**philippe muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

**antwoord**

op vraag nr. 306 van 28 januari 2013

van **robrecht bothuyne**

1. Prioritair gaat de aandacht naar de verdere optimalisatie van de vacaturewerking, het verder werken aan de realisatie van een dienstverlening met focus op bemiddeling en het creëren van een dienstverlening op maat van de klant (met specifieke aandacht voor KMO’s).

Verdere optimalisatie van de vacaturewerking:

In 2011 werd via de zelfbedieningstool Mastervacatures de mogelijkheid aan werkgevers geboden om o.a. zelf de vacature in te voeren en deze te beheren, zelf op zoek te gaan naar geschikte kandidaten en ook met hen te communiceren,… Bovendien krijgt de werkgever onmiddellijk feedback over de bemiddelingsacties die zijn ondernomen, en kan de consulent inspelen op de acties die de werkgever zelf heeft ondernomen.

Sinds september 2012 worden vacatures waarvan ingeschat wordt dat er een lage kans op invulling is worden onder de hoede van een consulent geplaatst, waarna die consulent kan nagaan welke acties nodig zijn om alsnog tot een invulling van de vacature te komen.

In januari 2013 is het werken met competenties binnen Mastervacatures geïntroduceerd. Vanaf nu kan de werkgever per vacature de specifieke gewenste/vereiste competenties opgeven, waarna deze bij de matching mee in rekening worden gebracht. In de loop van 2013 zullen nog enkele bijkomende functionaliteiten worden opgeleverd, o.a. om de transparantie over de matching te bevorderen.

De realisatie van een dienstverlening met focus op bemiddeling

Zowel in 2011 als in 2012 zijn er diverse acties op verschillende niveaus op het getouw gezet om elke medewerker van de VDAB te doordringen van het feit dat de kerntaak van de VDAB bestaat uit het realiseren van een match tussen vacature en werkzoekende. Er werd een “Dag van de Werkgever” georganiseerd, er werden expertennetwerken rond “bemiddeling” en “geïntegreerde dienstverlening” opgericht en er werden diverse initiatieven ondernomen op regionaal / provinciaal niveau. Het interne opleidingsaanbod wordt momenteel herwerkt i.f.v. die focus op bemiddeling, en bij communicatieacties naar de eigen medewerkers toe wordt deze focus op bemiddeling steevast centraal gezet. Dit alles heeft tot doel om zowel de uitstroom van werkzoekenden, de invulling van de vacatures en de tevredenheid bij beide klantengroepen positief te beïnvloeden. En dit ondanks de huidige laagconjunctuur.

Opleidingstrajecten op maat

Om de invulling van knelpuntvacatures te bevorderen worden projecten op maat van de bedrijven opgestart: vertrekkende vanuit de knelpuntvacatures wordt in samenspraak met de betrokken bedrijven een opleidingstraject uitgewerkt dat zoveel als mogelijk op de werkvloer, in de bedrijven plaats vindt. Ook de toeleiding van de kandidaten gebeurt in samenwerking met de toekomstige werkgevers, zodat alle partijen, werkzoekende en werkgever, duidelijke toekomstperspectieven hebben. Wat de motivatie van alle partijen alleen maar ten goede komt.

Daarnaast wordt er ook gestreefd naar het maximaal opnemen van werkplekleren binnen de bestaande opleidingstrajecten, waardoor bedrijfsspecifieke aspecten beter belicht kunnen worden.

1. Ontvangen jobs voor het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten

Aantal ontvangen jobs per jaar en per maand 2010 – 2012



Aantal ontvangen jobs per jaar en per provincie 2010 – 2012

|  |  |
| --- | --- |
|   | aantal ontvangen jobs in |
|   | 2010 | 2011 | 2012 |
| provincie |   |   |   |
| Antwerpen | 73163 | 82916 | 75058 |
| Buiten Vlaanderen | 31016 | 35499 | 28677 |
| Limburg | 26316 | 31113 | 26876 |
| Oost-Vlaanderen | 51400 | 63373 | 54715 |
| Vlaams Brabant | 34630 | 41330 | 33185 |
| West-Vlaanderen | 45755 | 53192 | 44960 |
| All | 262280 | 307423 | 263471 |

Aantal ontvangen jobs per jaar en per sector 2010 – 2012



Opmerking: de sector “Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling” heeft hoofdzakelijk betrekking op dienstenchequebedrijven en selectiekantoren.

Aantal ontvangen jobs per jaar en per beroepsgroep 2010 – 2012



3-5. Voor antwoord op vragen 3 tot en met 5 verwijs ik naar mijn antwoord op de identieke vragen in schriftelijke vraag 203 van 19 december 2012.

6. Hoogste vervullingsgraad per sector/beroep 2010 – 2012

Definitie vervullingsgraad = aantal ingevulde jobs/(aantal ingevulde + geannuleerde jobs) en is alleen gekend voor vacatures in gedeeld beheer (beheer door werkgever + VDAB-consulent).



7. Laagste vervullingsgraad per sector/beroep 2010 – 2012





8. Sectoren/beroepen met de kortste vervullingstermijn (mediaan in dagen)

9. Sectoren/beroepen met de langste vervullingstermijn (mediaan in dagen)



**bijlage**

Overzicht ontvangen jobs