	2018*
module 4a: doorstroomopleiding	1.834	1.377	625
module 4b: finaliteitsopleiding	20.143	17.839	8.326
Eindtotaal	21.977	19.216	8.951

*gegevens tot en met juni 2018

Zoals ook aangegeven in het antwoord op vraag nr 495 van 20 april 2018 zijn deze evoluties 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**

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

- **Krapte op de arbeidsmarkt**

- a. Er zijn minder (niet-werkende) werkzoekenden.

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. Werkzoekenden kunnen via verschillende kanalen een opleiding aanvragen. We beschikken niet over cijfergegevens die het geheel van deze aanvragen omvatten.

3. Onderstaande gegevens betreffen het aantal beëindigde knelpuntopleidingen voor het gerapporteerde jaar. De analyse vanuit de cijfers uit deelvraag 1 kan niet gemaakt worden.

De geactualiseerde totalen die hier gerapporteerd worden, verschillen enigszins van het antwoord op schriftelijke vraag nr. 495 dd. 20 april 2018 door laattijdige registraties.

- a. Opgedeeld volgens geslacht:

Resultaat opleiding	geslacht	2016	2017	2018*
Geslaagd	Man	10.961	8.731	4.126
	Vrouw	7.509	6.716	3.470
Totaal Geslaagd		18.470	15.447	7.596
Niet geslaagd of stopgezet	Man	2.497	2.081	1.270
	Vrouw	2.268	1.926	1.116
Totaal Niet geslaagd of stopgezet		4.765	4.007	2.386
Eindtotaal		23.235	19.454	9.982

*gegevens tot en met juni 2018

- b. Opgedeeld volgens herkomst:

Resultaat opleiding	Herkomst	2016	2017	2018*
Geslaagd	Afrika	2.172	1.961	1.099
	Amerika	189	208	112
	Azië	1.568	1.546	889
	EU-13	388	408	198
	EU-15	13.363	10.711	5.030
	EVA	3	2	1

	Overige (incl. Oceanië)	75	71	42
	Rest van Europa	712	540	225
Totaal Geslaagd		18.470	15.447	7.596
Niet geslaagd of stopgezet	Afrika	604	518	332
	Amerika	67	66	42
	Azië	416	370	249
	EU-13	93	92	68
	EU-15	3.428	2.843	1.609
	EVA	2	2	
	Overige (incl. Oceanië)	23	21	16
	Rest van Europa	132	95	70
Totaal Niet geslaagd of stopgezet		4.765	4.007	2.386
Eindtotaal		23.235	19.454	9.982

*gegevens tot en met juni 2018

c. Opgedeeld volgens leeftijd:

Monitoring gebeurt volgens drie leeftijdscategorieën: (1) jonger dan 25 jaar, (2) 25 – 54 jaar en (3) 55+.

Resultaat opleiding	Leeftijd	2016	2017	2018*
Geslaagd	-25 jaar	2.886	2.600	1.277
	25 t/m 54 jaar	14.911	12.335	6.111
	55 jaar en +	673	512	208
Totaal Geslaagd		18.470	15.447	7.596
Niet geslaagd of stopgezet	-25 jaar	1.025	838	490
	25 t/m 54 jaar	3.645	3.087	1.847
	55 jaar en +	95	82	49
Totaal Niet geslaagd of stopgezet		4.765	4.007	2.386
Eindtotaal		23.235	19.454	9.982

*gegevens tot en met juni 2018

d. Opgedeeld volgens type opleiding:

Resultaat opleiding	Module	2016	2017	2018*
Geslaagd	module 4a: doorstroomopleiding	2.083	1.047	439
	module 4b: finaliteitsopleiding	16.387	14.400	7.157
Totaal Geslaagd		18.470	15.447	7.596
Niet geslaagd of stopgezet	Module 4a: doorstroomopleiding	497	232	119
	module 4b: finaliteitsopleiding	4.268	3.775	2.267
Totaal Niet geslaagd of stopgezet		4.765	4.007	2.386
Eindtotaal		23.235	19.454	9.982

*gegevens tot en met juni 2018

4. De uitstroom naar werk na competentieversterking wordt steeds gemeten 3 maanden na het einde van een opleidingstraject.

a. Opgedeeld volgens geslacht:

	2016		2017		2018*	
Geslacht	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	4.931	61,43%	4.674	67,72%	2.298	69,67%
Vrouw	5.725	67,95%	4.768	71,43%	2.462	70,06%
Eindtotaal	10.656	64,93%	9.442	69,59%	4.760	69,87%

*gegevens tot en met juni 2018

b. Opgedeeld volgens leeftijd:

Monitoring gebeurt volgens drie leeftijdscategorieën: (1) jonger dan 25 jaar, (2) 25 – 54 jaar en (3) 55+.

	2016		2017		2018*	
leeftijd	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	2.154	67,08%	1.749	71,01%	877	71,61%
25 t/m 54 jaar	8.313	64,71%	7.475	69,69%	3.760	70,08%
55 jaar en +	189	50,26%	218	55,05%	123	51,22%
Eindtotaal	10.656	64,93%	9.442	69,59%	4.760	69,87%

*gegevens tot en met juni 2018

c. Opgedeeld volgens type opleiding:

	2016		2017		2018*	
Module	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 (%)
module 4a: doorstroomopleiding	172	44,19%	176	46,02%	117	37,61%
module 4b: finaliteitsopleiding	10.484	65,27%	9.266	70,04%	4.643	70,69%
Eindtotaal	10.656	64,93%	9.442	69,59%	4.760	69,87%

*gegevens tot en met juni 2018

- Op dit moment wordt contactleren niet 'vervangen door', maar eerder aangevuld met digitaal leren. Op die manier willen we toekomstige werknemers vertrouwd maken met deze vorm van competentieversterking. Dit wordt in alle beroepenclusters toegepast. Onze ervaring leert dat cursisten hier – mits de nodige begeleiding – vrij goed mee overweg kunnen.

6. Volgende acties werden ondernomen:

- Bij de werkzoekende cursisten van online leren wordt systematisch gepeild naar hun bredere behoefte en interesse voor een beroepsopleiding.
- De instroomprocedures tot opleiding worden geüniformiseerd met het oog op een snelle doorstroom en het vermijden van wachttijden.
- Er wordt ingezet op het objectiveren van de instapvoorwaarden door screening in te zetten om de juiste ondersteuning (bv. inzake taal, rekenen, ...) tijdens de opleiding te bepalen in plaats van de toegang te ontzeggen. De evolutie is ingezet van een eliminerend naar een meer oriënterend en kansen scheppend klimaat.
- Er is ook een piloot opgezet van "terugbetaling van niet-erkend opleidingsaanbod" (de zogenaamde vouchers) voor korte opleidingen als hefboom naar werk.
- Verschillende opleidingen, afhankelijk van de behoeften van de werkgevers en in samenwerking met partners, worden mobiel aangeboden (schoonmaak, horeca, ...)

Meer informatie hierover werd opgenomen in het antwoord op vraag nr. 65 dd. 21 november 2018.

7. Het volgen van een knelpuntopleiding verhoogt de kansen op het vinden van werk, 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. We hebben verschillende acties opgestart (zei antwoord vraag 6). Het is belangrijk dat we dit nu verderzetten om zo tot de best mogelijke dienstverlening voor werkzoekenden te komen. Belangrijk is dat 'opleiding' niet altijd strikt moet worden geïnterpreteerd als 'opleiding in een centrum'. Ook de bemiddeling en het hele pad naar werk, met werkervaring, kunnen als een vorm van opleiding worden beschouwd. Er wordt op maat van de werkzoekende gewerkt en dan zijn verschuivingen mogelijk.