

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 575
van **AXEL RONSE**
datum: 12 maart 2021

aan **HILDE CREVITS**

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

Virtuele jobbeurzen - Output

In een BELGA-bericht van 9 maart 2021 lezen we dat zo'n 2500 laatstejaarsstudenten van Thomas More en twee campussen van KU Leuven een virtuele jobbeurs met 245 bedrijven bezochten. Het online evenement leidde ook tot bijna 400 directe sollicitaties op vacatures, meldt Thomas More. Jaarlijks organiseren Thomas More en KU Leuven (Campussen De Nayer en Geel) twee grote jobbeurzen in Sint-Katelijne-Waver en Geel. Door corona werden beide beurzen dit jaar vervangen door een grote virtuele beurs. 245 bedrijven kwamen er hun vacatures en stageplaatsen voorstellen aan meer dan 2500 laatstejaarsstudenten. Daarnaast registreerden er zich ook 900 voorlaatstejaars, docenten en andere bezoekers.

1. Graag had ik een overzicht gekregen van alle virtuele jobbeurzen die zijn doorgegaan in 2020 en de meest recent beschikbare cijfers van 2021. In welke gevallen was VDAB de (mede)organisator of heeft eraan meegewerkt? Graag een overzicht per provincie, alsook van het aantal deelnemers en bedrijven.
2. Wat is het gemiddeld profiel van de deelnemers?
3. Graag een overzicht van de resultaten van de sollicitaties per jobbeurs. Is er rapportage en zijn er resultaten beschikbaar?
4. Hoe evalueert de minister deze jobbeurzen? Welke drempels zijn er bij de organisatie van dergelijke beurzen?
5. Hoe verloopt de communicatie naar de werkzoekenden en de ondernemingen? Op welke manier wordt VDAB daar bij betrokken?
6. Worden de werkzoekenden in het algemeen en deze met een grote afstand tot de arbeidsmarkt daarvoor voldoende bereikt? En welke maatregelen worden genomen om alle doelgroepen te betrekken?

HILDE CREVITS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 575 van 12 maart 2021

van **AXEL RONSE**

1. In totaal werden tussen 1 maart 2020 en 1 maart 2021 door VDAB 298 digitale jobevents georganiseerd. VDAB was organisator van al deze beurzen die gericht waren op een match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Hieronder een verdeling per provincie:

Prov.		2020			2021	
	Jobevent	WZ	WG	Jobevent	WZ	WG
A'pen	51	3 097	148	25	1 762	83
Limburg	61	1 427	27	13	108	0
O-Vl.	37	4 687	415	10	148	42
Vl.-Bra	48	2 218	166	26	309	94
W-Vl.	16	625	32	11	319	125
Totaal	213	12 054	788	85	2 646	344

2. VDAB kan geen gemiddeld profiel van de deelnemers bepalen. Alle deelnemers worden uitgenodigd in functie van de aangeboden vacatures tijdens het jobevent. Om tot een optimale kans te komen voor de match tussen vraag en aanbod, houdt VDAB daarbij rekening met de formele eisen die door de werkgever in de vacature worden gesteld, maar zoekt VDAB ook op basis van de competenties van werkzoekenden naar een mogelijke match tussen vraag en aanbod.
3. De individuele resultaten per virtuele beurs zijn bij VDAB niet gekend. Dit heeft vooral te maken met het feit dat deelname aan virtuele beurzen voor werkgevers, dikwijls een onderdeel uitmaakt van een globaal wervingstraject. Daarbij zetten zij verschillende kanalen in om nieuwe medewerkers voor hun openstaande vacatures te vinden. Er is geen afzonderlijke rapportering over de concrete resultaten van een jobbeurs of -evenement.
4. Tijdens de coronacrisis bleek duidelijk dat de structurele organisatie van online beurzen en job evenementen voor alle partijen een ingrijpende aanpassing was in het wervings- en sollicitatietraject. Om ook in een moeilijke periode een oplossing te bieden voor de blijvende vraag op de arbeidsmarkt, bieden deze digitale evenementen een duidelijke meerwaarde om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te blijven matchen. VDAB is er zich van bewust dat de drempel voor deze digitale beurzen, ondanks de gebruiksvriendelijke toepassingen, voor beide partijen hoger ligt dan bij de fysieke jobbeurzen en -matchings, die de dienst anders veelvuldig organiseert. Vooral de nood aan een aantal digitale vaardigheden bij alle deelnemers, maakt een vlotte deelname soms minder evident. Van zodra het terug kan, zal VDAB dan ook terug inzetten op het organiseren van fysieke jobbeurzen.

5. Werkgevers worden voor deelname aan digitale jobbeurzen vooral aangesproken via het netwerk van de werkgeversdienstverlening binnen VDAB. Het provinciale accountmanagement van VDAB vormt een directe toegang naar de werkgevers om hen te wijzen op de mogelijkheden en de voordelen van zo'n deelname. Werkzoekenden worden op verschillende manieren attent gemaakt op de sollicitatiemogelijkheden die zo'n digitale beurzen extra kunnen bieden: via de online begeleidingsgesprekken die ze met de bemiddelaars voeren, via specifieke mailings waarin werkzoekenden worden uitgenodigd om de beurzen te bezoeken en er ook effectief te solliciteren, via de website van VDAB waar de beurzen, veelal met een rechtstreekse toegang, worden aangekondigd in de kalender, via de partners van VDAB die eveneens worden aangemoedigd om hun klanten op de mogelijkheden van digitale jobbeurzen te wijzen, via VDAB en partneropleidingen voor wie de digitale jobbeurzen een uitkomst kunnen bieden om aansluitend aan de opleiding een job te vinden. VDAB neemt voor deze communicatie ofwel zelf de leiding of verzorgt in overleg met de partner of organisator een manier van communiceren die het nauwste aansluit bij de doelstellingen en het aanbod van de beurzen.
6. VDAB is er zich van bewust dat in het bijzonder de doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een moeilijk bereikbaar publiek is voor deze digitale beurzen. Enerzijds omdat het deze doelgroep in een aantal gevallen ontbreekt aan de digitale tools om aan de beurs deel te nemen, anderzijds omdat deze doelgroep het dikwijls moeilijk heeft om zich met hun eerder beperkte digitale vaardigheden, vlot in zo'n digitaal evenement te integreren. Aangezien VDAB uit ervaring weet dat digitale jobbeurzen voor vele werkgevers een extra kanaal vormen voor hun wervingsproces, blijft VDAB deze specifieke doelgroep van werkzoekenden aanmoedigen om via de kanalen waar zij beter mee vertrouwd zijn, te solliciteren voor de openstaande vacatures.