

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 212
van **ILSE MALFROOT**
datum: 8 december 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE,
WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

VDAB - Competentiegericht arbeidsmarktbeleid

In haar antwoord op schriftelijke vraag nr. 63 van 30 oktober 2020 geeft de minister aan dat VDAB momenteel de tool 'Vind een Werknemer' herwerkt. De tool laat werkgevers toe om zelfstandig op zoek te gaan naar geschikte kandidaten in de cv-databank van VDAB. Bij de herwerking zal het selecteren op basis van competenties, als functionaliteit worden uitgewerkt. Dat zal in de toekomst de werkgever de mogelijkheid geven om los van enig diploma kandidaten te selecteren op basis van competenties.

Bij het doorbreken van de diplomacultuur en matching op basis van competenties zal de Vlaamse overheid mee het goede voorbeeld moeten geven.

1. Hoe evalueert de minister de tool 'Vind een Werknemer'?
2. Op welke termijn zal de tool 'Vind een Werknemer' herwerkt worden?
3. In welke bijkomende budgetten wordt voor die herwerking voorzien?
4. Op welke manier worden werkgevers door VDAB aangezet om werkzoekenden aan te nemen op basis van competenties in plaats van diploma?
5. Krijgt de minister signalen van VDAB dat de focus op competentie in plaats van diploma zowel voor werkgevers als werkzoekenden een positieve evolutie is?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 212 van 8 december 2020

van **ILSE MALFROOT**

1. De tool Vind een werknemer is een online self service tool voor werkgevers. De vernieuwing van deze tool past binnen de ambitie van VDAB "samen sterk voor zicht op werknemers", uitgewerkt binnen het managementplan van VDAB.
Deze verbeteringen situeren zich in eerste instantie vooral op technisch vlak (het verhogen van de performantie) en op het vlak van gebruikerservaring (een verbeterde look and feel). Vanuit werkgevers ontvangt VDAB signalen dat deze tool een meerwaarde biedt in hun zoektocht naar medewerkers. Daarom wil VDAB de tool Vind een Werknemer verder laten evolueren om zo een maximale meerwaarde te bieden aan werkgevers.
VDAB plant tevens een herwerking van de landingspagina van Mijn VDAB. Hierdoor zal de tool Vind een werknemer nog beter in de kijker geplaatst worden en worden werkgevers getriggerd om via deze tool op zoek te gaan naar geschikte kandidaten.
2. De vernieuwingen in Vind een Werknemer worden stapsgewijs geïmplementeerd. Vanaf de tweede jaarhelft 2021 zal een eerste oplevering plaatsvinden. Hierna zal de tool nog verder verfijnd worden en zullen verdere ontwikkelingen gebeuren.
3. De herwerking van Vind een Werknemer valt binnen het budget van AHAD (Alle hens aan dek), onder het luik 'Digitaal Werkgeversloket VDAB'.
4. VDAB zet op verschillende manieren de werkgever aan om werkzoekenden op basis van competenties aan te nemen. Via de website worden werkgevers geïnformeerd en gesensibiliseerd over competentiegericht aanwerven. Ook de promotie rond werkplekklaren past binnen het kader van competentiegericht aanwerven. Bij werkplekklaren wordt immers ingezet op het ontwikkelen van competenties die de Vlaamse arbeidsmarkt nodig heeft, eerder dan op diploma's. Daarnaast is het competentiegericht aanwerven verweven in de vacaturewerking:
 - Op alle vacatures die aan VDAB worden doorgegeven loopt een automatische controle op het al dan niet vermelden van competenties. Werkgevers die vacatures melden en willen publiceren op de VDAB-website, worden via een online assistent aangespoord om de ontbrekende competenties alsnog aan de vacature toe te voegen vóór publicatie. Indien de vacature aan VDAB gemeld wordt via Servicelijn, biedt Servicelijn de nodige ondersteuning en advies terzake.
 - Wanneer een werkgever hulp vraagt aan VDAB voor het vinden van geschikte kandidaten, is het bespreken van de vacature-vereisten een belangrijk onderdeel van de reguliere bemiddeling. Door de realistische kijk van een VDAB-bemiddelaar op de arbeidsmarkt en het beschikbare potentieel, heeft de VDAB-bemiddelaar extra troeven in handen om werkgevers te overtuigen om de vereisten in de vacatures aan te passen. Zo kan een bemiddelaar voorstellen om de vacature-vereisten te herformuleren, waar het (wettelijk) kan, van een diploma-gedreven invulling naar een competentiegerichte vraag. Ook kan een bemiddelaar kandidaten voorstellen die ofwel op basis van hun competenties onmiddellijk inzetbaar zijn ofwel via werkplekklaren een passend alternatief bieden aan de werkgever.

- Ook de binnen VDAB gebruikte matchingtool legt de focus op een competentiegerichte aanpak. Zowel bij het matchen van vacatures met potentiële kandidaten als bij het matchen van kandidaten met potentiële vacatures ligt de nadruk op competenties. In het geheel van het matchingproces wordt er substantieel meer belang toegekend aan de aangeboden (door de burger) of gevraagde (door de werkgever) competenties. Op die manier wil VDAB, werkgevers er extra toe aanzetten om te kiezen, waar het wettelijk kan, voor competenties in vacatures eerder dan voor diploma en ervaring.
5. Er zijn geen cijfers of data hierover beschikbaar. De focus op competenties biedt echter wel een meerwaarde voor alle partijen: de werkgever die zijn talentenpool verruimd ziet, de werkzoekende die meer kansen maakt op een sollicitatiegesprek en op tewerkstelling en VDAB omdat werkzoekenden en werkgevers beter aan elkaar kunnen gekoppeld worden.