



1998 Jaarverslag

Jaarverslag 1998

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- Overal waar in dit verslag hij, zijn of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- Wettelijk Depot: D99/5534/41
- Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.

- Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

Inhoud

WOORD VOORAF	5
--------------	---

1. DE VDAB IN BEELD	7
---------------------	---

1.1 De VDAB evolueert van een productgerichte organisatie naar een klantgerichte	7
1.2 De VDAB blauwdruk zwart op wit	9
1.3 Beheerscontract met de Vlaamse regering	13
1.4 Impact van de VDAB op de arbeidsmarkt in 1998	15
1.5 De Vlaamse arbeidsmarkt	18

2. DE WERKZOEKENDE ALS KLANT	26
------------------------------	----

2.1 Bemiddeling tussen werkgever en werkzoekende	26
2.2 T-Interim: als een invaller een meevaller wordt	29
2.3 Begeleidingsacties voor werkzoekenden	32
2.4 Beheer van de tewerkstellingsprogramma's	37
2.5 Training & opleiding voor werkzoekenden	38

3. DE WERKGEVER ALS KLANT	45
---------------------------	----

3.1 Vacaturebemiddeling	46
3.2 VDAB-Consult	51
3.2.1 Werving & Selectie	51
3.2.2 Training & Advies	52
3.2.3 Training & opleiding voor werknemers	52
3.3 VDAB-Outplacement	56
3.4 T-Interim zorgt voor uw flexibiliteit	57

4. EUROPA STIMULEERT TRAJECTWERKING EN VERNIEUWING	61
----------------------------------------------------	----

Inspanningen voor specifieke doelgroepen	61
Projecten open en afstandsleren	64
Projecten binnen de sectorale werking	66

5. DE MIDDELEN	75
----------------	----

5.1 Personeel	75
5.2 Financiën	79

BIJLAGEN	85
----------	----

Bijlage 1: Adressenlijst VDAB	86
Bijlage 2: Tabellen Training & Opleiding	87
Bijlage 3: Publicaties studiedienst VDAB	90
Bijlage 4: Lijst van de afkortingen	92



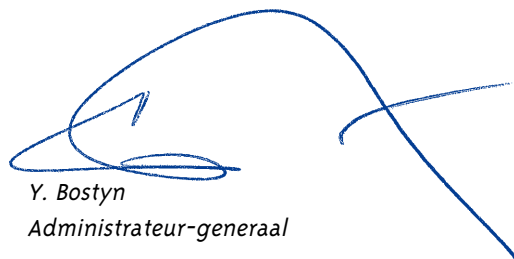
WOORD VOORAF

In de loop van 1998 heeft de VDAB een nieuw structuurmodel, een nieuw intern samenwerkingsmodel en een personeelsplan uitgewerkt. Het toewijzen van nieuwe takenpakketten was een eerste onontbeerlijke stap in het veranderingsproces van de VDAB. Eind 1998 werd hiervoor het startschot gegeven.

De ambities zijn sterk. We willen de VDAB omvormen van een productgerichte organisatie naar een klantgerichte structuur. Alle medewerkers zijn hierbij betrokken. Dit zal nieuwe attitudes vereisen en een andere leiderschapsstijl.

De VDAB is er klaar voor. De klanten zullen de toenemende kwaliteit van onze dienstverlening ervaren. De VDAB engageert zich om efficiënte oplossingen te bieden voor de specifieke noden van de diverse klantengroepen.

Tot slot wil ik er de lezer op wijzen dat een reeks gedetailleerde tabellen nu niet meer is opgenomen in dit jaarverslag. U vindt deze informatie wel op onze website www.vdab.be onder de rubriek arbeidsmarktinformatie.



Y. Bostyn
Administrateur-generaal



Jean-Pierre DEKOCKER, Trainingsmanager
Georges ANTOON, Directeur PTS-project
BELGACOM

1

De VDAB in beeld

1.1 DE VDAB EVOLUEERT VAN EEN PRODUCTGERICHTE ORGANISATIE NAAR EEN KLANTGERICHTE

De VDAB opteert resoluut voor een klantgerichte organisatievorm. We bieden niet zomaar onze producten of diensten aan op de markt, maar willen maximaal inspelen op de noden van de diverse klantengroepen. We bieden efficiënte oplossingen op maat van de klant.

De missie van de VDAB doorstaat de tand des tijds en blijft onveranderd:

IMPACT UITOEFENEN OP DE ARBEIDSMARKT IN HARMONIE MET ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ

De integratie van de werkzoekende is de kerntaak van de VDAB. De strijd tegen de dualisering op de arbeidsmarkt is hierbij het hart en de ziel van onze opdracht.

Het schema hieronder schetst de strategische peilers voor het handelen van de VDAB.



Beknopte toelichting

De wensen en verwachtingen van bedrijven en werkzoekenden evolueren. We verzamelen deze suggesties systematisch en passen onze services aan. We stimuleren de interactiviteit met onze gebruikers via de contactdiensten, on line en door middel van een callcenter.

Deze interactie is één van de katalysatoren voor de diensteninnovatie. Productontwikkeling heeft in de organisatiestructuur expliciet als opdracht om fundamenteel vernieuwende projecten op stapel te zetten voor de VDAB.

Het nieuwe financieel-logistieke "Peoplesoft" maakt het mogelijk de diverse kostenplaatsen precies toe te wijzen; dit zelfs tot op het subregionale niveau. Deze informatie maakt een fijnere sturing door het management mogelijk .

Zowel op Vlaams als op Europees niveau is er een engagement voor samenwerking tussen de publieke en private actoren op vlak van arbeidsbemiddeling. De VDAB wil zijn on linedienstverlening ter beschikking stellen van private partners om een soort "banksys" voor de arbeidsmarkt te realiseren.

Zowel werkgevers en werkzoekenden zijn gebaat bij een erg transparante arbeidsmarkt. Zo kunnen vraag en aanbod elkaar snel, efficiënt en goedkoop vinden.

De VDAB evolueert naar een lerende organisatie. Informatie- en communicatietechnologie is een kritische succesfactor voor de VDAB. De VDAB verwerkt en verspreidt immers massale hoeveelheden informatie. Bovendien willen we via onze technologie de centrale rol van de VDAB op de arbeidsmarkt bevestigen. Er wordt een groter deel van de loonmassa geïnvesteerd in de opleiding van eigen medewerkers.

De nieuwe dienst "Spoor 21" bundelt alle opleidingsinspanningen.

Spoor 21 biedt een breed gamma aan opleidingen opgedeeld in vijf domeinen:

Startcompetenties

Alle basisopleidingen nodig om vlot te functioneren. Hier vindt u ook de zogenaamde 'statutair verplichte opleidingen'.

Competentie-ontwikkeling

Een vrij te kiezen aanbod van opleidingen om de kennis en vaardigheden die een job vereist, aan te scherpen.

Maatwerkopleidingen

Bedoeld om nieuwe technieken of werkmethodes van een vernieuwde dienstverlening aan te leren. Ze worden georganiseerd op vraag van de regio of de centrale dienst (bv. trajectbegeleiding, on lineproducten,...).

Leercentrum

Modules die tegemoetkomen aan specifieke opleidingsnoden. Men volgt de opleiding in eigen tempo, al dan niet onder begeleiding. Het gaat hier om zelfstudiepakketten, open- en afstandsleren, CD-ROM, video en boeken.

Vrij leren

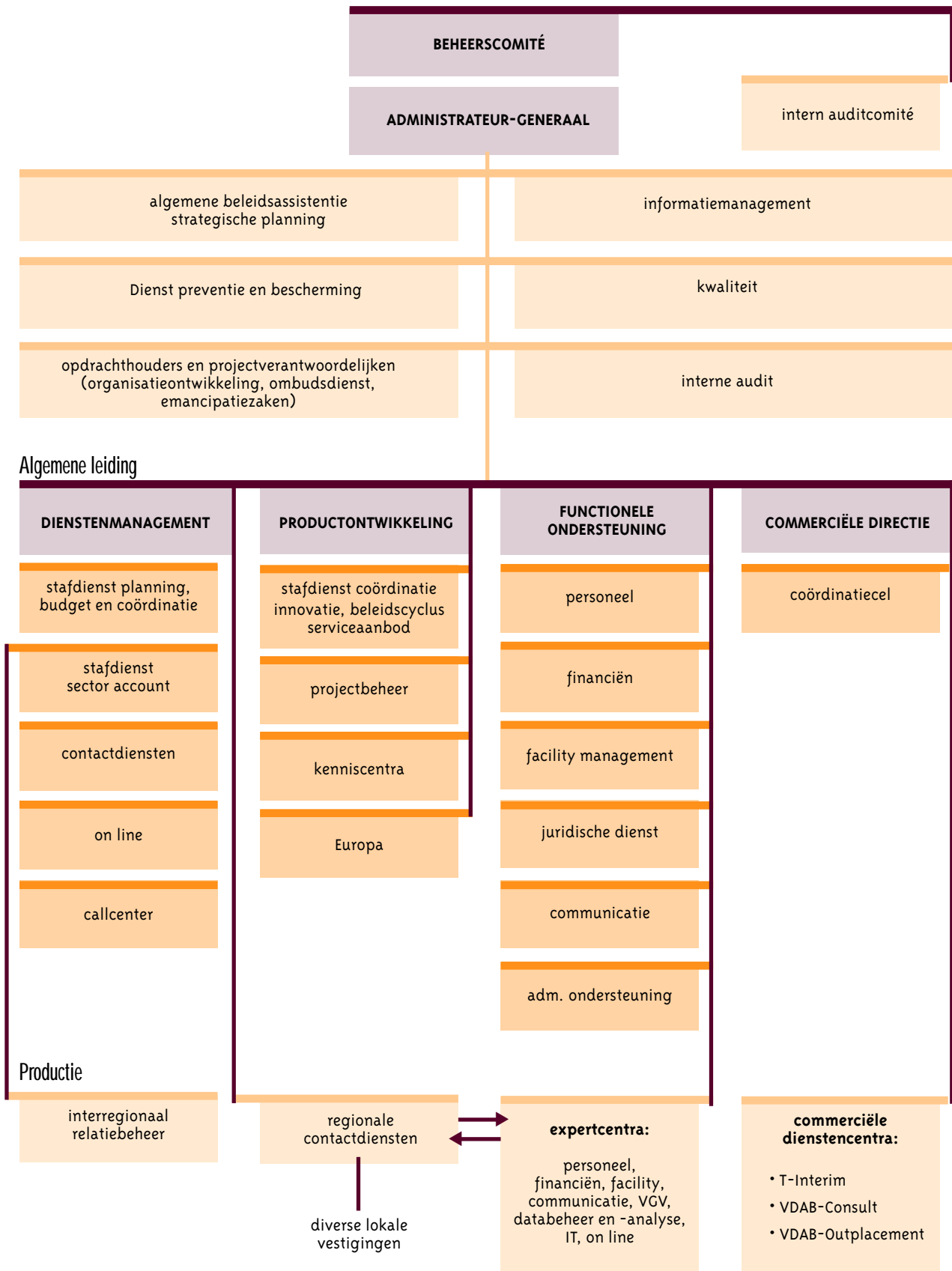
Een experiment dat medewerkers de kans biedt om bij te scholen in verschillende domeinen van hun persoonlijke interessesfeer.

De VDAB speelt maximaal in op het Europees beleid. De Intergouvernementele Conferentie van Amsterdam in juni 1997 heeft de Europese werkgelegenheidsstrategie in het nieuwe verdrag verankerd. De eerste werkgelegenheidsrichtsnoeren leggen sterk de nadruk op het scheppen van arbeidsplaatsen en het verminderen van de werkloosheid, met name de langdurige werkloosheid en de jeugdwerkloosheid.

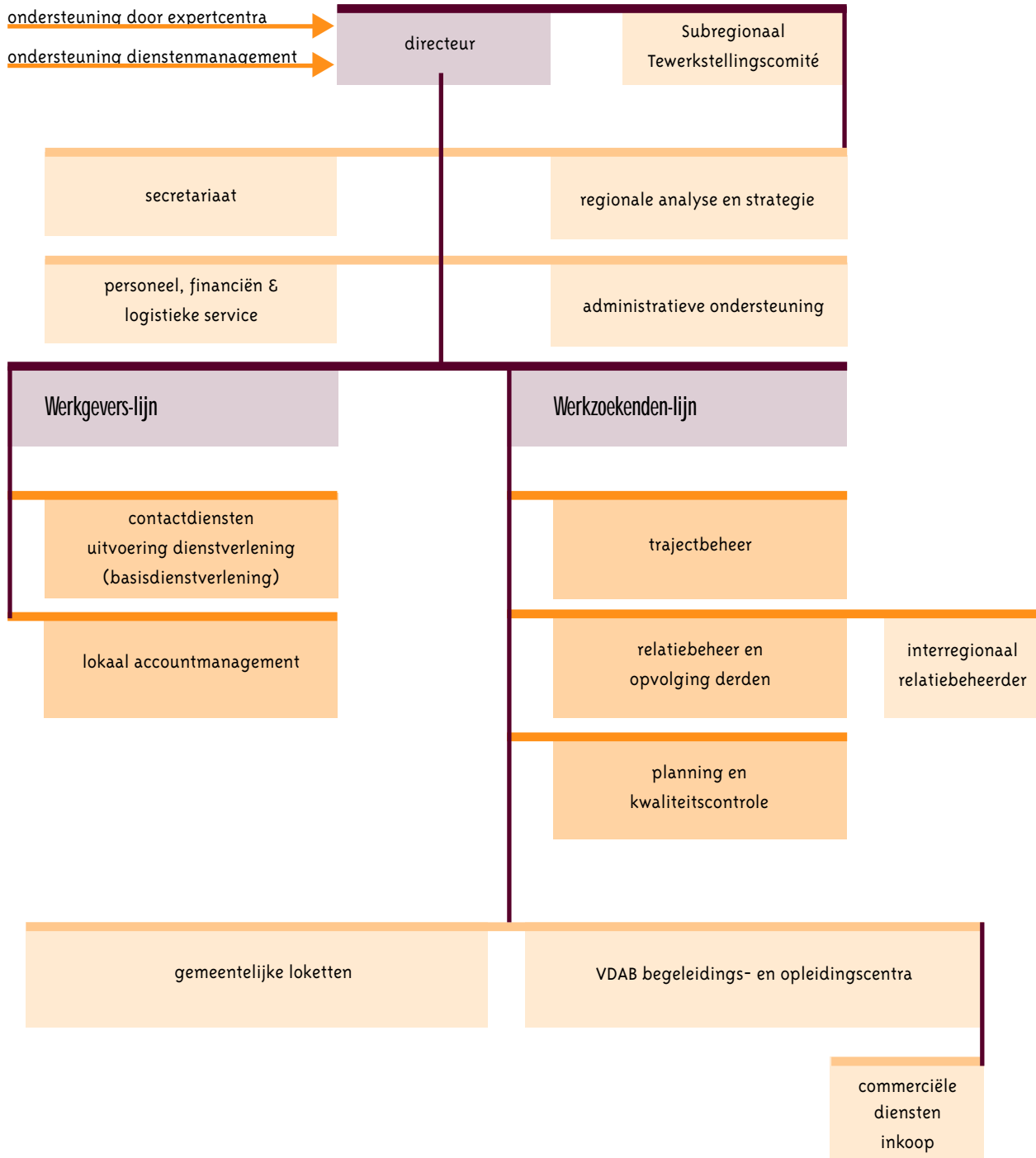
Zij moeten worden verwezenlijkt door een gecoördineerde actie op vier gebieden, nl:

- verbetering van de inzetbaarheid van werklozen via trajectbegeleiding;
- ontwikkeling van het ondernemerschap met als doel meer zelfstandige arbeid scheppen;
- aanmoediging van het aanpassingsvermogen van de bedrijven en hun werknemers;
- versterking van het beleid voor gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.

1.2 DE VDAB BLAUWDRUK ZWART OP WIT



Nieuw structuurmodel organigram klantencentrum



Centrale dienst

Dit nieuwe organigram voorziet de structurele integratie van arbeidsbemiddeling, begeleiding en beroepsopleiding. Dit moet leiden tot een optimale afstemming van de diverse activiteiten bij de trajectwerking.

Expertise rond de kerncompetenties wordt centraal opgebouwd. Zo worden trajectbeheer en productontwikkeling vanuit het centraal niveau gecoördineerd.

De commerciële diensten worden afzonderlijk gemanaged. Dit is de beste garantie om een duidelijke positionering van deze diensten te realiseren op een marktconforme en selfsupporting basis.

Regionale VDAB-structuur

Het nieuwe organigram voor de 13 regionale vestigingen verankert de trajectvisie in de totale werking. De coördinatoren werkgevers- & werkzoekendenlijn krijgen de bevoegdheid over alle activiteiten van hun lijn. De directeur is verantwoordelijk voor het aantal succesvolle trajecten in zijn regio. Hij staat eveneens in voor het relatiemanagement en de netwerkvorming. De onlinediensten worden centraal gestuurd.

Een aantal ondersteunende diensten zoals personeel, financiën, logistiek, communicatie worden gegroepeerd in 'expertcentra'. Deze diensten vereisen immers een sterke éénvormigheid in procedures, een hoge specialisatiegraad en dikwijls een aanpak die de grenzen van een regionaal VDAB-kantoor overschrijdt.

In de relatie met de werkgevers wordt het account-management een belangrijk principe. De accountmanager is een vaste contactpersoon die de belangen van de klant op een integrale wijze behartigt. Hij is een HR-probleemoplosser die meedenkt met de klant en het volledig dienstenpakket van de VDAB op de meest efficiënte wijze weet in te schakelen.

De Subregionale Tewerkstellingscomités zijn de organen bij uitstek om de vinger aan de pols te houden van de ontwikkelingen op de plaatselijke arbeidsmarkt.

De Vlaamse regering koos naast een schaalvergroting voor beter ondersteunde STC's.

De ondersteuning kreeg vorm door, naast de inbedding in de VDAB-structuren, de betrokkenheid van de Administratie Werkgelegenheid te verhogen en aan het STC een beleidsvoorbereidend team ter beschikking te stellen. Ondertussen

is het opnieuw samenstellen van de STC's achter de rug en hebben alle dertien STC's beslist de vzw op te richten waar de beleidsteams worden tewerkgesteld. Ook de communicatie tussen de STC's en het Vlaamse beleidsniveau kreeg meer aandacht. Met de STC-stuurgroep werd een forum gecreëerd waarbij het Vlaamse en subregionale niveau elkaar kunnen informeren. Tot nu toe was er in het Vlaamse beleid te weinig mogelijkheid voor dergelijke doorstroming. De nieuwe STC-stuurgroep coördineert en ondersteunt de subregionale activiteiten.

VDAB beloofd voor modern overheidsmanagement

Yvan Bostyn is 'Overheidsmanager van het jaar'

Yvan Bostyn, administrateur-generaal van de VDAB, heeft de prijs 'Overheidsmanager van het jaar' gekregen. Hij deelt de onderscheiding met Lieven Vandenberghen van Kind en Gezin. Het is nog maar de tweede keer dat de Vlaamse Vereniging voor Bestuurswetenschappen en Bestuurskunde (VVBB) de prijs toekent. De jury beoordeelt de kandidaten op een tiental kwaliteitscriteria en looft vooral het innovatief denken, de strategische visie en de klantvriendelijkheid van beide laureaten.

De VVBB wil met de onderscheiding moderne en kwalitatieve overheidsorganisaties een extra duwtje in de rug geven. Yvan Bostyn ontvangt voor de prijs een kunstwerk van Luk Van Soom.

SAMENSTELLING BEHEERSCOMITE

Voorzitter

de heer H. Cossey (HIVA)

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

de heer Ph. Muylters (VEV)
de heer M. Andries (VEV)
de heer M. Dillen (Confederatie bouw)
de heer H. Muyltermans (Upedi)
de heer W. De Pril (Fabrimetal)
de heer J. Sap (NCMV)
de heer F. Duhamel (tot 30/11) (NCMV)
de heer Van Eetvelt (vanaf 1/12) (NCMV)
de heer M. Michiels (Febeltex)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

mevrouw C. Van Rie (ABVV)
de heer J. Van Geertsom (ABVV)
de heer J.C. Van Rode (ABVV)
de heer V. Peeters (ACV)
de heer P. Callens (ACV)
de heer C. Serroyen (ACV)
de heer S. Vanthourenhout (CCHB)
de heer H. Engelen (ACLB)

Gemeenschapscommissarissen

de heer L. Schoenmaekers
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Administratie Werkgelegenheid
de heer J. Van Cleynbreugel
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Administratie Buitenlands beleid

Administrateur-generaal

de heer Y. Bostyn

CENTRALE DIENSTEN

Administrateur-generaal

de heer Y. Bostyn

Adjunct-administrateur-generaal

Arbeidsbemiddeling en Begeleiding

de heer E. Vercammen

Adjunct-administrateur-generaal

Training & Opleiding

de heer J. Van Oost

REGIONALE DIENSTEN

AALST	de heer G. Dermaut
ANTWERPEN	de heer M. De Lee
BRUGGE	de heer R. Bracke
GENT	de heer P. Lambert
HASSELT	de heer L. Lauryssens
KORTRIJK	de heer L. Huysentruyt
LEUVEN	de heer J. Geuvs
MECHELEN	de heer R. Verbeek
OOSTENDE	de heer R. Neiryck
SINT-NIKLAAS	de heer L. Greif
TONGEREN	de heer J. Nelissen
TURNHOUT	de heer L. Goosens
VILVOORDE	de heer H. Van Vaerenbergh

Regionale Dienst voor Beroepsopleiding BRUSSEL
de heer H. De Meyer

1.3 BEHEERSCONTRACT MET DE VLAAMSE REGERING

Op 23 juli 1993 besliste de Vlaamse regering tot het opstellen van een beheersovereenkomst met de VDAB. Hierin worden zowel voor de Arbeidsbemiddeling als de Beroepsopleiding duidelijke objectieven vastgelegd. De overeenkomst ging in op 1 januari 1994 voor een duurtijd van 4 jaar. De overeenkomst werd met een jaar verlengd tot eind 1998. Hieronder vindt u de resultaten voor de verschillende parameters.

Arbeidsbemiddeling

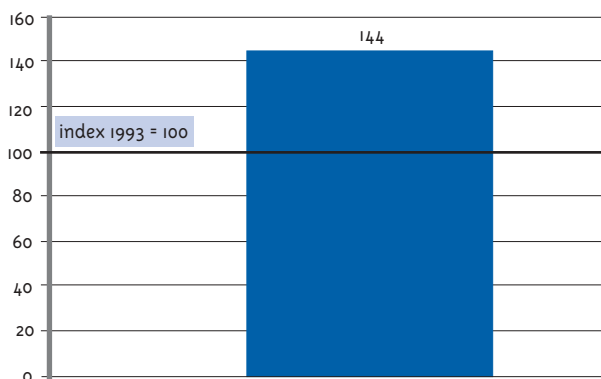
De algemene index Arbeidsbemiddeling voor 1998 bedraagt 144. Er werd met andere woorden 44% beter gescoord dan de gestelde norm.

Deze index is de resultante van een aantal deelresultaten, waaraan volgens een formule een gewicht wordt toegekend. Elk van de deelresultaten is de verhouding tussen de realisaties van 1998 en die van 1993. Er werd besloten dat de WIS-contacten slechts voor 80% meetellen. Dit levert voor de verschillende parameters het volgende resultaat op:

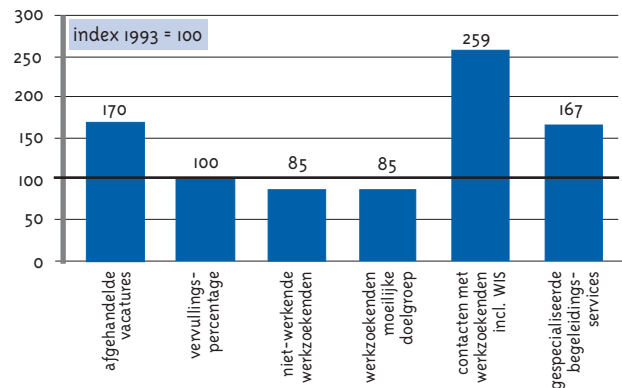
• Afgehandelde vacatures & bedrijfsbezoeken:	170
• Vervullingspercentage werkaanbod:	100
• Niet-werkende werkzoekenden:	85
• Werkzoekenden moeilijke doelgroep:	85
• Contacten met werkzoekenden:	259
• Gespecialiseerde services:	167
Gemiddelde:	144

Hierna worden de resultaten grafisch weergegeven:

1. Globaal resultaat parameter arbeidsbemiddeling



2. Resultaten arbeidsbemiddeling - detail



2.1 Afgehandelde vacatures + 1/2 extra's + bedrijfsbezoeken

Afgehandelde vacatures	1993 = 74.595
	1998 = 131.475
1/2 Extra's	1993 = 3.000
	1998 = 47
Bedrijfsbezoeken	1993 = 26.101
	1998 = 44.855
Index :	$(176.377 / 103.696) * 100 = 170$

2.2 Vervullingspercentage afgehandelde werkaanbiedingen

Vervuld	1993 = 52.982
	1998 = 92.915
Afgehandeld	1993 = 74.595
	1998 = 131.475
Vervullingspercentage	1993 = 71,03%
	1998 = 70,67%
Index =	$(70,67 / 71,03) * 100 = 100$

2.3 Niet-werkende Werkzoekenden (gemiddelde op jaarbasis)

NWWZ	1993 = 252.723
	1998 = 215.281
Index =	$(215.281 / 252.723) * 100 = 85$

2.4 Werkzoekenden moeilijke doelgroep

Werkzoekenden moeilijke doelgroep =

Lager Onderwijs of
Lager Secundair Onderwijs of
Niet EU-burger
Langdurig werklozen (+ 1 jaar)

Werkzoekenden moeilijke doelgroep

1993 = 205.433

1998 = 175.143

(gemiddelde op jaarbasis)

Index = $(175.143 / 205.433) * 100 = 85$

2.5 Contacten met werkzoekenden

Contacten VDAB exclusief WIS 1993 = 1.356.764
1998 = 1.959.836

Contacten VDAB inclusief WIS (80%) 1993 = 1.356.764
1998 = 3.508.391

Index = $(3.508.391 / 1.356.764) * 100 = 259$

2.6 Gespecialiseerde begeleidingsservices

Resultaat december 1998 gespecialiseerde services =
werkzoekenden begeleid in :

Weer-werk 1993 = 6.871
1998 = 8.309

Jobclub 1993 = 1.752
1998 = 2.216

Trajectovereenkomst 1993 = 10.569
1998 = 24.193

Dienst Maatschappelijk Werk 1993 = 3.418
1998 = 3.037

Index = $(8.309 + 2.216 + 24.193 + 3.037) / (6.871 + 1.752 + 10.569 + 3.418) * 100 = 167$

Training & Opleiding

De algemene index Training & Opleiding bedraagt 111. Het gecumuleerde resultaat voor 1998 is met andere woorden 11% beter dan de afgesproken norm.

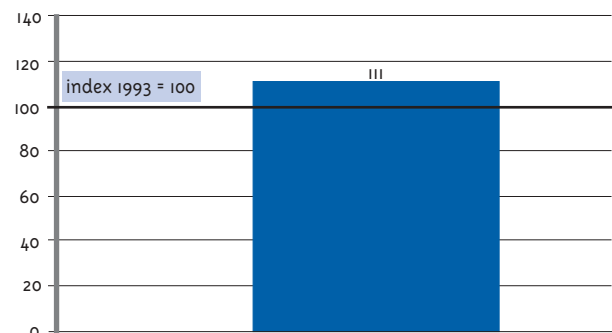
Deze index is de resultante van een aantal deelresultaten, waaraan volgens een formule een gewicht wordt toegekend. Elk van de deelresultaten is de verhouding tussen de realisaties van 1998 en die van 1993. Hierbij wordt voor het aantal opleidingsuren uit 1993 een correctie van -5,3% voor ESF-4 projecten en verbeterings-, innovatie- en consolidatieprojecten toegepast. Dit levert voor de verschillende parameters het volgende resultaat op:

Deze index is de resultante van volgende deelresultaten :

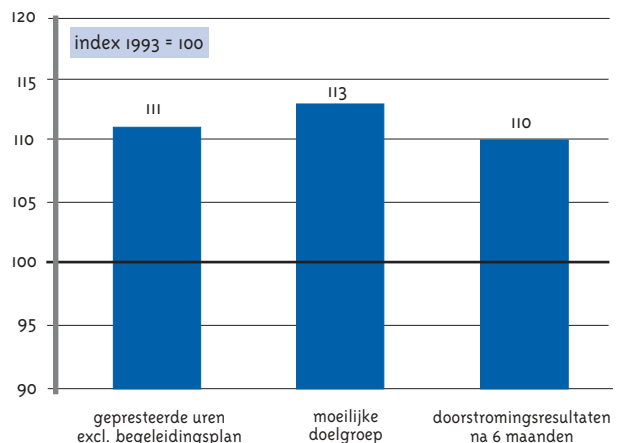
- Aantal opleidingsuren (exclusief begeleidingsplan): 111
 - Moeilijke doelgroep voor 70% in opleidingsuren: 113
 - Doorstromingsresultaten 1997 (telkens na 6 maand): 110
- Gemiddelde: 111

hierna worden de resultaten grafisch weergegeven:

1. Globaal resultaat Training & Opleiding



2. Resultaten Training & Opleiding - detail



2.1 Gepresteerde uren

(exclusief begeleidingsplan, inclusief extra uren ibo t.o.v. '97)

1993 : 9.534.047 (-5,3%) = 9.028.743 uren

1998 : 10.022.239 opleidingsuren

Index = $(10.022.239 / 9.028.743) * 100 = 111$

2.2 Moeilijke doelgroep :

Van januari tot december werd 79,21% van de opleidingen voorbehouden voor de moeilijke doelgroepen.

Objectief : 70%

Index = $(79,21 / 70) * 100 = 113$

2.3 Doorstromingsresultaten 1997 (na 6 maanden):

Objectief '93 : 60%

Moeilijke doelgroep '97 : 66,6%

Index moeilijke doelgroep : $(66,6 / 60) * 100 = 110,9$

Objectief '93 70%

Andere doelgroep '97 : 76,9%

Index andere doelgroep : $(76,9 / 70) * 100 = 109,8$

Index doorstromingsresultaten = $(110,9 + 109,8) / 2 = 110$

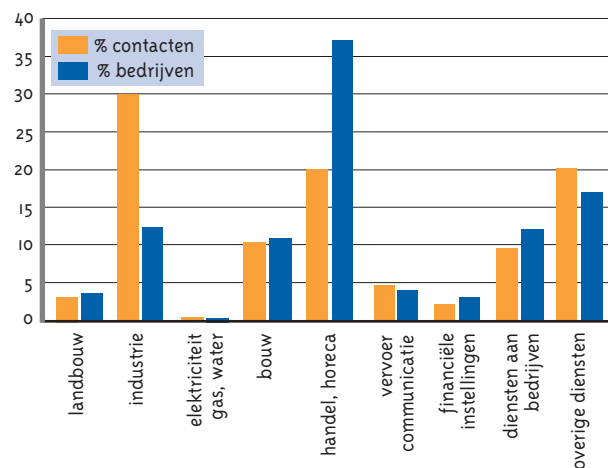
1.4 IMPACT VAN DE VDAB OP DE ARBEIDSMARKT IN 1998

De conjuncturele heropleving - begonnen in '96 - hield ook in '98 stand. Dit vertaalde zich voor het tweede opeenvolgende jaar in een verdere daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden en een aanzienlijke stijging van de ontvangen en vervulde vacatures.

1. Dienstverlening voor werkgevers

1.1 Bedrijfscontacten

In 1998 realiseerden de bemiddelingsdiensten 44.855 contacten met bedrijven.



1.2 Vacatures

- In de loop van 1998 werden 148.523 vacatures (alle circuits) ontvangen.
- 142.778 vacatures (alle circuits) werden afgehandeld. Voor 84,1% van de gesignaleerde vacatures werd een geschikte kandidaat gevonden. Van 71,2% is geweten dat zij via de arbeidsbemiddeling van de VDAB werden ingevuld.
- Binnen het normaal economisch circuit (NEC) werden 136.613 vacatures genoteerd en 131.475 vacatures werden afgehandeld. Voor 84,1% van deze vacatures werd een geschikte kandidaat gevonden. Van 70,7% is geweten dat zij via de arbeidsbemiddeling van de VDAB werden ingevuld.
- De VDAB kan 50% van de vervulde vacatures uit het normaal economisch circuit (NEC) invullen binnen de 33 dagen.
- Een maximale verspreiding van de vacature-informatie gebeurt via het Werk-Informatie-Systeem (WIS), Internet, teletekst en radio.

1.3 VDAB-on line

WIS-vacaturebank

- In Vlaanderen stonden er eind '98 247 terminals opgesteld bij de VDAB en 212 op andere lokaties.
- Het aantal geraadpleegde vacatures via de WIS-terminals liep in 1998 op tot 48.284.172.
- 18,64% van de WIS-gebruikers zijn niet ingeschreven bij de VDAB.
- Ongeveer 88% van de vacatures die in WIS zijn opgenomen, waren eind '98 open (d.w.z. de identificatie van het bedrijf wordt vermeld). Ze zijn dus rechtstreeks toegankelijk voor de werkzoekenden.

Internet

In 1998 telde de VDAB 276.374 vacature-sessies via het internet die samen goed waren voor 3.655.126 vacature-consultaties

KISS-sollicitantenbank

Het Kandidaten-Informatie-en Selectie-Systeem (KISS) bevatte eind december '98 65.970 actieve cv's van werkzoekenden. Zo'n 6.685 bedrijven zijn aangesloten op KISS, hiervan hebben er 71% minstens één selectie uitgevoerd in '98.

1.4 Dienstverlening op maat

T-Interim

Uitzendkrachten: 21.251

Bedrijven: 6.367

Gefactureerde uren: 5.698.405

omzet: 3,68 miljard

VDAB-Consult

In 1998 werden er 3.124 contracten voor selectie/opleiding en advies met bedrijven afgesloten.

De omzet bedroeg 159 miljoen (exclusief interne verrekeningen en reductie voor vzw's).

Outplacement

82 behandelde opdrachten in 1998 met in totaal 256 deelnemers.

Er werd voor 24.348.565 BEF gefactureerd.

Bij de afgewerkte opdrachten vonden 83% van de deelnemers werk binnen 3 maanden na het afsluiten van het contract. 15% volgde een opleiding om hun werkkansen te verbeteren.

Training & Opleiding

In eigen centra en met derden: 40.045 werknemers volgden 1.468.336 uren.

Er liepen opleidingen in samenwerking met de sectoren. In de centra opgericht met medewerking van ondernemingen (art. 105) werd het volgende gerealiseerd:

- aantal opleidingen: 276

- aantal uren: 106.030

In de erkende centra (art. 110) werden ondermeer de volgende opleidingen georganiseerd:

- lasser (VCL) (aantal opleidingen): 231

- havenarbeiders (aantal opleidingen): 126

- COBOT (textiel) (aantal opleidingen): 5

Afstandsleren: 240 werknemers volgden 13.793 uren.

De VDAB ontving 355.715.362 BEF voor de werknemers-opleidingen.

2. Dienstverlening voor werkzoekenden

2.1 Bemiddeling

- Inschrijvingen als werkzoekende: 477.259.

- Uitschrijvingen als werkzoekende: 534.503.

- Geregistreerde individuele contacten met werkzoekenden: 3.895.530. Hiervan waren er 1.935.694 via WIS.

- In 1998 werden 330.335 werkzoekenden verwezen naar vacatures door de arbeidsbemiddeling. Bij 11.937 van de verwijzingen gebeurde dit naar aanleiding van de raadpleging van vacatures in WIS. De spontane sollicitaties via WIS zijn hier niet inbegrepen. Uit een onderzoek in 1997 bleek dat per 2,7 prints van vacatures uit WIS een sollicitatie volgde. Voor 3.162.671 WIS-prints levert dit dan 1.171.360 sollicitanten op, die een werkgever spontaan contacteerden.

- Plaatsingen van werkzoekenden: 101.696 (alle circuits) waarvan:

- 50% vrouwen

- 52% meer dan 1 jaar werkzoekend

- 43% laaggeschoold

- 3% niet-E.U. migranten

- De werkzoekenden kunnen via verschillende kanalen toegang krijgen tot vacatures, nl. via WIS, de arbeidsbemiddelaars, teletekst, radio en Internet.

Het aantal werkzoekenden dat WIS raadpleegde, daalde en bedroeg gemiddeld 161.308 per maand. Het aantal afgedrukte werkaanbiedingen (waarvoor een werkzoekende dus interesse heeft) bedroeg 3.162.671 wat een lichte daling is ten opzichte van 1997.

Werkzoekenden die niet bij de VDAB zijn ingeschreven, waren goed voor 14,2% van de vacature raadplegingen en 14,1% van de afgedrukte vacatures.

In 1998 hebben 29.051 werkzoekenden zich bij de VDAB ingeschreven via WIS.

2.2 VDAB-on line

Aantal WIS-contacten: 1.935.694

Aantal CV's in de KISS-sollicitantenbank: 65.970

Internet-sessies: 296.887

Afstandsleren: 726 cursisten volgden 69.350 uren opleiding.

2.3 Begeleidingsdiensten: versterking van het arbeidsaanbod

Meer dan 49.000 werkzoekenden volgden een arbeids-intensieve, diepgaande en persoonlijke begeleiding. Samen met de ongeveer 102.000 werkzoekenden die rechtstreeks door de VDAB geplaatst werden, is dit een resultaat dat de impact van de VDAB op de vacaturemarkt weergeeft.

Maatschappelijk Werk

Aantal gestarte begeleidingen: 3.232

Aantal personen in begeleiding: 7.434

Jobclub

Aantal gestarte begeleidingen: 4.024

Aantal personen in jobclub: 4.290

Uitstroomgegevens 6 maanden na start jobclub:

- voltijds werkend: 21,6%
- deeltijds werkend: 9,3%
- uitgeschreven: 30,3%
- in beroepsopleiding: 4,7%
- Totaal :66,0%

Weer-werk

Aantal gestarte Weer-werk begeleidingen: 8.658

Aantal personen in Weer-werk begeleiding: 17.295

Uitstroomgegevens 6 maanden na einde Weer-werk:

- voltijds werkend: 23,5%
- deeltijds werkend: 8,4%
- uitgeschreven: 22,0%
- in beroepsopleiding: 2,2%
- Totaal: 56,3%

Begeleidingsplan

In 1998 werden in totaal 9.927 contracten getekend.

Oriëntatiecentrum

5.761 deelnemers

Beheer tewerkstellingsprogramma's

Gesco's: 9.403 (3.887 fulltime + 5.516 partime)

DAC (vzw): 9.967

De VDAB staat in voor de toeleiding van kandidaten, vacaturebehandeling, attesten, betaling van lonen en premies.

In '98 werden er ook 26.255 personen begeleid in stage-contracten, waaronder 3.216 E.W.E.'s (Eerste Werkervarings-contracten).

2.4 Training & Opleiding

35.230 voltooide opleidingen voor werkzoekenden.

9.226.156 opleidingsuren (inclusief begeleidingsplan) voor werkzoekenden

Evaluatie beëindigde individuele beroepsopleiding (ibo)1997: toestand na 1 jaar:

- nog werkzoekend: 16,2%
- verdergezette beroepsopleiding: 1,1%
- voltijds werkend: 81,8%
- deeltijds werkend: 0,9%

3.611 nieuwe opleidingen gestart in 1998

Evaluatie alle beëindigde opleidingen 1997: (toestand na 6 maanden)

- nog werkzoekend: 31,2%
- verdergezette opleiding: 12,2%
- voltijds werkend: 53,3%
- deeltijds werkend: 3,3%

1.5 DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

De economische conjunctuur

De Belgische economie had de voorbije twee jaar de wind in de zeilen. De volumegroei van het bruto binnenlands product kwam zowel in 1997 als in 1998 rond de 3 pct. uit, een flink stuk hoger dan de potentiële trendgroei, die op zowat 2.3 pct. mag worden geraamd. Dat heeft zich vertaald in een hoge capaciteitsbezetting, een stevige investeringsactiviteit en aantrekkende werkgelegenheidscijfers.

Het profiel van het conjunctuurverloop verschilt echter aanzienlijk. Terwijl de economische groei in 1997 kwartaal na kwartaal verstevigde, volgde in 1998 op een bijzonder sterke eerste jaarhelft een periode van afkoeling (zie grafiek).

Aanvankelijk werd de economische opleving vooral door de buitenlandse vraag aangedreven. Die opgaande trend in de uitvoer bereikte zijn culminatiepunt in de tweede helft van 1997, toen een exportgroei met circa 10 pct. werd opgetekend. Sedertdien is de volumegroei van de uitvoer gestaag teruggelopen en gemiddeld over heel 1998 op zowat 3.2 pct. uitgekomen, tegen nog 7.1 pct. in 1997. Die ontwikkeling weerspiegelt ten dele de directe en indirecte weerslag van de vraaguitval in de crisislanden. De afzet van de Belgische exporteurs lijkt daarnaast ook te lijden hebben gehad van het vertrouwensverlies bij de ondernemers in de Europese partnerlanden en de daarmee gepaard gaande mindere vraag naar intermediaire inputs.

De binnenlandse bestedingen trokken in 1998 fors aan; met 4.4 pct. groeiden zij zelfs beduidend sterker dan de 3 pct. die gemiddeld in het eurogebied werd gehaald. Zowel de bedrijven als de gezinnen hebben hiertoe bijgedragen. Het investeringspeil van de bedrijven bleef immers stijgen, maar het waren de consumptieve bestedingen van de gezinnen - in ons land goed voor twee derde van het bruto binnenlands product - die uitgroeiden tot de belangrijkste steunpilaar van de economie. Zij kenden afgelopen jaar met 3.6 pct. de snelste volumegroei sedert het begin van het decennium.⁽¹⁾

Aan de basis daarvan liggen verscheidene factoren: de flinke aangroei van het reële beschikbare inkomen van de gezinnen (o.a. door de sterke hausse van de aandelenmarkten), de lage rente die het consumptiekrediet goedkoop maakt; het optimisme over de invoering van de euro; het einde van de

opeenvolgende besparingsprogramma's van de overheid en, vooral, de forse toename van de werkgelegenheidsperspectieven.

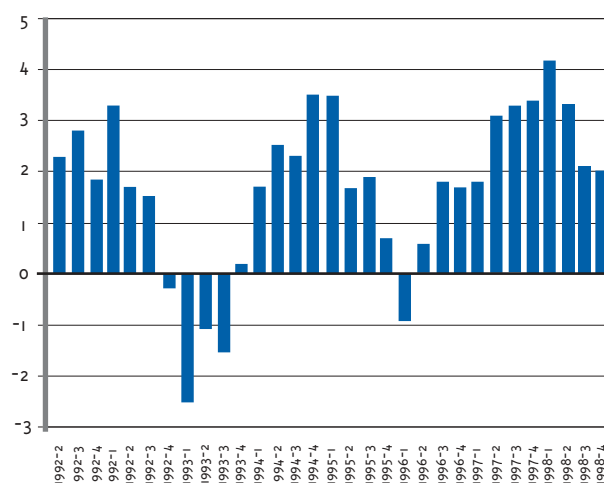
Een relatief sterke economische groei die gepaard gaat met een beduidende werkgelegenheidscreatie, dat zou de inflatie kunnen aanwakkeren. Toch gebeurde het tegendeel: het tempo van de prijsstijgingen zakte van ongeveer 1,4 procent in het begin van het jaar tot 0,6 procent in november. De gemiddelde inflatie over 1998 komt uit op ongeveer 1 procent. Zo'n lage inflatie is in meer dan twintig jaar niet gezien. De reden daarvoor ligt hoofdzakelijk bij de forse daling van de grondstoffenprijzen - met 30 procent in Belgische frank -, een gevolg van de economische crisis in Azië, Rusland en Latijns-Amerika.

Geholpen door die gunstige economische omstandigheden en door de lage rente, liep het overheidstekort - dat in 1997 al tot 2 procent van het bruto binnenlands product was teruggedrongen om te kunnen meedoen met de Europese monetaire unie - verder terug tot 1,3 procent van het bbp, het resultaat dat de regering zich in haar aangepaste convergentieprogramma pas voor het jaar 2000 ten doel had gesteld.

De staatsschuld zwelt nog lichtjes aan, maar in verhouding tot het bruto binnenlands product is de schuldenlast gedaald van 122 procent in 1997 tot ongeveer 116 procent in 1998. De grote overheidsschuld - een erfenis van het verleden - is zowat de enige smet op het blazoen van de Belgische economie in 1998.

Bruto Binnenlands Product België

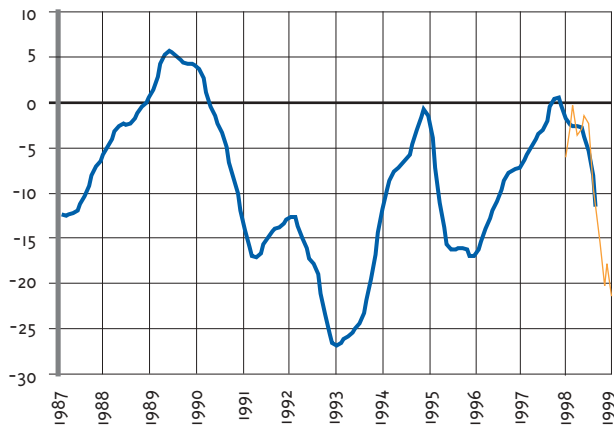
(tegen vaste prijzen 1990 - veranderingspercentages)



(1) Verslag Nationale Bank van België 1998

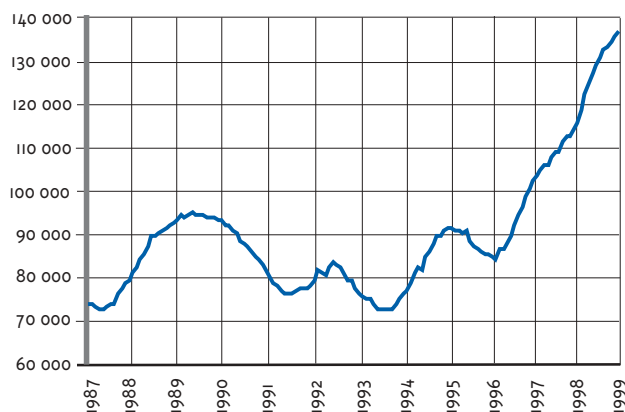
Conjunctuur en werkaanbiedingen

Regionale synthetische conjunctuurcurve voor de verwerkende nijverheid



De afgevlakte conjunctuurcurve (dikke lijn), die de onderliggende conjunctuurbeweging weergeeft, vertoont een dalende tendens in 1998. De brutogegevens (dunne lijn) gaan sterk naar beneden einde 1998. Tot nu toe heeft deze daling nog geen invloed op de vraag naar arbeidskrachten.

Vacatures normaal economisch circuit (cumulatief over de laatste 12 maanden)



Het aantal ontvangen vacatures uit het normaal economisch circuit(2), cumulatief over de laatste 12 maanden, gaat in stijgende lijn sinds begin 1996, zodat voor 1998 een record

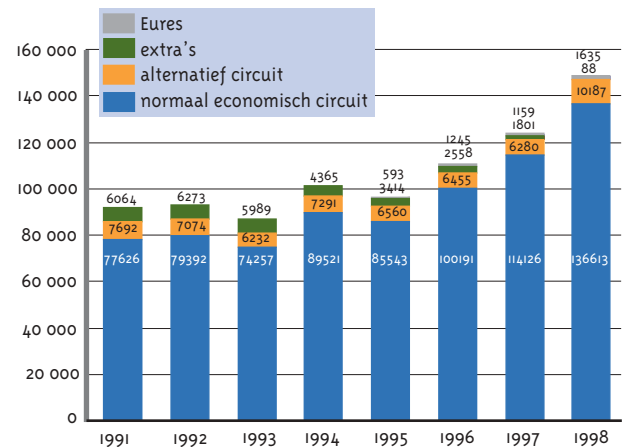
(2) De vacatures worden ingedeeld in volgende circuits:

- normaal economisch circuit: omvat het gewoon circuit, stages, eerste werkervaringscontract, banenplan, vervanging bij loopbaanonderbreking in de privésector en brugpensioen, ingroeibanen, bureau voor Aanwerving van Zeelieden, Smetbanen, interim, tijdelijke jobs, studentenjobs
- alternatief circuit: gesco's, vervanging bij loopbaanonderbreking in de openbare sector, WEP+, Mina-projecten, DAC, interdep. begrotingsfonds
- extra's: korte tewerkstellingen in de horecasector
- Eures: vacatures in het kader van de internationale uitwisseling van vacatures binnen de EU.

aantal vacatures werd ontvangen. De goede economische conjunctuur speelt daarbij uiteraard een rol, maar de sterke stijging wijst er toch ook op dat de inspanningen van de VDAB om de vacatures toegankelijker te maken, vruchten afwerpen.

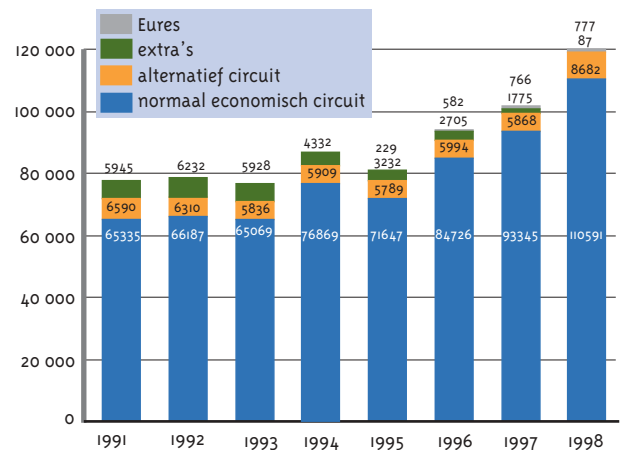
Het totaal aantal ontvangen vacatures bedroeg 148.523 (+20.4% t.o.v. 1997), waarvan 136.613 uit het normaal economisch circuit (+19.7% t.o.v. 1997).

Door de VDAB ontvangen vacatures



In totaal(3) werden voor alle arbeidscircuits samen 120.137 vacatures ingevuld (+18.1% t.o.v. 1997). Voor het normaal economisch circuit werden 110.591 jobs ingevuld (+18.5% t.o.v. 1997).

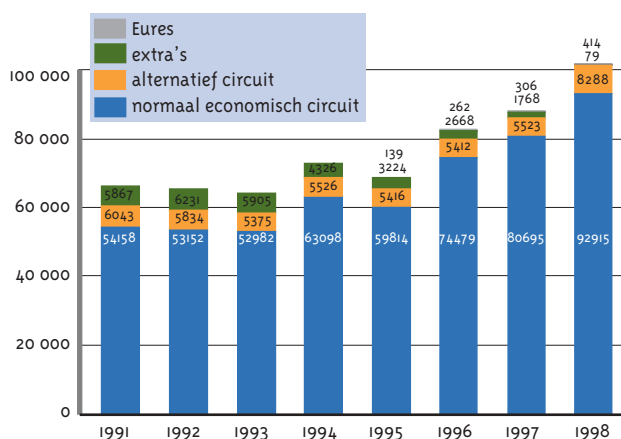
Totaal vervulde vacatures



Het totaal aantal door de VDAB vervulde werkaanbiedingen in 1998 bedroeg 101.696 (+15.2% t.o.v. 1997); bij het normaal economisch circuit werden 92.915 jobs ingevuld (+15.1% t.o.v. 1997).

(3) Het totaal aantal ingevulde vacatures omvat de door de VDAB ingevulde vacatures + de ingevulde vacatures, die via een ander kanaal werden ingevuld of waarvan niet geweten is op welke wijze zij werden ingevuld.

Door de VDAB vervulde vacatures



Werkgelegenheid en werkloosheid

Werkgelegenheid

Tegen de achtergrond van de aantrekkelijke economische activiteit is het afgelopen jaar ook de situatie op de arbeidsmarkt verder verbeterd. Het aantal werkzame personen is tussen 30 juni 1997 en 30 juni 1998 met in totaal 39.000 eenheden toegenomen, de sterkste stijging in jaren. Over het hele jaar zou het werkgelegenheidsvolume (gemeten aan de hand van het aantal gewerkte uren) met zowat 0.7 pct. zijn toegenomen (tegen 0.3 pct. in 1997), terwijl het aantal werkzame personen, mede dankzij de verdere uitbreiding van de deeltijdarbeid, zelfs nog ietwat sterker groeide, namelijk met circa 1 pct (tegen 0.4 pct. in 1997).

Het federaal Planbureau schrijft de gestegen werkgelegenheid voornamelijk toe aan de gevolgde loonmatiging, waardoor de economische groei arbeidsintensiever was dan in het verleden.

De Belgische werkgelegenheidsgraad, het aantal werkenden gerelateerd aan de bevolking op arbeidsleeftijd, behoort met 56.8 pct. evenwel nog steeds tot de laagste van Europa, hoewel zich de laatste jaren een zekere inhaalbeweging lijkt af te tekenen. Die achterstand heeft voor een groot deel te maken met het feit dat deeltijdarbeid in België nog steeds op minder grote schaal wordt toegepast. Uitgedrukt in voltijdse equivalenten ligt de werkgelegenheidsgraad dicht bij de buurt van het EU-gemiddelde en is hij bijvoorbeeld vergelijkbaar met die van Nederland.

Werkloosheid

Omdat ook de beroepsbevolking toenam, komt de stijging van de werkgelegenheid niet ten volle tot uiting in de werkloosheidscijfers. Toch is ook op dit vlak in 1998 een beduidende verbetering vastgesteld: het geharmoniseerde werkloosheidscijfer, dat alleen het aantal werklozen meet die effectief op zoek zijn naar een baan, is teruggelopen van 9 pct. van de beroepsbevolking eind 1997 tot 8,4 pct. in december 1998, het laagste peil in zes jaar en 2.5 procentpunten onder het gemiddelde van de eurozone.

De verschillen tussen de gewesten blijven echter zeer groot. De Vlaamse werkloosheidsgraad bedroeg in december 1998 met 9.2 pct. minder dan de helft dan die van Wallonië (22.8 pct.) en Brussel (22.3 pct.). (1)

T.o.v. 1997 is het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UWV's) in Vlaanderen met 21.550 eenheden of 11,3% gedaald. De afname bedroeg bij de mannen 11,0% (8.243) en bij de vrouwen 11,4% (13.307).

Ook de ruimere groep niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), die volgens de Europese definitie naast de UWV's ook rekening houdt met de schoolverlaters, de vrij ingeschrevenen en een zeer diverse restgroep kende in 1998 een daling. Deze bedroeg 26.765 eenheden of 11.1 % voor de totale groep. Bij de mannen bedroeg de afname 10.3% (9.937), bij de vrouwen 11.7% (16.828).

Naast de verbeterde conjunctuur zijn ook enkele andere mechanismen aan het werk die tot deze daling leidden: de verstrengde maatregel inzake langdurige werkloosheid en de mogelijkheid van vrijstelling van stempelcontrole voor werkzoekenden die een minimum aantal uren in een PWA gepresteerd hebben. In 1997 speelde ook nog een versoepelde vrijstelling voor oudere werklozen een rol in de daling, maar deze maatregel heeft vorig jaar geen invloed meer gehad. 28% van de NWWZ heeft enkel lager onderwijs gevolgd. In vergelijking met de vorige jaren stelt men vast dat het algemeen opleidingsniveau van de werkzoekendenpopulatie wel steeds toeneemt. In 1998 was 52% van de NWWZ laaggeschoold (LO + LSO), in 1990 was dit nog 64%.

De afname van het aantal NWWZ is gespreid over alle studieniveaus, het minst in de restcategorie "andere en buitenlandse diploma's" (-3.2%), het meest voor de studieniveau's HOBV (-15.4%) en lager onderwijs (-12.5%).

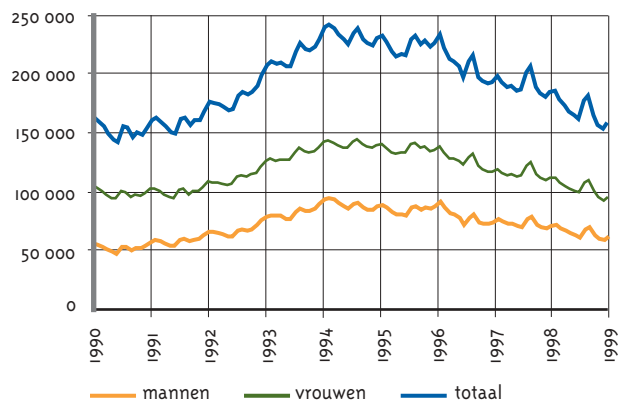
(1) RVA Bulletin december 1998, berekening op basis van riziv-gegevens

De jongeren (-25-jaar) vertegenwoordigen 24.3% van de NWWZ in 1998, een lichte daling (-0.3%) t.o.v. het jaar voordien. Alle leeftijdscategorieën, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, kennen een afname van het aantal werkzoekenden. Procentueel is de afname bij de 25- tot 29-jarigen het grootst nl. -14.8%, en bij de +50-jarigen het kleinst (-4.7%)

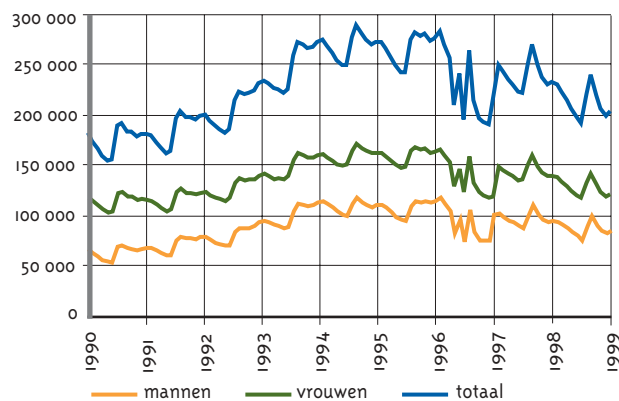
Opgesplitst naar werkloosheidsduur deed de grootste daling zich voor in de groep werkzoekenden met een werkloosheidsduur tussen 2 en 5 jaar, ongetwijfeld omdat een aantal tewerkstellingsmaatregelen zich op deze groep richt (PWA, Smet-banen, WEP ...), en ook omdat de schorsingen en PWA-vrijstellingen zich in deze categorie voordoen. Het minst daalde de zeer kortdurige werkloosheid (-0.5%).

Bij de mannen is 46.5% van de werkzoekenden langer dan 1 jaar werkloos. Bij de vrouwen is dit 56.8%. Ook indien de termijn van langdurige werkloosheid op 2 jaar wordt gesteld blijft dit verschil tussen de geslachten: 29.9% van de mannelijke werkzoekenden is langer dan 2 jaar werkloos, tegenover 40.1% bij de vrouwelijke werkzoekenden. 68% van de +2 jaar werkzoekenden zijn vrouwen.

Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen - Vlaams Gewest



Niet-werkende werkzoekenden - Vlaams Gewest



De VDAB biedt zicht op volledige arbeidsmarkt



Arbeidsmarktinformatie op internet

Als centrale actor op de Vlaamse arbeidsmarkt beschikt de VDAB over een schat aan informatie voor werkzoekenden en werkgevers. De meest relevante gegevens worden naar de buitenwereld toe gerapporteerd via publicaties (zie bijlage 3). Vanwege de steeds groeiende vraag om meer transparantie op de arbeidsmarkt en door de nieuwe technische mogelijkheden die het internet biedt, werd onlangs ook de stap genomen om een groot deel van de beschikbare arbeidsmarktinformatie te publiceren via deze nieuwe weg.

Op het moment van schrijven bevat de VDAB-deelsite "Arbeidsmarktinformatie" ongeveer 3000 pagina's en is georganiseerd in een 10-tal onderdelen.

- **Vraag en aanbod in een notendop:** een beknopte weergave van de meest recente toestand van de werkloosheid in Vlaanderen, maandelijks ververst op de eerste werkdag van de maand.

- **Vraag en aanbod nader bekeken:** Dit onderdeel bevat een uitgebreide reeks tabellen (meer dan 10.000, maandelijks aangepast met de meest recente gegevens) over de toestand van de werkloosheid en het aantal vacatures, waarbij voor elke regio een hele reeks kenmerken gekruist worden (gemeente, studieniveau, werkloosheidscategorie, werkloosheidsduur, beroepskeuze, sector, leeftijd en nationaliteit, met bij de vacatures ook nog gevraagde ervaring, talenkennis en ploegenregeling).

Doordat al deze kenmerken gekruist in het systeem zitten, kan men moeiteloos en snel een antwoord vinden op vragen zoals bijvoorbeeld:

- hoeveel procent van de werkzoekenden in de sector "Hotel en Restaurant" hebben in de regio Antwerpen een diploma van het Hoger Onderwijs.*
- voor hoeveel van de ontvangen vacatures in het tijdelijk circuit is drietaligheid een vereiste.*

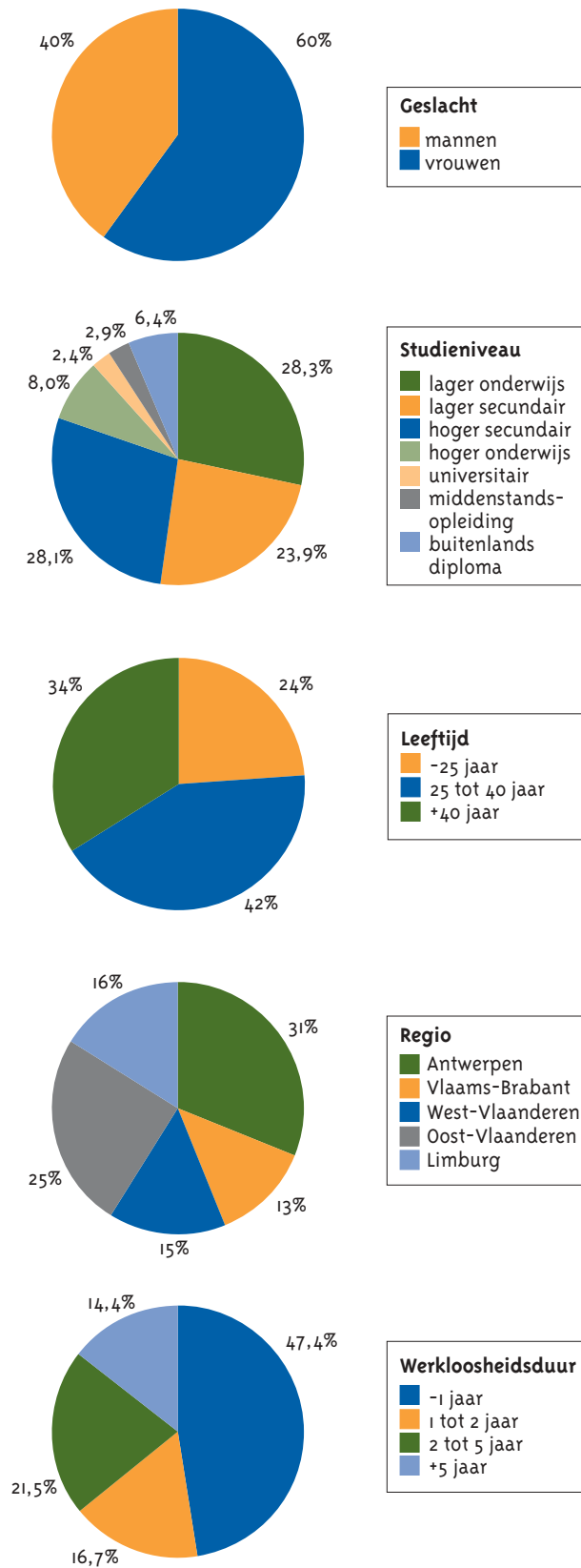
*• **Studies:** De verschillende studies van de VDAB worden voorgesteld. Aan de bezoeker van de website wordt telkens een stuk inhoud gratis aangeboden (vb. een gratis nummer van het maandverslag, de persnota van de analyse vacatures of knelpuntberoepen, de voornaamste conclusies van de studie schoolverlaters), alsmede natuurlijk de mogelijkheid om de papieren versie te bestellen.*

*• **Topics:** In het statistisch maandverslag van de VDAB wordt er telkens een "topic" gepubliceerd, een korte tekst waarin een bepaald aspect van de arbeidsmarkt, de VDAB-werking enz... onder de loep wordt genomen. Via internet bieden we u een overzicht van de gepubliceerde topics, en enkele voorbeelden.*

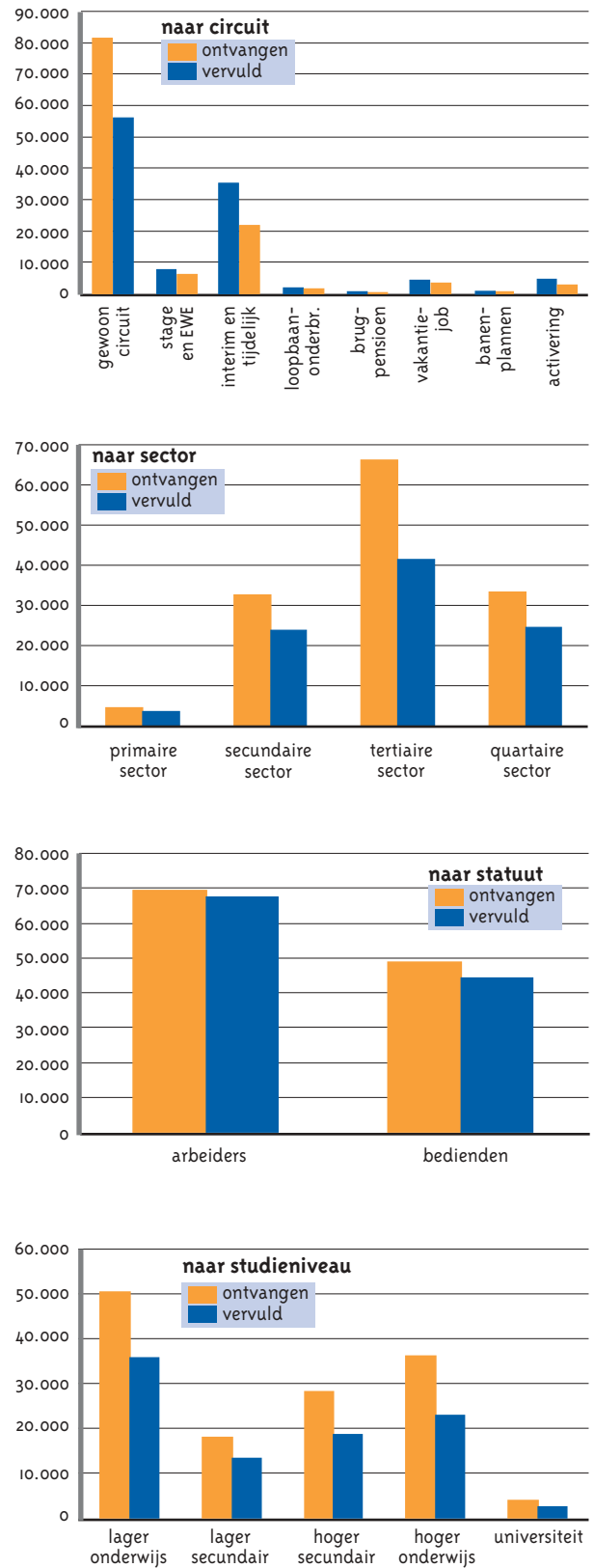
*• **Arbeidsmarktinformatie op internet:** In deze rubriek vindt u talrijke weblinks naar organisaties en sites op internet die arbeidsmarktinformatie ter beschikking stellen. De geïnteresseerde surfer, student of onderzoeker vindt hier een schat aan informatie.*

*• **Feedback:** De gebruikers van de website worden expliciet opgeroepen om suggesties voor verbeteringen of aanvullingen door te sturen, sites met interessante arbeidsinformatie te suggereren e.d. Op deze manier kan de website groeien en voor meer mensen een nog groter nut krijgen.*

Evolutie niet-werkende werkzoekenden in 1998



Evolutie ontvangen werkaanbiedingen 1998 Normaal economisch circuit





Hilde GOOSSENS, Opleidingsverantwoordelijke
DAIKIN, Oostende

2

De werkzoekende als klant

Voor een aantal mensen – in het bijzonder voor de laaggeschoolden – blijkt de deur tot de arbeidsmarkt moeilijk te openen. Vandaar dat wij hen een aantal sleutels willen aanreiken om de toegang gemakkelijker te maken.

De langetermijntrends geven duidelijk aan dat de laaggeschoolden het meest vatbaar zijn om in de werkloosheid terecht te komen. In Vlaanderen zijn ongeveer 6 van de 10 werklozen laaggeschoold. Laaggeschoolden hebben ook het meeste kans om in de langdurige werkloosheid terecht te komen: het aantal laaggeschoolden dat minder dan 1 jaar werkloos is bedraagt iets meer dan 40% terwijl dit stijgt tot bijna 70% bij een werkloosheidsduur van meer dan 2 jaar. Bij de midden- en hooggeschoolden is de omgekeerde tendens waar te nemen: een daling van bijna 50% naar minder dan 30%.

Daarom moeten we de laaggeschoolden verschillende sleutels ter beschikking stellen. De leidraad van de Vlaamse regering en de VDAB daarbij was dat het tewerkstellingsbeleid een kansenbeleid moet zijn. We moeten de kansen op een job voor de laaggeschoolden en de langdurig werklozen verhogen door:

- hun inzetbaarheid te vergroten met vorming en opleiding
- de arbeidsvraag meer naar hen te richten met acties voor en door werkgevers

- extra aandacht voor toeleidingsacties
- hen werkervaring te laten opdoen.

In het kader van de Europese richtsnoeren werd het aanbod van opleiding, vorming en begeleiding voor werkzoekenden in belangrijke mate aangescherpt. Vanuit Vlaanderen werd voor de opleiding voor knelpuntberoepen in totaal 300 mio extra voorzien voor '98 en '99 samen. Specifiek voor de opleidingen in de social profit, komt daar voor deze periode nog eens 600 miljoen bovenop.

Ook is er de belangrijke inspanning op het vlak van screening en oriëntatie. Nog meer dan vroeger worden via het intensief screenen van werkzoekenden de mogelijkheden, beperkingen en behoeften van het individu nagegaan. Hierdoor worden de betrokkenen beter georiënteerd naar de aangepaste opleiding, stage of job.

Voor ons kansenbeleid is het een interessante vaststelling dat sinds kort de daling van de werkloosheid het snelst verloopt bij de langdurig werkzoekenden. Daarvoor was het niet alleen belangrijk de inzetbaarheid van de arbeidsreserve te verhogen. Ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven, moest worden gesensibiliseerd tot aanwerving van laaggeschoolde, langdurig werklozen.

Belangrijk hiervoor is het Vlaams Sociaal Economisch Forum. Gestart in 1996 onder het motto 'Werken met laaggeschoolden werkt', volgde een tweede uitgave in 1998, met een grote inbreng vanuit het bedrijfsleven. Vooral het aanwervingsbeleid werd in de kijker gezet. Onderzoek wees namelijk uit dat meer dan 1 bedrijf op 10 hogere eisen stelt aan de sollicitanten dan nodig. Daarom wordt momenteel gewerkt aan de Ronde Tafel inzake bemiddeling en HRM-beleid voor laaggeschoolden.

2.1 BEMIDDELING TUSSEN WERKGEVER EN WERKZOEKENDE

De ontvangen vacatures en de ingeschreven werkzoekenden vormen de basis van het bemiddelingswerk. De VDAB speelt echter ook in op de niet formeel gemelde vacatures. Diverse onderzoeksresultaten wijzen erop dat de informele rekruteringskanalen zeer belangrijk zijn. De verschillende begeleidingsacties en zeker de jobclubs leren werkzoekenden ook hoe ze op de meest efficiënte wijze kunnen inspelen op deze verborgen arbeidsmarkt.

Aantal werkzoekenden per regio 1997-1998 (maandgemiddelden)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	1998	verschil 1997	1998	verschil 1997	1998	verschil 1997
Antwerpen	17.962	-2.145	20.263	-2.249	38.225	-4.394
Mechelen	4.434	-360	5.893	-810	10.327	-1.170
Turnhout	5.592	-563	10.995	-1.879	16.587	-2.442
ANTWERPEN	27.988	-3.068	37.151	-4.938	65.141	-8.006
Leuven	6.037	-539	8.241	-1.082	14.278	-1.621
Vilvoorde	5.624	-783	7.996	-1.092	13.620	-1.875
VLAAMS-BRABANT	11.661	-1.322	16.237	-2.174	27.898	-3.496
Brugge	3.693	-517	5.553	-448	9.246	-965
Kortrijk - Roeselare	4.193	-692	8.057	-1.503	12.250	-2.195
Oostende-Ieper	4.606	-433	6.868	-788	11.474	-1.221
WEST-VLAANDEREN	12.492	-1.642	20.478	-2.739	32.970	-4.381
Aalst-Oudenaarde	5.324	-511	8.211	-1.251	13.535	-1.763
Gent	11.004	-896	13.878	-961	24.882	-1.856
St-Niklaas-Dendermonde	6.242	-642	8.553	-984	14.795	-1.626
OOST-VLAANDEREN	22.570	-2.049	30.642	-3.196	53.212	-5.245
Hasselt	9.039	-1.476	17.472	-2.775	26.511	-4.251
Tongeren	2.861	-381	5.530	-1.006	8.391	-1.387
LIMBURG	11.900	-1.857	23.002	-3.781	34.902	-5.638
TOTAAL VLAANDEREN	86.611	-9.938	127.510	-16.828	214.123	-26.766

Enkele vaststellingen :

- Het gemiddelde aantal Vlaamse niet-werkende werkzoekenden daalde in 1998 met 26.766 of 11.1%.
- Deze daling vond plaats in alle werkloosheidscategorieën van de NWWZ, het minst in de groep van de "vrije werkzoekenden".
- Uitgesplitst naar leeftijd daalde het jaargemiddelde het meest voor de werkzoekenden tussen 25 en 40. De oudere werkzoekenden daalden anders dan de vorige jaren minder dan het totaal.
- Uitgesplitst naar werkloosheidsduur zijn de grootste dalingen te noteren bij de langdurig werklozen. Hiervan zijn de vrijstellingen wegens PWA-tewerkstelling en een reeks tewerkstellingsplannen gericht op deze doelgroep wellicht de oorzaak. Uitgesplitst naar geslacht daalde het aantal vrouwen (-11.7%) het gehele jaar sterker dan het aantal mannen (-10.3%). Toch zijn nog 60% van de NWWZ van het vrouwelijk geslacht.
- Het aantal niet-werkende werkzoekenden daalde vrijwel even sterk voor personen ingeschreven in arbeidersberoepen (-11.2%) als voor diegenen ingeschreven voor een bedienendberoep (-11.0%).
- Uitgesplitst naar regio zijn de sterkste dalingen waargenomen in de provincies Limburg (-13.9%) en West-Vlaanderen (-11.7%). De geringste daling vond plaats in Oost-Vlaanderen (-9.0%)

VDAB-On line: de WIS-vacaturebank

Eind 1998 beschikte de VDAB over 458 WIS-Jobcomputers waarvan er 239 in VDAB-kantoren staan, 148 in gemeenten en 71 bij partners. Op andere netwerken (Servitel, Publilink en Bibnet) is de WIS-vacaturebank ook beschikbaar. In het najaar van 1998 startte de vervangingsoperatie van de oudere Unisys-terminals. Dat resulteerde in 289 Unisys-terminals, 127 Siemens-terminals en 42 WIS-pc's aan het einde van het jaar.

Internet rukt op

97% van de vacatures die de VDAB ontvangt, wordt verspreid via WIS. Werkzoekenden krijgen via de WIS-vacaturebank toegang tot gemiddeld 16.752 vacatures per maand. Dit is een stijging van 48% t.o.v. 1997. Bij 88.5% van de vacatures is de naam en het adres van de rekruteerder vermeld. Dit is iets minder dan in 1997 (91.9%).

Wij merken een verschuiving in het gebruik van WIS. De werkzoekenden vinden steeds meer hun weg naar toestellen in de gemeenten en bij partners. Het gebruik van WIS via

internet is eveneens sterk toegenomen. Dit was een trend die reeds vorig jaar was ingezet en zich nu doorzet. De groeiende verspreiding van terminals bij partners en het toenemend succes van het internet en de VDAB-site zijn de voornaamste redenen. In het totaal had de WIS-vacaturebank 1.923.704 bezoekers in 1998. Dit cijfer is een onderschatting wetende dat bij Servitel en de 327 bibliotheken achter één sessie meerdere gebruikers kunnen schuilgaan. Het totaal aantal WIS-consultaties is in 1998 met 6% gestegen. Het aantal WIS-consultaties op internet nam met 84% toe.

Impact WIS

Het aandeel van de via WIS vervulde vacatures is gestegen van 45% in 1996, naar 53.5% in 1997 tot 57% in 1998. Eind december 1998 werden nagenoeg 6 op 10 vacatures vervuld via WIS. Bij het vervullen van de vacature komt de VDAB-consulent steeds minder tussen: in 39.3% van de plaatsingen in 1998 contacteerde de werkzoekende rechtstreeks de werkgever (i.t.t. 1997: 35.9%).

Hierdoor komt er tijd vrij om werkzoekenden met minder kansen op de arbeidsmarkt meer individueel te coachen in de trajectbegeleiding naar werk.

Door het toenemend on-line gebruik moet de impact van de VDAB in het aanwervingsproces anders gemeten worden. Een werkgever kan veronderstellen dat een kandidaat spontaan solliciteert terwijl het in werkelijkheid over een reactie op een WIS-vacature gaat.

Profiel van de WIS-gebruiker

19% van de WIS-gebruikers was eind 1998 niet ingeschreven bij de VDAB. Eind 1997 was dit 16.8%. Nagenoeg een vijfde van de consultaties heeft betrekking op arbeidersfuncties, nog eens 20% op bedienendfuncties, 19% op vrije beroepen en technici en 16% voor een functie in de verkoop. 36% van de consultaties is voor een vacature met lager onderwijs als studievereiste, 26% van de consultaties voor een vacature met hoger onderwijs als studievereiste. Dit profiel toont duidelijke verschillen met het profiel van de internetgebruiker (zie verder in de tekst).

Maandelijks telden we ongeveer volgend aantal bezoekers op de WIS-computers voor de verschillende modules (exclusief Internet):

- raadplegen vacatures: 120.000
- raadplegen opleidingsaanbod: 11.000
- opvragen algemene info: 6.000
- inschrijven als werkzoekende: 2.400

Interesse van de WIS-gebruiker

De vacaturebank blijft de grote publiekstrekker: de vacatureraadplegingen vertegenwoordigen 86% van alle sessies. Dit ligt nog iets hoger dan in 1997 (84,27%).

EURES



Het vrij verkeer van personen, en meer bepaald het bevorderen van de mobiliteit van de werkzoekenden & werknemers is een van de hoofddoelstellingen van de Europese Unie.

Daarom werd het EURES-netwerk door de Europese Unie opgericht.

EURES staat voor "European Employment Services" en biedt in Europa diensten aan, zoals informatie, advies over de consequenties van het werken over de grens en hulp bij plaatsing.

EURES is een uniek Europees netwerk van 500 bemiddelingsconsulenten, zgn. euroconsulenten, verspreid over de hele Europese Economische Ruimte (de Europese Unie plus Zwitserland, Liechtenstein, Noorwegen en IJsland).

De VDAB-euroconsulenten werken samen met de universitaire euroconsulenten (van Universiteit Gent en KU-Leuven) voor advies inzake (verder) studeren in het buitenland.

Voor gespecialiseerde vragen betreffende sociale zekerheid, over arbeidswetgeving, loonkwesties en voor belangenbehartiging, kan het advies van de syndicale euroconsulenten ingewonnen worden.

EURES en Internet

U vindt informatie over de dienstverlening van Eures op de server van de Europese Commissie (<http://europa.eu.int/jobs/eures>). De rubrieken over de arbeids- en levensvoorwaarden van elke EER-lidstaat vertonen hetzelfde formaat en de informatie zelf wordt aangeleverd en geactualiseerd door

experten in elk land. De informatie is beschikbaar in het Engels, Frans en Duits. Deze Eures homepage heeft "links" met de homepages van de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. Zo krijgen werkzoekenden toegang tot (Internet)-vacatures van alle lidstaten.

Een greep uit de EURES realisaties

- In het kader van de grensprojecten werkt Eures samen met publieke arbeidsbemiddelingsdiensten van de buurlanden, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging. Zo is er een brede waaier van informatie aanwezig over grensarbeid.
- Ter bevordering van de synergie met andere Europese projecten geeft Eures aan Leonardo-cursisten voor hun vertrek de nodige info over het land waar de (buitenlandse) stage plaatsvindt en kan Eures tussenkomen in opvang ter plaatse.
- Eures gaf aan alle consulenten een opleiding over de eerstelijnsdienstverlening aan werkzoekenden met interesse voor werk in het buitenland. Dit is de zogenaamde **integratie van Eures in de organisatie**. Een handige leidraad "Aan de slag in Europa" moet de geïnteresseerden ertoe aanzetten om de consequenties van een job in het buitenland juist in te schatten.
- Er werd een klantenquête opgezet in 16 Eures diensten van België, Nederland en Aken. Hierdoor kunnen we beter inspelen op suggesties en behoeften van de mobiele werkzoekenden.
- Eures-Kortrijk beschikt over een documentatiecel waarin klanten (arbeidsmarkt)informatie over vele landen van Europa vinden. Daar is ook een Internet-aansluiting beschikbaar voor consultatie van andere Europese jobsites.
- Euroconsulenten maakten deel uit van een panel met experts om vragen van luisteraars van Studio Brussel te beantwoorden tijdens de Euroweek (10-17 mei 1998).

Eures in cijfers

- In 1998 genoteerde contacten van euroconsulenten met werkzoekenden: 7.448
- WIS-prints van buitenlandse vacatures: 22.114
- Door de euroconsulenten verwezen werkzoekenden: 10.296

2.2 T-INTERIM: ALS EEN INVALLER EEN MEEVALLER WORDT

Aandacht voor veiligheid

Op 18-12-1997 werd het Koninklijk Besluit betreffende de veiligheid en de gezondheid van uitzendkrachten op het werk in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

T-Interim was één van de eerste uitzendkantoren die consequent het gebruik van een modelwerkpostfiche introduceerde. Daaraan ging een uitgebreide informatie-campagne vooraf. Tevens werden alle maatregelen genomen om de gezondheid van de uitzendkrachten te beschermen.

T-Interim werd in 1998 lid van de vzw Centrale Preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid. Dit wordt het forum van waaruit de publieke en private uitzendkantoren, samen met de sociale partners, acties kunnen starten voor meer veiligheid in de uitzendsector. Het sluitstuk in de ganse aanpak, het centrale beheer van het medisch dossier van de uitzendkracht, is voorlopig nog niet geoperationaliseerd. Dit wordt een belangrijke opdracht voor 1999.

Start arbeidsgeneeskundige onderzoeken van uitzendkrachten

Bepaalde uitzendkrachten dienen, evenals vaste personeelsleden, vóór hun aanwerving medisch onderzocht te worden. Deze categorieën zijn wettelijk bepaald :

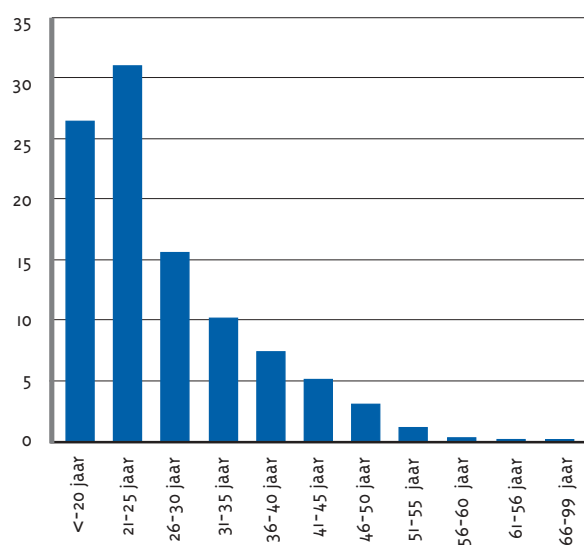
- werknemers blootgesteld aan een risico van beroepsziekten;
- werknemers die een veiligheidspost bekleden (bestuurders van motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, ...);
- werknemers die rechtstreeks in contact komen met voedingswaren;
- mindervaliden;
- personen beneden de 21 jaar;
- mensen die veel met beeldschermen werken;
- werknemers die regelmatig zware lasten hanteren.

Hiertoe is T-Interim, sinds 01-07-1998, aangesloten bij PlusMT (een economisch samenwerkingsverband tussen twee arbeidsgeneeskundige diensten), dat deze opdracht uitvoert. De medische kabinetten waar deze onderzoeken doorgaan, zijn verspreid over het hele Vlaamse land.

De leeftijds piramide van de uitzendkrachten

Het procentueel aandeel van de verschillende leeftijdscategorieën in het uitzendkrachtenbestand blijft door de jaren heen vrij stabiel. Vooral jongeren voelen zich tot de uitzendformule aangetrokken, in afwachting dat ze een vaste baan op de kop kunnen tikken. De schaarste op de arbeidsmarkt, waardoor sommige beroepen steeds moeilijker ingevuld raken, zorgde nog niet voor een echt significante doorbraak van oudere werkzoekenden op de uitzendmarkt. Hiernaar zal in de toekomst bijkomende aandacht gaan.

Procentueel aandeel uitzendkrachten T-Interim volgens leeftijdsgroep 1998



Callcenter voor grotere flexibiliteit

Uitzendkrachten zijn flexibel. Met recht en rede verwachten zij eenzelfde flexibiliteit van hun uitzendkantoor.

Klassieke kantooruren volstaan niet langer in het kader van een optimale dienstverlening. Op 1 april 1998 installeerde T-Interim een callcenter om aan de gewijzigde behoeften tegemoet te komen. Daardoor zijn onze diensten permanent bereikbaar van 8 tot 20 uur.

Dit resulteerde in 44.800 calls gedurende de resterende negen maanden van 1998. Ongeveer de helft daarvan kwam van uitzendkrachten. Een derde van de vragen had betrekking op het eigen dossier; iets minder dan de helft betrof algemene infovragen.

Inspanningen voor risicogroepen

Het belang van T-Interim voor de inschakeling van risicogroepen op de arbeidsmarkt kan niet genoeg onderstreept worden. T-Interim kan, dankzij een nauwe samenwerking met de VDAB, uitzendarbeid waar nodig vooraf laten gaan door een aangepaste scholing. Daardoor slagen wij erin om steeds meer laaggeschoolden bij het arbeidsmarktproces te betrekken. In zeer veel gevallen leidt deze opstap naar een reguliere job.

Aantal werknemers uit de risicogroepen met één of meerdere contracten bij T-Interim

	1998	groei t.o.v. 1997
Migranten	1.013	+ 52 %
Laaggeschoolden	11.690	+ 17 %
Bestaansminimumtrekkers	86	+ 43 %
Deeltijds leerplichtigen	24	+ 85 %

Jobstudenten

Het aantal jobstudenten groeide met 10 %. Dit is minder spectaculair dan in 1997 toen de invoering van de solidariteitsbijdrage voor jobstudenten een stormloop op interimcontracten losmaakte.

Het jaar in cijfers

In 1998 vulde T-Interim 19.878 vacatures voor uitzendarbeid in en stelde daarbij 21.251 uitzendkrachten tewerk. In totaal werden 5.698.408 uren uitzendarbeid gepresteerd bij 6.367 gebruikers. Dit betekent een groei van 12 % t.o.v. 1997.

Met dit resultaat zit T-Interim op één lijn met de groei die de private uitzendkantoren in 1998 realiseerden in Vlaanderen.

Toeleidings- en rekruteringsproblematiek voor opleidings-, begeleidings- en werkgelegenheidsinitiatieven

De VDAB kampt, net als derden, met moeilijkheden om werkzoekenden te motiveren voor allerlei initiatieven rond opleiding, begeleiding en maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Zo daagt voor de actie 5 voor 12 maar de helft van de uitgenodigde werkzoekenden op; de bezetting van sommige centra voor training en opleiding laat te wensen over en bepaalde initiatieven voor langdurig werklozen lopen moeilijk. Het publiek dat specifiek aangesproken wordt, reageert niet op uitnodigingen.

Gezien het belang van de Europese richtsnoeren inzake werkgelegenheid wordt een vlotte toeleiding van primordiaal belang voor de VDAB. Het is dus noodzakelijk om de oorzaken van dit gebrek aan belangstelling te ontrafelen.

Belemmerende factoren

Er zijn verscheidene redenen voor het gebrek aan belangstelling bij werkzoekenden.

*Op de eerste plaats zijn er **belemmerende factoren bij de klant**. Hier hebben we vooral te maken met het gebrek aan (een gratis of betaalbare) kinderopvang. Ook vervoersproblemen zijn een belangrijke hinderpaal, net als de zorg voor familieleden. Vooral vrouwen hebben met die problemen af te rekenen.*

Daarnaast spelen ook de scholingsgraad, de talenkennis en vroegere ervaringen met opleiding een rol. Wie bijvoorbeeld al een opleiding volgde en toch geen werk vond, verliest gemakkelijk zijn geloof in die initiatieven. Ook wie zijn werkloosheid als te negatief of te positief beleeft, is niet geneigd om op die initiatieven in te gaan. Fysieke problemen kunnen een negatieve rol spelen.

Bovendien gaan sommige werkzoekenden onder een opeenstapeling van problemen gebukt (sociaal, medisch, financieel, juridisch enz.).

*Er zijn ook **belemmerende factoren bij de uitvoerende organisaties**. Het is best mogelijk dat een deel van het bestaande aanbod aan opleidings-, begeleidings- en*

werkgelegenheidsinitiatieven van de VDAB (of van derden) de oorzaak is van de toeleidingsproblemen.

De informatie- en rekruteringscampagnes laten soms ook te wensen over, omdat ze niet aangepast zijn aan het doelpubliek. Dat is dan weer het gevolg van een tekort aan inlevingsvermogen bij de dienstverleners.

Een derde punt is de veelheid aan initiatieven en de soms gebrekkige coördinatie ervan. Dat scheidt verwarring bij de klant.

Enkele andere belangrijke vragen die de dienstverlener zich moet stellen zijn:

- Is het aanbod technisch-inhoudelijk, pedagogisch-didactisch en organisatorisch voldoende afgestemd op de doelgroep?
- Hoe groot zijn de kansen op een baan nadat de klant begeleid is en een opleiding beëindigde?

Ook **sociaal-economische factoren** kunnen een oorzaak zijn van het tekort aan belangstellenden. Door de heropleving van de economie en de groei van de uitzendarbeid kunnen de meest gemotiveerde en best gekwalificeerde werkzoekenden sneller of regelmatig aan de slag en zijn ze minder geneigd om een opleiding te volgen.

De arbeidsvoorwaarden en de eisen die aan bepaalde beroepen worden gesteld, zijn vaak te hoog voor veel werkzoekenden.

De doelgroepenbepaling is bovendien soms zo eng, dat bepaalde werkzoekenden die belangstelling hebben uit de boot vallen.

Tot slot zijn er ook minderheden in de maatschappij die op allerlei vooroordelen botsen en met discriminatie moeten afrekenen. Dit heeft een weerslag op de toeleiding en op de uitstroomresultaten.

Dan zijn er nog **structurele factoren** die ervoor zorgen dat er weinig belangstelling bij werkzoekenden is. Elke maatregel om werklozen te integreren, botst op werkloosheidsvallen. Door een samenspel van mechanismen in ons sociaal en fiscaal stelsel levert de overgang van werkloosheid naar werk voor een aantal werkzoekenden, en dan vooral voor lager geschoolden, geen of weinig financieel voordeel op.

Dat heeft tot gevolg dat de arbeidsmarktreserve geen 250.000 bedraagt, maar een fractie daarvan.

Tot slot zijn er de **motiverende factoren**. De aanbieders van opleidings- en begeleidingsinitiatieven beschikken over (te) weinig financiële stimuli om werkzoekenden te motiveren om in begeleiding te gaan en om een opleiding te volgen.

Bovendien twijfelen heel wat laaggeschoolde werkzoekers eraan of een (bijkomende) opleiding voor hen de kansen op een baan vergroot. Men wil wel werk maar men wil geen opleiding volgen.

Enkele voorstellen tot verbetering op een rij

- De dienstverlener moet op maat van de klant werken. Daarvoor is het nodig dat hij de behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de klant zeer goed kent. Om hinderpalen uit de weg te ruimen, moet hij bovendien gaan samenwerken met andere diensten, bijvoorbeeld voor buitenschoolse kinderopvang.
- De technisch-inhoudelijke, didactische en organisatorische aspecten van de initiatieven moeten ook op maat van de klant worden gemaakt. De trajectwerking moet efficiënt zijn.
- Er is nood aan drempelverlagende initiatieven. Zo schrikken bijvoorbeeld korte modules minder af dan langdurige.
- De beste motivatie om een opleiding te volgen is dat de werkzoekende nadien (bijna) zeker een baan heeft. De opleidingen moeten dus op de arbeidsmarkt gericht zijn.
- Om cursisten werkervaring te laten opdoen, moet de dienstenleverancier goede contacten met werkgevers onderhouden.
- Tot slot moeten de werkloosheidsreglementering en het sociale-zekerheidsstelsel worden aangepast om werkloosheidsvallen uit te schakelen.

2.3. BEGELEIDINGSACTIES VOOR WERKZOEKENDEN

Jobclub: leren efficiënt en doelgericht solliciteren

Jobclub biedt naast een sollicitatietraining ook aan de werkzoekenden de middelen om met een minimum aan financiële inspanningen aan een hoog ritme te solliciteren.

Lid worden vraagt dan ook een duidelijk engagement.

In iedere regio zijn er meerdere Jobclubs actief, er zijn in totaal 34 Jobclubs in Vlaanderen.

Resultaten

In 1998 werden 4.606 werkzoekenden begeleid vanuit de Jobclub, waarvan 3.666 nieuwe leden. Dit betekent 135 werkzoekenden per Jobclub.

In vergelijking met 1997 is er een stijging met 232 nieuwe leden.

De doorstroomresultaten werden gemeten 6 maanden na de start van Jobclub.

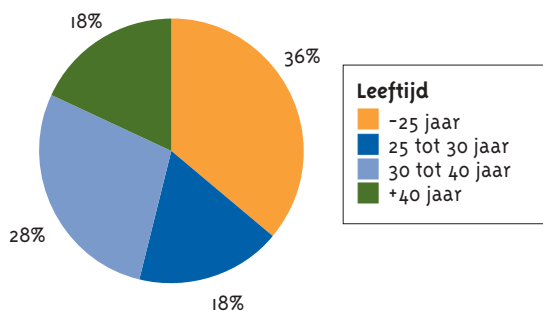
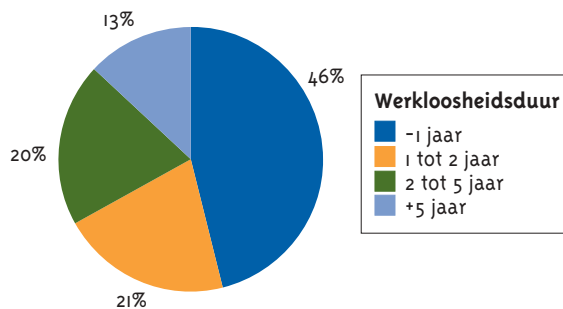
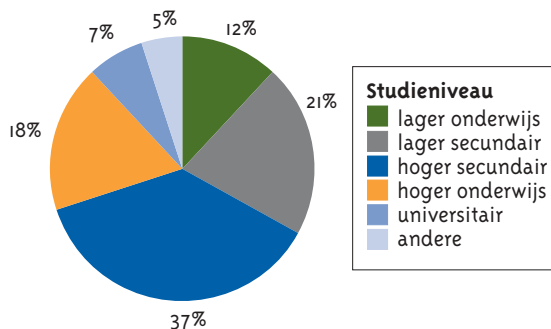
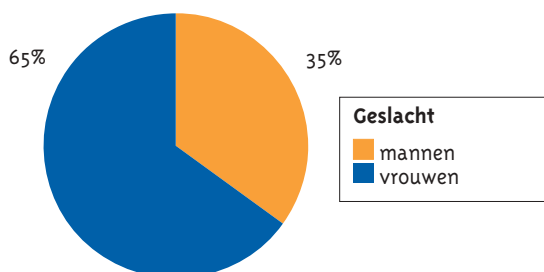
Voor de werkzoekenden die gestart zijn in de periode van 1 januari 1998 t/m 30 juni 1998 is 62,3 % zes maanden later doorgestroomd, bijna 5 % volgt zes maanden later een opleiding.

Profiel van de nieuw begeleide klanten

T.o.v. 1997 is er voornamelijk een verandering in profiel wat betreft het studieniveau en de werkloosheidsduur.

Laaggeschoolde werkzoekenden vertegenwoordigen ruim 1/3 van het ledenbestand.

Het aandeel van langdurig werkzoekenden bedraagt 54%, waarvan 13% langer dan 5 jaar werkzoekend waren.



Weer-Werk

Weer-Werk richt zich prioritair naar werkzoekenden die minimum 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn en naar werkzoekenden die genieten van een bestaansminimum.

Weer-Werk is een individuele begeleiding volgens de counselingmethodiek.

Enkele cijfers

In 1998 werden 8.309 nieuwe klanten begeleid.

De doorstroomresultaten werden gemeten 6 maanden na beëindiging van de Weer-werkbegeleiding.

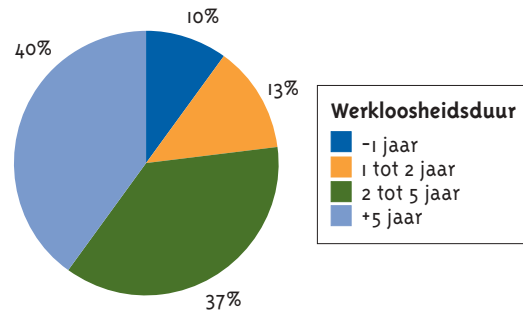
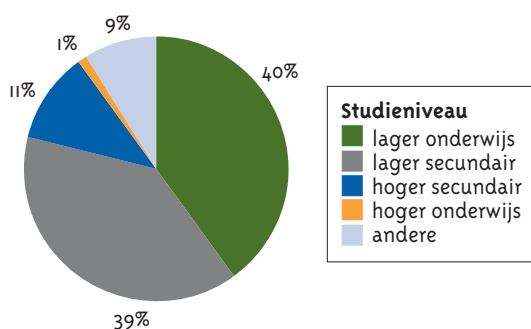
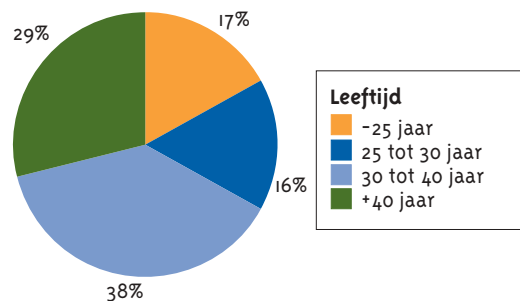
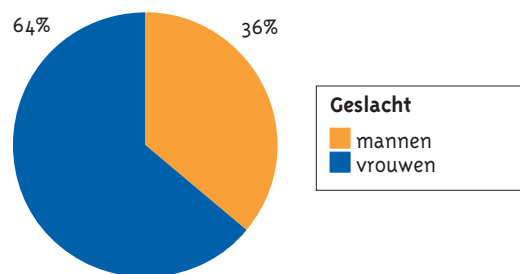
Voor de werkzoekenden die de begeleiding beëindigden in de periode van 1 januari 1998 t/m 30 juni 1998 is na 6 maanden 62,3 % doorgestroomd.

Weer-Werkklanten in beeld

De verhouding mannen/vrouwen blijft constant, 1/3 zijn mannen; 2/3 vrouwen.

79% van de klanten zijn laaggeschoold (lager onderwijs of lager secundair onderwijs). T.o.v. 1997 is dit een stijging met bijna 15%.

40% van de klanten zijn langer dan 5 jaar werkzoekend. In vergelijking met 1997 betekent dit bijna een verdubbeling. Als gemiddeld profiel kunnen we stellen dat een Weer-Werkklant ouder dan 30 jaar is én laaggeschoold én langdurig werkzoekend is.



Psychologisch advies en oriëntering

Een werkzoekende kan op eigen vraag of op aanraden van een VDAB-consulent een psychologisch onderzoek aanvragen. Deze psychologische onderzoeken hebben als doel advies te verstrekken over tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden van werkzoekenden en kandidaat-cursisten.

De VDAB is bevoegd om multidisciplinaire verslagen af te leveren in het kader van de inschrijvingsprocedure bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH). De VDAB-multidisciplinaire teams behandelen vooral aanvragen die thuis horen binnen de thematiek van opleiding, begeleiding en tewerkstelling.

Enkele cijfers

Activiteit	1996	1997	1998
Individueel			
oriëntatieonderzoek	366	548	417
Screening kandidaat			
Training & Opleiding	3.268	3.082	3.346
Multidisciplinair			
onderzoek	234	166	122
TOTAAL	3.868	3.796	3.885

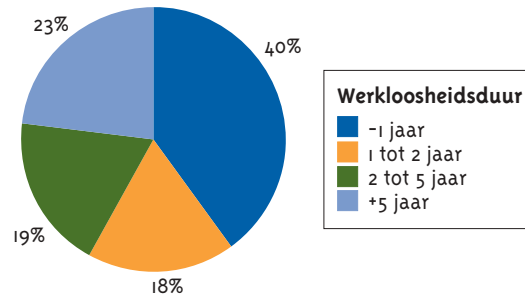
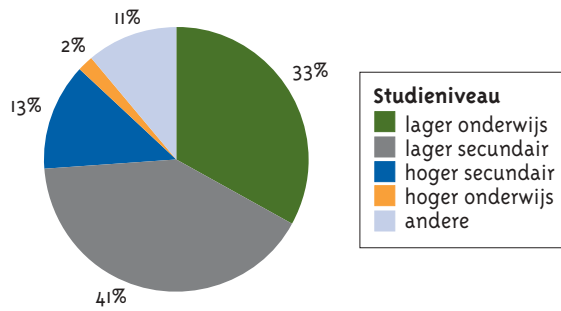
Het doorverwijzen van werkzoekenden voor een psychologisch onderzoek gebeurt niet meer zo frequent als vroeger. Dit verklaart de daling van de individuele oriëntatieonderzoeken in vergelijking met vorig jaar. Velen worden nu in eerste instantie geholpen door de gespecialiseerde begeleidingsdiensten. Alleen bij een heel specifieke problematiek is een diepgaand psychologisch onderzoek aangewezen.

De stijging van het totaal aantal psychologische onderzoeken uitgevoerd in 1998 in vergelijking met vorige jaren is te wijten aan het hoog aantal screenings van kandidaat-cursisten en het verminderd aantal uitgevoerde multidisciplinaire onderzoeken.

Maatschappelijk Werk

De maatschappelijk werkers begeleiden werkzoekenden die op hun weg naar werk met specifieke problemen geconfronteerd worden. De doelgroep is dan ook zeer verscheiden: deeltijds leerplichtigen, anderstaligen, kandidaat politiek vluchtelingen, werkzoekenden in psychosociale noodsituaties, migranten, werkzoekenden met problemen op medisch, sociaal en psychisch vlak, personen met een handicap en werkzoekenden die buitengewoon onderwijs gevolgd hebben.

In 1998 werden 3.037 nieuwe klanten begeleid.

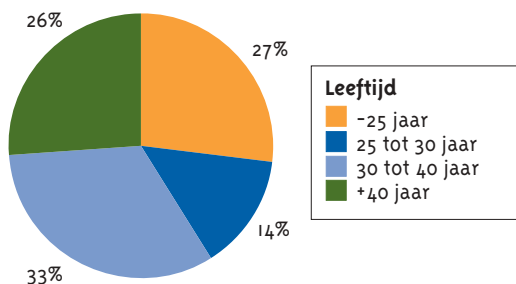
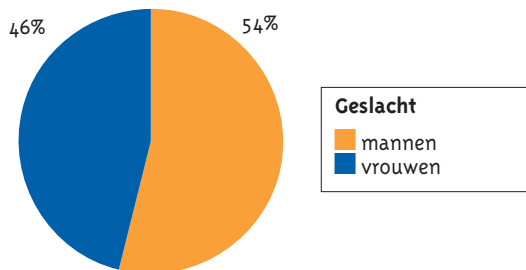


Klanten in beeld

Ruim de helft van de klanten zijn mannen.

74 % van de klanten zijn laaggeschoold.

Het merendeel van de klanten zijn langdurig werkzoekend, waarvan 1/4 meer dan 5 jaar.



Begeleidingsplan

Het Begeleidingsplan is gebaseerd op het samenwerkingsakkoord van 13 februari 1996 tussen de federale regering, de gewestelijke regering en de gemeenschapsregeringen verlengd tot 31 december 1998. De dubbele doelstelling van het samenwerkingsakkoord:

- de werkzoekende professionele begeleiding aanbieden op het moment dat hij of zij dreigt in de werkloosheid verstrikt te geraken
- scherper toezicht door de federale overheid op de inspanningen van de werkzoekenden om een job te vinden.

Het begeleidingsplan richt zich op laaggeschoolde werkzoekenden (geen diploma van hoger secundair onderwijs) die tien maanden werkloos zijn en jonger dan 46 jaar.

De begeleiding start met een informatiesessie voor de werkzoekende, waarin het Begeleidingsplan en de VDAB-dienstverlening worden voorgesteld. Daarna krijgt de werkzoekende de gelegenheid om een actieplan op te stellen dat bevestigd wordt in een schriftelijke begeleidingsovereenkomst tussen de werkzoekende en de consulent. Na een begeleidingsperiode van minstens drie maanden evalueert de consulent het actieplan samen met de

werkzoekende . De resultaten van deze evaluatie worden in de vorm van een evaluatiedocument verstuurd naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Resultaten

In 1998 bestond de doelgroep uit 11.212 werkzoekenden.

De VDAB maakte in 1998 in het totaal 9.927 overeenkomsten over aan de RVA. Verder werden er 11.172 evaluaties overgemaakt, waarvan 10.906 positieve en 266 negatieve.

De afspraken gemaakt in het samenwerkingsakkoord tussen de federale regering, de gewestelijke regering en de gemeenschapsregeringen worden tijdens de begeleiding van werkzoekenden gewetensvol nageleefd: in 1998 werden 2.382 dossiers van werkzoekenden die onvoldoende meewerkten aan hun tewerkstelling overgemaakt aan de RVA. Dit waren 761 dossiers binnen de werking van het Begeleidingsplan en 1.656 andere.

Oriëntatiecentrum

Het oriëntatiecentrum (OC) is een initiatief dat kadert binnen het begeleidingsplan.

Het OC wil werkzoekenden begeleiden bij het opstellen van **een realistisch actieplan** dat hen toelaat zo snel mogelijk een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt.

Iedere werkzoekende die nog geen duidelijk afgebakend jobdoelwit heeft, onvoldoende zicht heeft op zijn eigen capaciteiten of mogelijkheden, kan in een OC-begeleiding stappen.

Via groepswork en individuele gesprekken worden de mogelijkheden en wensen van de klant op een rij gezet, wordt het aanbod bekeken op de arbeidsmarkt in eigen streek en krijgt de werkzoekende meer zicht op de eisen die werkgevers stellen.

Het OC brengt bij de werkzoekenden een **motiverend en activerend** effect teweeg: veel werkzoekenden voelen zich door de combinatie van gerichte informatie, inzichtbevorderende activiteiten en persoonlijke gesprekken terug of meer gemotiveerd om een realistisch en gefundeerd actieplan op te stellen. De zelfredzaamheid van deze werkzoekenden wordt ondermeer gestimuleerd; veel werkzoekenden gaan gerichter solliciteren.

In 1998 heeft het OC **5.761 werkzoekenden** begeleid. Deze groep was heterogeen samengesteld o.m. op het vlak van het studieniveau of de leeftijd.

Cijfers aantal deelnemers OC en verhouding man/vrouw

mannen	2.269	37%
vrouwen	3.763	63%

Cijfers studieniveau deelnemers OC

LO	29%
LSO	34%
H50	24%
H0BU	5%
Universitair	1%
Middenstandsopleiding	4%
Buitenl.	3%

Cijfers leeftijd deelnemers OC

- 25 jaar	25%
tussen 25 en 30 jaar	15%
tussen 30 en 40 jaar	34%
+ 40 jaar	26%

Cijfers werkloosheidsduur (eurodat)

- 1 jaar	53%
1 jaar - 2 jaar	30%
2 jaar - 5 jaar	12%
+ 5 jaar	5%

Het WEP-privé-plan

Voor langdurig werklozen is het niet altijd eenvoudig om aan een job te geraken. Vooral het ontbreken van relevante ervaring vormt een struikelblok. Het WEP-privé-plan, een initiatief van de Vlaamse regering op voordracht van minister Kelchtermans, geeft aan werkgevers een financiële tegemoetkoming in de loonkost wanneer zij een langdurig werkloze een werkervaringsplaats voor één jaar bieden. Bij aanwerving van een werknemer die minstens drie jaar werkzoekend is en in aanmerking komt voor een banenkaart kan de werkgever een **werkervaringspremie** ontvangen, die als volgt wordt vastgesteld:

werkloosheids- duur	premie per maand	
	tewerkstelling min. 50%	tewerkstelling min. 80%
36 tot 48 maanden	5.000	8.000
48 tot 60 maanden	10.000	16.000
meer dan 60 maanden	9.000 + 6.000*	18.000 + 6.000*

*Bij de aanwerving van een werkzoekende die **langer dan 60 maanden werkloos is**, krijgt de werkzoekende een federale premie van 6.000 BEF, met name de banenplanuitkering, die men kan aftrekken van het loon. Zo krijgt de werkgever boven op de werkervaringspremie, een **bijkomende loonvermindering van 6.000 BEF**.

Na een lange periode van werkloosheid is een nieuwe job vaak wennen. Het WEP-privé plan voorziet daarom in professionele begeleiding van de werkzoekende gedurende zijn werkervaring. De werkgever kan naar wens de VDAB of een erkende organisatie inschakelen. Hij kan hiervoor een begeleidingscheque van 50.000 BEF aanwenden.

Na de werkervaringsplaats kan de werkzoekende hopelijk in het bedrijf tewerkgesteld blijven. Het WEP-privé-plan is immers pas een succes als de werkzoekende na meer dan een jaar nog altijd aan de slag is.

Werkervaringsplan : WEP-plus

Het verwerven van werkervaring is voor laaggeschoolde langdurig werkzoekenden een essentiële schakel tot reïntegratie op de reguliere arbeidsmarkt.

Op 4 maart 1997 sloten de federale staat en de gewesten een samenwerkingsakkoord over doorstromingsprogramma's.

Met het nieuwe werkervaringsplan, wep-plus, wordt het werkervaringsbeleid grondig vernieuwd. Een tewerkstelling in het kader van wep-plus zou voor de aangeworven werknemers een brug moeten vormen tussen een periode van werkloosheid en werk. De werkervaring moet hen voldoende bagage geven om de stap naar het gewone bedrijfsleven te zetten.

Om dit te kunnen verwezenlijken, steunt wep-plus op de volgende principes :

- het harmoniseren van twee bestaande stelsels, Weer-Werk-projecten en projecten van het werkervaringsplan (wep) naar projecten van het wep-plus-plan waarbij de verschillen op het vlak van doelgroep, subsidiëring, opleidings- en begeleidingsaspecten worden weggewerkt;
- het veralgemenen van de begeleidingsplicht voor de doelgroep, waarbij bijzondere aandacht aan de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt moet worden besteed;
- de activering van de werkloosheidsuitkering of het bestaansminimum
- de aanmoediging van deeltijdse tewerkstelling.

Voor welke werkgevers ?

Werkgevers uit de non-profitsector (lokale besturen en uzw's) kunnen doelgroepwerknemers tewerkstellen in een wep-plus-project.

Voor welke werknemers ?

1. tenminste 24 maanden uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en geen diploma bezitten van HSO;
2. tenminste 12 maanden bestaansminimumtrekker zijn en geen diploma bezitten van het HSO.

Welke arbeidsregimes worden toegestaan ?

De tewerkstelling is tenminste halftijds en duurt maximaal 1 jaar.

Toeleiding

Kandidaten worden toegeleid via begeleidingsacties, door de VDAB of een door de VDAB erkende derde.

Begeleiding

Tijdens de tewerkstellingsperiode wordt de werknemer individueel opgevolgd en wordt een sollicitatietraining en -begeleiding voorzien.

De subregionale tewerkstellingscomité's beslissen welke organisatie deze begeleidingsacties uitvoert.

De planning van deze begeleidingsacties is vervat in een geïndividualiseerd begeleidingsplan.

Enkele cijfergegevens

Van januari 1998 t/m december 1998 werden in het kader van wep-plus 4.959 jobs ontvangen. Er werden 549 jobs geannuleerd.

Eind december zijn er 3.945 werknemers geplaatst en 567 jobs stonden open.

In totaal werden 18.455 werkzoekenden verwezen voor een job. Dit betekent een gemiddelde aantal verwijzingen van 4,6 kandidaten per job.

2.4 BEHEER VAN DE TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S

De gewesten zijn bevoegd voor het beheer van de meeste tewerkstellingsprogramma's. De VDAB speelt een belangrijke rol m.b.t. de toeleiding van de kandidaten, de vacaturebehandeling en de betalingen van premies en sommige lonen.

De laatste jaren is er meer aandacht voor werkervaring en opleiding met het oog op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.

De tewerkstelling in dit stelsel blijft beperkt tot max. 12 maanden met aanmoediging van deeltijdse jobs.

Het actief gebruik van werkloosheidsuitkeringen voor de financiering van deze programma's ligt hoger wanneer de werknemers wonen in een gemeente met een hogere werkloosheidsgraad (20 %) dan de gemiddelde werkloosheid van de streek.

Het systeem gericht op werkervaring en eventueel opleiding is uitgebreid naar de commerciële sector door de uitwerking

van het WEP-privé plan. Werkgevers die langdurig werklozen een werkervaringsplaats aanbieden kunnen onder bepaalde voorwaarden een werkervaringspremie en een begeleidingspremie krijgen.

Stage van Jongeren (KB nr. 230 van 21-12-1983)

Deze stage heeft tot doel de jonge, onervaren werkzoekenden enige beroepservaring te laten verwerven om hun definitieve inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen.

Ondernemingen zijn verplicht om 3 % van het personeelsbestand als stagiair aan te werven.

In 1998 telden we 26.255 stagecontracten, waarvan 3.216 met een eerste-werkervaringscontract.

De federale ministeries en de instellingen die ervan afhankelijk moeten, 1,5 % stagiairs aanwerven waarvan 2/3 met een eerste werkervaringscontract.

Het eerste-werkervaringscontract wordt in de toekomst vervangen door een gewoon stagecontract.

Gesubsidieerde contractuelen - gesco (KB nr. 474 van 28-10-1986 plaatselijke besturen - programmawet van 30-12-88 veralgemeend stelsel)

Openbare besturen, instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk kunnen gesco's in dienst nemen.

De Subregionale Tewerkstellingscomités verlenen advies over de ingediende projecten. De directeurs van de STD's waken er o.a. over dat de aanwervingscriteria in overeenstemming zijn met de structuur van de regionale werkloosheid. Het is de Vlaamse minister van werkgelegenheid die een project definitief goedkeurt. De VDAB selecteert de kandidaten die aan het gevraagde profiel beantwoorden.

Ze worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur. Ze genieten volledige sociale bescherming zoals bij gewone arbeidscontracten. De werkgevers worden grotendeels vrijgesteld van de bijdragen voor de sociale zekerheid. Zij ontvangen bovendien meestal een premie per aangeworven gesubsidieerde contractueel.

De mate van subsidiëring is afhankelijk gesteld van een aantal factoren, zoals de doelstelling van het project en de kenmerken van de aangeworven gesco's.

In vergelijking met 1997 is het totaal aantal gesco's met 23% gestegen. Het aantal voltijdse banen is echter wel gedaald met 25%. De deeltijdsen zijn echter met 78% toegenomen.

Gesco's eind 1998

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	1.763	1.055	2.818
Vrouwen	2.124	4.461	6.585
Totaal	3.887	5.516	9.403

Het Derde Arbeidscircuit (KB nr. 25 van 24-03-1982)

Het Derde Arbeidscircuit creëert jobs, in de non-profitsector, om aan collectieve behoeften te voldoen. Deze jobs worden ingevuld door uitkeringsgerechtigde langdurig werklozen of bestaansminimumtrekkers.

Enkel de vrijgekomen arbeidsplaatsen in de bestaande initiatieven kunnen opgevuld worden, onder meer door werknemers uit het doorstromingsprogramma (Wep-plus). Eind 1998 waren er 9.967 DAC-werknemers tewerkgesteld, veelal in VZW's en non-profit organisaties.

Invoegbedrijven

Dit premiestelsel dat de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden aanmoedigt, wordt degressief over vier jaren (80% - 60% - 40% - 20%) in plaats van over drie jaren (100% - 70% en 30%).

De VDAB betaalt de premies aan de 17 erkende invoegbedrijven.

Budget tewerkstellingsprogramma's

Tewerkstellingsprogramma	1996	1997	1998
DAC			
	6.387.884.000	6.200.000.000	6.199.488.155
GESCO (provinciale en lokale besturen)	(1)	(1)	(1)
GESCO (veralgemeend stelsel)			
	4.409.000.000	4.956.800.000	4.372.242.503
	(2)	(2)	
TOTAAL	10.796.884.000	11.156.800.000	10.571.730.658

(1) premies worden door RSZ betaald

(2) bedrag inclusief onderwijs - invoegbedrijven - sociale werkplaatsen en werkervaringsplan - weplus.

2.5 TRAINING & OPLEIDING VOOR WERKZOEKENDEN

Belangrijke accenten

Toeleidingsproblemen.

Net als andere actoren kampte de VDAB in '98 met een toenemend probleem van toeleiding voor opleiding, begeleiding en tewerkstelling. Actieve rekrutering was nodig voor acties die vroeger traditioneel veel kandidaten opleverden. Ook initiatieven voor doelgroepen waarvoor de werkloosheidscijfers een groot aantal potentiële kandidaten lieten vermoeden, raakten soms moeizaam ingevuld.

De toeleiding is een complex verschijnsel geworden. Daarin spelen diverse factoren, soms in onderlinge wisselwerking, een rol. Sommige zijn structureel of socio-economisch van aard. Andere zijn meer klantgebonden of houden verband met de werking van de organisatie zelf.

De VDAB zette een intern actieplan rond de toeleiding op. Dat moest belemmeringen in de eigen dienstverlening opsporen en bijsturen.

Verder werkte de VDAB mee aan het wetenschappelijk onderbouwd onderzoek dat het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) in het kader van VIONA uitvoerde. Dat onderzoek wil het toeleveringsprobleem becijferen, verklaren en verhelpen. Daarbij komen ongetwijfeld onderwerpen als het bewaken van de vraaggerichtheid, een betekenisvolle samenhang van het aanbod en het wegwerken van werkloosheidsvallen aan bod.

Stijging van het aantal individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO)

In '98 startten 3.611 IBO's. In vergelijking met '97 vertegenwoordigt dat een stijging met 29,3%. Die groei heeft te maken met het besluit van de Vlaamse regering van 18 november '97 over de hervorming van het IBO-stelsel. De hervorming kadert in het Europees en Vlaams beleid tot promotie van opleidingen op de werkvloer. Ze stimuleert het IBO-systeem op een sociaal verantwoorde wijze, met aandacht dus voor de kansen van de laaggeschoolde langdurig werklozen.

De voornaamste kenmerken van het nieuwe beleid zijn:

- IBO's mogen niet alleen in ondernemingen, maar ook in VZW's.
- Naast uitkeringsgerechtigde werklozen komen bestaansminimumtrekkers en niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (uitgezonderd schoolverlaters in wachttijd) in aanmerking.

- Tijdens een IBO ontvangen de cursisten een progressieve productiviteitspremie. Die is afhankelijk van het loon in het aan te leren beroep en de uitkering die de cursist geniet.
- Tot en met 1997 was dit systeem nadelig voor personen met een lage uitkering. Een vernieuwd betalings- en facturatie-systeem werkt dit weg.
- Voor laaggeschoolde, langdurig werklozen zijn langere opleidingen mogelijk.
- Er kwamen duidelijke afspraken over de tussenkomst in de verplaatsingskosten van de cursisten.
- De onderneming of de VZW zelf en de VDAB verzorgen een betere begeleiding en pedagogische ondersteuning.

Werkgever en VDAB leggen het programma en de duur regionaal vast. Dat verzekert soepelheid van het systeem.

De IBO-formule kreeg in '98 een sterke promotie door initiatieven van de VDAB zelf, maar ook door samenwerking met o.a. het Vlaams Economisch Verbond (VEV), de Vlaamse Confederatie Bouw en Fabrimetal. Samenwerkingen met andere werkgeversorganisaties en sectoriële fondsen staan op stapel. Via hun vertegenwoordiging in de subregionale tewerkstellingscomités (STC) droegen de werknemersverenigingen actief bij tot de positieve evolutie van dit IBO-stelsel. We stellen bovendien vast dat IBO een effectieve tewerkstellingsmaatregel is: 83 % van de cursisten verwerft na een IBO effectief een contract van onbepaalde duur.

Om de stijging van het aantal IBO's in '99 verder te zetten en mogelijk kwaliteitsverlies te voorkomen, zijn structurele maatregelen genomen. De begeleiding van IBO is vanaf 1999 structureel ingebouwd in de werkzoekendenlijn van de VDAB. Gespecialiseerd personeel begeleidt de opleidingen op de werkvloer - waaronder IBO. Doorlopende metingen moeten een beeld van de tevredenheid bij de deelnemers schetsen.

Samenwerking met interimkantoren

De vraag naar flexibele werknemers stijgt. Tegelijk is er een schrijnend tekort aan geschoolde werkkrachten. Om die tegenstelling te verhelpen, sloten de VDAB en Creyf's Interim een samenwerkingsakkoord.

Dat akkoord houdt in dat uitzendkrachten bijscholingen op maat kunnen volgen in de VDAB-opleidingscentra. Elke bijscholing gebeurt naar aanleiding van een specifieke opdracht van een bedrijf. Omdat de opleiding werkelijk op maat is, leidde dat in meer dan 90 procent van de gevallen tot tewerkstelling.

In het proefproject ging het over de bijscholing van heftruckchauffeurs. Het succes van het project overtuigde de partners om het akkoord uit te breiden. In november '98 kwam een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Creyf's tot stand. Daarin zit een ruimer aanbod van korte opleidingen. Ook andere grote interimkantoren zochten toenadering tot de VDAB voor opleiding.

Resultaten en achtergronden

Meer dan 35.000 werkzoekenden volgden in '98 een VDAB-opleiding. Tussen '96 en '97 was er al een stijging van 2.000 werkzoekende deelnemers. De stijging in '98 bedraagt zo'n 750 klanten.

Het aantal opleidingen in de secundaire sector daalde. De traditionele sectoren blijven evenwel de koplopers:

- bouw: 2.072 cursisten;
- metaal: 1.972 "

De tertiaire sector noteerde een stijging van het aantal opleidingen. De gemiddelde duur van de opleidingen daalde. Dat gebeurde in een bewuste inspanning om de werkzoekende cursist sneller naar het bedrijfsleven te laten doorstromen.

De onderverdeling van opleidingen voor werkzoekenden in de tertiaire sector ziet eruit als volgt:

- bureautica: 5.954 cursisten;
- bediendenopleidingen: 2.925 "
- talen: 2.706 "

Aantal beëindigde opleidingen 1998 in vergelijking met 1997

Sector	1997	1998	verschil
Secundaire sector	15.879	14.824	- 1.055
Tertiaire sector	12.685	13.789	+ 1.104
Social profit	3.044	3.508	+ 464
Jobclub	2.877	3.109	+ 232
TOTAAL	34.485	35.230	+ 745

Ook het aantal opleidingsuren steeg met meer dan 1 miljoen. Binnen dat totaal groeiden de opleidingen voor werkzoekenden in vergelijking met '97 met bijna 600.000 uren aan.

De belangrijkste stijging deed zich voor in de social profit. Daaruit blijkt dat de VDAB gepast inspeelt op de groep die de social profit is. Zo volgden 1.083 laaggeschoolde werkzoekenden de opleiding logistiek assistent om de bijkomende banen als gevolg van de sociale maribel in de ziekenhuizen in te vullen.

Recente maatregelen van de federale en Vlaamse regering zullen de komende drie jaar een aanzienlijke groei in het aantal banen veroorzaken. De maatregelen hebben tot doel om de werkdruk in de sector te verlichten of om tegemoet te komen aan nieuwe maatschappelijke behoeften. De huidige arbeidsreserve die onmiddellijk inzetbaar is in de social profitsector, is ontoereikend. De Vlaamse regering maakte daarom over een periode van drie jaar 600 miljoen vrij voor bijkomende opleidingen in de sector.

Verder keurde de Vlaamse regering het voorstel van de Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerkstelling goed om in het najaar '98 een 'Overlegforum voor vorming en werkervaring in de social profitsector' op te richten. Dit overlegforum beslist over het bijkomend vormingsaanbod en geeft advies over het globale VDAB-opleidingsaanbod voor de sector. Het forum is operationeel sinds eind september '98.

Aantal opleidingsuren voor werkzoekenden in vergelijking met 1997

Sector	1997	1998	verschil
Secundaire sector	4.493.872	4.397.369	- 96.503
Tertiaire sector	2.762.272	3.007.542	+ 245.270
Social profit	1.287.304	1.723.682	+ 436.378
Jobclub	82.925	97.564	+ 14.639
Totaal	8.626.373	9.226.157	+ 599.784

Meer cijfermateriaal vindt u in bijlage 2 van dit jaarverslag en ook op de VDAB-website.

Enkele opvallende initiatieven

Nieuw opleidingscentrum logistiek in Maldegem.

In april '98 gingen de deuren open van het nieuwe trainings- en opleidingscentrum voor heftruckbestuurder & magazijnmedewerker in Maldegem. Begin september '98 volgde de plechtige inhuldiging door Theo Kelchtermans, Vlaams Minister van Leefmilieu en Tewerkstelling.

De opleidingen staan in het teken van de 3V's: Vaardigheid, Veiligheid en Verantwoordelijkheid.

Na onderzoek diende de gemeente Maldegem zich als beste locatie aan. Het is als substedelijke zone met industriële functie opgenomen in het structuurplan Vlaanderen en is centraal gelegen in het impulsgebied Meetjesland. Bovendien vormt de regio ook een goede uitvalsbasis voor werk in de industriegebieden.

Naast de opleidingen heftruckbestuurder en magazijnmedewerker organiseert de VDAB een hele reeks andere opleidingen in de logistiek: magazijnbeheer, vrachtwagenbestuurder, ADR, autobus & autocarbestuurder, taxichauffeur, algemene logistiek, warehousemanagement, klantvriendelijkheid voor vrachtwagenchauffeurs, dispatching, taalopleidingen voor logistieke beroepen.

De logistiek is in volle evolutie. Ze is één van de belangrijkste sectoren in de economische uitbouw van Vlaanderen. Vlaanderen beschikt over enkele onmiskenbare troeven om de logistieke toegangspoort te worden tot Europa o.a. de ligging, de voorziene uitbouw van onze havens en hun respectievelijk hinterland, de aanwezigheid van een dicht wegen-, spoorweg- en waterwegennet. Verder concentreren de bedrijven uit de sector van de industriële productie zich steeds meer op hun kerntaken. Ze besteden hun logistieke activiteiten steeds meer uit.

Die groei en evolutie tonen duidelijk aan dat een belangrijke taak is weggelegd voor de opleidingsactoren. Gezien het multisectoraal karakter besteedde de VDAB bij deze opleidingen ook de nodige aandacht aan de samenwerking met de sectorale vormingsfondsen, bedrijven, logistieke operatoren en uitzendkantoren.

Opleidingen informatica

Het tekort aan gekwalificeerde informatici op de arbeidsmarkt wordt steeds nijpender. Training & Opleiding zette daarom diverse omscholingsprojecten voor hoger afgestudeerde werkzoekenden op. Om de opleidingen in de eigen centra voor informatica aan te vullen, sloot de VDAB meerdere samenwerkingsovereenkomsten met externe partners af.

Zo nam de VDAB deel aan het Skills 2000 project van Microsoft en organiseerde opleidingen in netwerkbeheer, SAP, PowerBuilder, Internet e.a.

De grootste inspanningen gingen naar de millennium-problematiek. In samenwerking met INSEA (de beroepsvereniging voor informaticadienstbedrijven) zette de VDAB een omscholingsproject op voor werkzoekenden met interesse voor een carrière in de informaticawereld.

De deelnemende bedrijven selecteerden 40 werkzoekenden. Een snelcursus COBOL (6 weken) stoomde de deelnemers klaar voor inschakeling in een 2000-projectteam.

Door het groot aantal opleidingen binnen IT-specialisaties begint het aantal valabele kandidaten te verminderen. Speciale acties i.v.m. informatie, toeleiding en selectie zullen in de toekomst noodzakelijk zijn om aan de snelgroeiende informaticatechnologie en de daarmee gepaard gaande vraag naar specialisten te beantwoorden.

Migranten en VWS-examens

Wie ambtenaar wil worden, moet eerst slagen in een examen van het Vast Wervingssecretariaat. Migranten weten dat vaak niet en schrijven zich dus ook niet in. Bepaalde proeven vereisen bovendien een grondige kennis van het Nederlands. Dat is voor vele migranten een bijkomende handicap om te slagen.

Met de steun van het Impulsfonds voor het migrantenbeleid begon de VDAB een opleidingsproject voor de doelgroep van migranten en Belgen van vreemde origine. Het project liep tussen september '97 en september '98 in het opleidingscentrum van Anderlecht. 21 cursisten kregen een opleiding. De cursisten hebben de opleiding ervaren als bijkomende troef in hun zoektocht naar werk. Ze beschouwen de mogelijkheid om te werken in overheidsdiensten nu als een gegeven naast alle andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Het opleidingsproject leverde bovendien materiaal op dat ook al in opleidingen voor andere groepen gebruikt wordt.

Samenwerking met externe partners

Het samenwerken met externe partners nam in '98 verdere uitbreiding. In vergelijking met het jaar daarvoor steeg het aantal opleidingsuren dat de externe partners voor werkzoekenden verzorgden, met 400.000. Voor een stuk heeft dat te maken met de dalende werkloosheidsgraad in Vlaanderen. Voor bepaalde groepen laaggeschoolde werkzoekenden wordt de instapdrempel naar een aantal VDAB-beroepsopleidingen te hoog. De opleidingscapaciteit van externe partners speelt daarop soepeler in.

De samenwerkingsprojecten nemen erg uiteenlopende vormen van opleiding en begeleiding aan.

Enkele voorbeelden ter illustratie:

Protheus

Binnen het afgesproken doelgroepenbeleid werkt VDAB-Kortrijk in diverse initiatieven samen met Protheus. Het ter beschikking stellen van het AMI-cliëntvolgsysteem is daarvan een voorbeeld. Daarnaast kreeg Protheus een erkenning als bureau voor kosteloze arbeidsbemiddeling en zette het een netwerk op met Infopunt Tewerkstelling - De Clavere. Dat netwerk moet op termijn deel uitmaken van de tewerkstellingsconvenant die de VDAB met de stad Kortrijk afsluit. De convenant wil alle lokale actoren in een intensief samenwerkingsverband bij mekaar brengen.

Daarnaast zette VDAB-Kortrijk met Protheus, het OCMW Kortrijk en het Jobcentrum West-Vlaanderen het project Jobcoach op. Dat is bedoeld om langdurig werkzoekenden intensief te begeleiden.

Verder verzorgt Protheus, in afspraak met de VDAB, sollicitatietrainingen binnen het project WEP+ en kreeg Protheus een erkenning als begeleidingsorganisatie binnen WEP-privé.

Ten slotte werden aan Protheus ook werknemersopleidingen voor de grafische industrie in de regio toevertrouwd. Ook Grafoc-Febelgra ondersteunt die werknemerscursussen.

Kamermeisjes

VDAB-Leuven werkte in '98 samen met Interface en het onderhoudsbedrijf Hygi-Clean in een project van opleiding op de werkvloer. Zes werkzoekenden kregen de gelegenheid om zich in de job van kamermeisje in te werken. Het Ibis hotel van Leuven stelde zijn werkvloer ter beschikking voor de opleiding.

De cursisten kwamen uit de doelgroep laag-geschoolde langdurig werkzoekenden. Hygi-Clean verzorgde de technische opleiding. Daarin lag de klemtoon op professionele onderhoudstechnieken en productkennis, het efficiënt werken en het verfijnen van de aangeleerde vaardigheden. De normen van tempo en kwaliteit vielen in de laatste weken van de opleiding samen met de heersende bedrijfseisen. Een trainer van Interface stond in voor de coördinatie van de opleiding, de attitudetraining en de individuele opvolging. Na acht weken behaalden de zes cursisten de vooropgestelde normen en het bedrijf bood hen een arbeidscontract aan.

Amandine-scheepsrenovatie

Begin '98 startte de v.z.w. Maritieme Site Oostende (MSO) met het renoveren van 'De Amandine'. Dat is een vissersboot die in '96 zijn laatste vaart op IJsland maakte. Enkele honderden jaren lang was de IJslandvisserij economisch erg belangrijk. Aan die historische bestemming kwam een einde door de Europese quotabeperkingen en het gelimiteerde aantal visvangstzones in IJsland.

De v.z.w. MSO zocht de Stad Oostende en de VDAB aan om samen de boot te restaureren en tot een permanent museum om te bouwen.

Een erkend opleidingsproject van VDAB-Oostende zorgde ervoor dat werkzoekende cursisten vertrouwd werden met scheepsgebonden renovatietechnieken. De opleiding kreeg een erkenning binnen doelstelling 5b van het Europees Sociaal Fonds. Andere Europese middelen (EFRO) resulteerden in een aangepaste werf voor renovatie. In '98 kregen 16 cursisten een opleiding. Daarvan vonden 12 na afloop onmiddellijk werk in de sector of in aanverwante bedrijven.

Een job uit de bus

In februari '98 leidde de samenwerking tussen de stad Hasselt en de VDAB tot het initiatief 'Komt er een job uit de bus?'. Medewerkers van de VDAB en het stadsbestuur bezochten deelgemeenten en wijken. Ze gebruikten de stedelijke infobus, ingericht als kleine tentoonstellings- en vergader-ruimte. De langdurig werkzoekenden uit de bezochte wijken kregen vooraf een uitnodiging in de brievenbus. Ze kregen informatie over tewerkstellingsmogelijkheden en konden hun wensen en behoeften te kennen geven.

Van de 766 uitgenodigden meldde er zich 526 in de bus aan: een hoge opkomst! Een 200-tal daarvan zijn nu al in een traject naar werk gestapt.

Centrale en regionale ombudsdiensten

De centrale ombudsfunctie

Op basis van artikel 12 van het decreet van 23 oktober 1991 betreffende de openbaarheid van bestuursdocumenten kan de ombudsvrouw optreden als beroepsinstantie wanneer de dienst weigert om inzage te verlenen in een bestuursdocument. In 1998 werd geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Verder ontving de ombudsvrouw 264 verzoeken, namelijk

- 208 vragen om informatie, waarbij de ombudsvrouw doorverwees naar de bevoegde instantie;
- 47 vragen om bemiddeling en klachten met betrekking tot de VDAB, die werden overgemaakt aan de STC-ombudsdiensten;
- 9 vragen om bemiddeling en klachten die betrekking hadden op andere instanties, waarbij de ombudsvrouw doorverwees.

Verder inventariseerde de ombudsvrouw de verzoeken die door de STC-ombudsdiensten aan haar werden overgemaakt. Ze putte hieruit managementsinformatie, die met de dienst werd doorgenomen.

De ombudsdiensten van de subregionale tewerkstellingscomités

De STC-ombudsdiensten behandelen alle klachten of vragen om bemiddeling uitgaande van werkzoekenden, werkgevers en organisaties waarmee de VDAB samenwerkt. Met betrekking tot de werkzoekenden waken de STC's over de correcte toepassing van het 'Charter van de werkzoekende' (artikel 4 van het decreet van 21 maart 1993). De STC's bemiddelen tussen werkzoekenden en de VDAB en waken in het bijzonder over de modaliteiten bij het verstrekken van informatie aan de RVA.

In de periode van 1.9.1997 tot en met 31.8.1998 behandelden de STC's 162 verzoeken.

De bijgevoegde tabellen geven meer informatie over de geografische spreiding en de dienstverlening waarop deze verzoeken betrekking hadden.

**Opsplitsing van de ontvangen dossiers over de STC's
(periode 1-9-1997 / 31-8-1998)**

Regio	aantal verzoekschriften
Aalst-Oudenaarde	5
Antwerpen-Boom	34
Brugge	11
Gent	19
Kortrijk - Roeselare	11
Leuven	11
Limburg	34
Mechelen	5
Oostende - Ieper	3
Sint-Niklaas - Dendermonde	7
Turnhout	12
Vilvoorde	10
Totaal	162

**Dienstverlening waarop de behandelde klachten
betrekking hebben (periode 1-9-1997 / 31-8-1998)**

Arbeidsbemiddeling en Begeleiding	71
Training & Opleiding	91
Totaal	162

Bij wijze van synthese kan gesteld worden dat het aantal bij de STC's ingediende verzoeken gestadig afneemt (162 tegen 205 tijdens de voorgaande registratieperiode). Overigens viel het aantal klachten andermaal te verwaarlozen in relatie tot het totaal aantal door de dienst ontplooidde activiteiten en de honderdduizenden klantencontacten per jaar. 27% van de klachten (30% in voorgaande periode) werd door de STC-ombudsdiensten gegrond bevonden. De verzoeken betroffen zeer uiteenlopende onderwerpen; slechts enkele thema's waren meermaals aan de orde.

In de sector Arbeidsbemiddeling en Begeleiding betroffen de gegronde klachten individuele situaties die eerder te maken hadden met een moment van onoplettendheid, met inschattingsfouten bij het beoordelen van de werkwillegheid van bepaalde werkzoekenden, evenals met situaties waarin een klantvriendelijke benadering van de klant zoek was. In de meeste gevallen wachtten de directies niet op de uitspraak van het STC om de nodige bijsturingen te doen.

Er werden geen systematische procedurele tekortkomingen vastgesteld.

De inspanningen die geleverd worden om de klantgerichtheid van het personeel te bevorderen zijn hieraan zeker niet vreemd.

In Training & Opleiding blijft het gaan om de verzoeken die verband houden met geweigerde of stopgezette opleidingen. De resultaten van de diverse kwaliteitsaudits die de dienst organiseerde in de loop van 1998 bevestigden dit fenomeen.

Blijkbaar is de impact van de op dit vlak reeds ontwikkelde kwaliteitsprocedures nog niet toereikend. Anderzijds biedt het nieuwe trajectwerkingsconcept hoopvolle perspectieven.

Klachten in verband met de kwaliteit van de opleidingen onderstrepen dan weer het belang van het opzetten van een kwaliteitsmeetsysteem. De tevredenheidsmetingen, die de dienst sinds geruime tijd op systematische wijze uitvoert, maken het mogelijk om kort op de bal te spelen. De plannen om de opvolgingsdossiers van de cursisten te herwaarderden wijzen eveneens in de goede richting.



Dhr. VANDECRUYS, Gedelegeerd Bestuurder
GATEWAY, Heusden-Zolder

3 De werkgever als klant

Een van de kernopdrachten van de VDAB is ervoor zorgen dat de vacatures van werkgevers snel en efficiënt ingevuld worden. De VDAB beschikt met de WIS-computers en haar website over prima instrumenten om iedere vacature snel te verspreiden in heel Vlaanderen. Deze basisdienstverlening is gratis. Werkgevers en werkzoekenden zijn er immers bij gebaat dat ze elkaar gemakkelijk kunnen vinden. De slogan "Waar klikt het tussen werkgever en werkzoekende" bij de promotie van de VDAB-website illustreert dit uitstekend.

Naast de gratis dienstverlening voor werkgevers ontwikkelde de VDAB een reeks services volledig op maat van de werkgever. Deze dienstverlening tegen betaling is selfsupporting en de prijszetting is marktconform.

De commerciële dienstenlijn van de VDAB omvat VDAB-Consult, T-Interim en VDAB-Outplacement.

VDAB-Consult bestaat uit de afdelingen:

- Werving & Selectie
- Training & Advies
- Training & Opleiding

De commerciële diensten dragen bij tot de sociale opdracht van de VDAB en verlagen veelal ook de drempel voor KMO's en non-profitorganisaties om een beroep te doen op professioneel advies.

De winsten van T-Interim en VDAB-Consult komen integraal de sociale opdracht van de VDAB ten goede. Organisaties die een beroep doen op T-Interim of VDAB-Consult dragen zo bij tot de kernopdracht van de VDAB: een betere integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

3.1 VACATUREBEMIDDELING

Aantal ontvangen en vervulde vacatures

Het aantal ontvangen vacatures steeg ten opzichte van 1997 met 23,5 %; de vervulde vacatures stegen met 15,7%.

Bij de vacatures uit het normaal economisch circuit is de stijging iets geringer met + 19,7 % en + 15,1 %.

Aantal ontvangen en vervulde vacatures 1997-1998

	1997	1998	Verschil
Alle circuits			
Ontvangen	123.366	148.523	+ 20,4 %
Vervuld totaal	101.754	120.137	+ 18,1 %
Vervuld door VDAB	88.292	101.696	+ 15,2 %
Normaal economisch circuit			
Ontvangen	114.126	136.613	+ 19,7 %
Vervuld totaal	93.345	110.591	+ 18,5 %
Vervuld door VDAB	80.695	92.915	+ 15,1 %

De voortdurende sterke stijging van het aantal ontvangen vacatures in het normaal economisch circuit tijdens de laatste jaren is niet enkel te verklaren door een verbeterde conjunctuur maar ook door de introductie van nieuwe on line technieken zoals WIS, KISS en Internet en de persoonlijke contacten met de bedrijven.

Tertialisering van de economie

Het aandeel van de arbeidersberoepen (bij de afgehandelde vacatures voor het Normaal economisch circuit) is verder gedaald in 1998 tot 51%. Dit wijst op een verdere tertialisering van de economie en wijst er ook op dat de VDAB bemiddeling in alle segmenten van de arbeidsmarkt een belangrijke rol speelt.

	1994	1995	1996	1997	1998
Arbeiders	64 %	60 %	57 %	53 %	51 %
Bedienden	36 %	40 %	43 %	47 %	49 %

In absolute getallen is de vraag naar arbeiders echter sterk gestegen van 58.553 (in '97) naar 67.002 (in '98). Hetzelfde fenomeen wordt vastgesteld in de sectoren "banken, verzekeringen en dienstverlening aan bedrijven" (+7.557 afgehandelde vacatures) en "overige dienstverlening" (+6.635 afgehandelde vacatures).

Kwalificatieniveau

De grootste stijging vinden we bij de vraag naar het niveau niet-universitair hoger onderwijs en bij de vacatures waarvoor geen bepaald niveau vereist is.

Waarschijnlijk spelen hier 2 fenomenen :

- een continu stijgende vraag naar afgestudeerden van het hoger onderwijs (periode 1988 - 1998);
- het niet meer eisen van een bepaald minimumniveau wegens het tekort aan bepaalde kwalificaties op de arbeidsmarkt.

Van de in 1998 ontvangen vacatures in het normaal economisch circuit werd 68 % vervuld, dit is een daling tegenover 1997.

Deze daling kan verklaard worden door de stijging van het aantal ontvangen vacatures en de krapte die ontstaan is op de arbeidsmarkt in sommige regio's.

De procentuele stijging t.o.v. 1997 van het aantal ontvangen vacatures in het normaal economisch circuit was het hoogst in Vlaams-Brabant met + 28,7 % en het laagst in Limburg met + 12,2 %.

De volgende tabel geeft meer informatie per regio.

Uit de regionale indeling blijkt dat de provincie Antwerpen het grootste aandeel heeft in de ontvangen en vervulde jobs. Vlaams-Brabant kent de sterkste stijging wat het aantal ontvangen jobs betreft.

Aantal ontvangen en vervulde vacatures (normaal economisch circuit) behandeld per regio 1996 - 1998

Regio	Ontvangen			Vervuld		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Antwerpen	14.689	16.966	22.648	10.280	10.955	15.826
Boom *	1.592	2.342	-	1.251	1.891	-
Turnhout	6.594	7.754	8.250	5.498	6.010	6.696
Mechelen	4.663	5.651	6.923	3.547	3.997	5.321
Antwerpen	27.538	32.713	37.821	20.576	22.853	27.843
Leuven	5.547	6.401	7.192	4.314	4.576	4.817
Vilvoorde	11.902	15.669	21.216	7.632	9.494	12.207
Vlaams-Brabant	17.449	22.070	28.408	11.946	14.070	17.024
Brugge	5.406	5.863	7.059	4.627	4.843	5.426
Kortrijk	4.177	5.086	10.123	2.959	3.523	5.786
Roeselare *	3.498	3.844	-	2.351	2.341	-
Oostende	6.013	6.027	9.473	4.383	4.648	7.156
Ieper *	1.546	1.506	-	963	1.014	-
West-Vlaanderen	20.640	22.326	26.655	15.283	16.369	18.368
Aalst	3.226	3.437	6.306	2.496	2.778	4.657
Oudenaarde *	1.661	1.687	-	1.307	1.179	-
Gent	9.052	9.744	12.359	6.144	6.273	7.007
Sint-Niklaas	3.406	4.059	8.396	2.557	2.983	6.163
Dendermonde*	2.866	3.234	-	2.435	2.758	-
Oost-Vlaanderen	20.211	22.161	27.061	14.939	15.971	17.827
Hasselt	9.740	9.998	11.337	7.865	7.575	8.250
Tongeren	4.609	4.850	5.327	3.868	3.855	3.599
Limburg	14.349	14.848	16.664	11.733	11.430	11.849
Centrale Dienst	4	8	4	2	2	4
Totaal	100.191	114.126	136.613	74.479	80.695	92.915

* Sedert 1-9-97 zijn enkele regio's samengevoegd namelijk Boom bij Antwerpen, Roeselare bij Kortrijk, Ieper bij Oostende, Dendermonde bij Sint-Niklaas en Oudenaarde bij Aalst.

De KISS-sollicitantenbank

6685 bedrijven zijn KISS-abonnee

Aard van de gebruiker

Eind 1998 waren er 6.685 bedrijven aangesloten op KISS. Dit is een stijging van 50% t.o.v. 1997. Een derde van de aangesloten bedrijven situeert zich in Antwerpen en Vilvoorde.

Nieuw voor 1998 is dat ook de intermediairen op de arbeidsmarkt, zoals interimkantoren en wervings- en selectiekantoren tegen betaling gebruik kunnen maken van KISS. In totaal sloot de VDAB met 10 interimkantoren een contingentovereenkomst af voor het gebruik van WIS en KISS.

74% van de abonnees zijn KMO's, 14% is middelgroot, 12% is een grote onderneming. KISS-abonnees zijn vooral bedrijven uit de industrie (22%) of uit de sectoren diensten aan bedrijven (22%) en handel en reparatie (31%).

Gemiddeld selecteert een derde van de bedrijven 1 tot 10 maal. 28% van de aangesloten bedrijven voert tussen de 11 en 50 selecties uit. 10% selecteerde meer dan 50 keer. De regio Vilvoorde telt het meest actieve gebruikers (80%). Het aandeel van de intermediairen (= interimkantoren) in het KISS-gebruik is aanzienlijk: 11%.

65 000 CV's

Eind 1998 groepeerde de KISS-sollicitantenbank 65.970 CV's. Dit is 22% van het totale aantal werkzoekenden in AMI ingeschreven (in 1997: 26%). Door gerichte kwaliteitsacties op de CV-databank en door de daling van het totale aantal NWWZ (niet-werkende werkzoekenden) daalde het aantal CV's met 24%. Gemiddeld vermeldden 91% CV's naam en adres van sollicitanten. Een analyse van de databank eind december 1998 maakt duidelijk dat 61.4% van de KISS-kandidaten uitkeringsgerechtigd werkloos en 14.3% schoolverlater is. Ook de vrije werkzoekenden en de werkzoekenden in een deeltijdse betrekking zijn goed vertegenwoordigd (resp. 9.5% en 6.2%). Slechts 24.6% van de uitkeringsgerechtigde werklozen heeft een KISS-CV. Bij de schoolverlaters loopt dit op tot 42.8%. Ook meer dan één derde van de vrij ingeschreven werkzoekenden plaatst zijn CV in KISS.

De campusactie van voorjaar 1998 leverde ook een belangrijk aandeel op aan CV's van hooggeschoolde kandidaten: 4.934 laatstejaarsstudenten van universiteiten en hogescholen schreven zich vervoegd in en lieten hun KISS-CV verspreiden. Dit was een toename van 76% t.o.v. 1997. In totaal schreven 14.895 laatstejaarsstudenten zich vervoegd in aan de hand van hun KISS-CV.

35.8% van de CV's zijn van kandidaten jonger dan 25 jaar. Een vijfde van de sollicitanten is ouder dan 40. De databank bevat voor 22.6% CV's van hogergeschoolden. 37.4% van de sollicitanten heeft een diploma van hoger secundair onderwijs. 34.4% van de kandidaten is laaggeschoold.

Databank in beweging

Maandelijks komen er ongeveer 5.000 nieuwe CV's bij en verdwijnen er ook 5.000 CV's uit het bestand. Globaal noteerden we in de loop van 1998 64.439 nieuwe CV's. In totaal waren er in de loop van 1998 CV's van 151.405 kandidaten opgenomen in KISS. Ter vergelijking: in 1997 waren er in totaal 169.382 CV's opgenomen.

Door de opname van CV's van schoolverlaters deed zich een piek voor bij de instroom in de maand juli. Nadien nam het aantal nieuwe CV's af. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de toenemende aandacht die wordt besteed aan het aspect arbeidsmarktrijpheid. De VDAB wil immers voornamelijk CV's verspreiden van werkzoekenden die klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voor de andere werkzoekenden is er de trajectbegeleiding. Die voorziet voor iedere werkzoekende specifieke acties die moeten leiden tot werk.

Impact KISS

In 1998 werden 108.717 CV's geselecteerd. Hiervan werden er 38.630 (of 35.5%) CV's bekeken en 6.916 (6.4%) CV's behouden. Dit cijfer geeft ons geen enkele aanwijzing over het aantal geselecteerde personen. Een CV van een persoon kan immers meerdere keren geselecteerd, bekeken of behouden worden.

Het blijkt duidelijk dat de interesse van de werkgever vooral uitgaat naar hogergeschoolden (52% van de geselecteerde CV's) en mensen met een getuigschrift van hoger secundair (32.2%). CV's van laaggeschoolden worden minder bekeken. Om de concrete impact van KISS te meten werkt de VDAB in 1999 een methodiek uit met de Vlaamse regering om zo een vertaling te verkrijgen naar de parameters van het Beheerscontract.

DE VDAB-WEBSITE: www.vdab.be

Terminologie

Om het succes van een site uit te drukken gebruikt men verschillende parameters.

De meest courante zijn:

hit

Een hit is een opuraging van een bestand op een server. Dit bestand kan een tekstbestand (bv. de homepage), een script (bv. een WIS-vacature) of een grafisch bestand (bv. een jobspotlogo) zijn.

Wanneer een klant de VDAB-site oproept, roept hij tegelijkertijd 20 bestanden op, waardoor 20 hits worden geregistreerd. De opbouw van een website beïnvloedt dus sterk dit gegeven. Alhoewel dit dus een vrij onbetrouwbare indicatie van succes is, wordt het toch vaak gebruikt onder internauten.

pageview

Een pageview is een opvraging van een tekst of script op een server. Dit is dus enkel een deel van het aantal hits, nl. diegene die tekstinformatie bevatten. Ook het aantal pageviews is manipuleerbaar door het gebruik van frames en het al dan niet spreiden van tekst over meerdere pagina's.

Deze parameter lijkt de meest betrouwbare om sites op een min of meer objectieve manier te vergelijken.

bezoek

Een bezoek is een opeenvolging van opvragingen (hits) van een gebruiker binnen een bepaalde tijdseenheid. Een tijdseenheid is afgelopen na 20 minuten inactiviteit.

Het succes van de VDAB-site

Wij beschikken sinds augustus 1998 over vergelijkbare gegevens van het internetgebruik.

Maandelijks registreren we ruim 3.393.000 hits en 2 miljoen pagina-opvragingen op de site. Gemiddeld vraagt een bezoeker 32 pagina's op. Het aantal bezoekers schommelde in het najaar van 1998 rond 60.000 en evolueert in stijgende lijn. De voordelen van het on-linegebruik, o.a. de onafhankelijkheid van de kantooruren, merken wij ook aan de positieve evolutie van het aantal bezoekers tijdens de daluren en in het weekend.

Het aantal bezoekers is een onderschatting omdat Servitel en Bibnet met een computeradres werken. Achter één sessie van deze partners kunnen verschillende gebruikers schuilgaan.

Dat de gebruiker de VDAB-site apprecieert merken wij in de cijfers maar ook in de pers. De VDAB-site was meermaals "site van de week" en ook de diverse toepassingen kregen positieve kritiek in de vakpers. In een onderzoek in opdracht van Vacature bij werkzoekenden, waarvan 76% hogergeschoolden, komt de VDAB-site, na Vacature, als tweede populairste jobsite naar voren. Andere bekende jobsites zoals Job@ (16%) en Jobs & Career (7%) volgen op de derde en de vierde plaats. Internet wordt na de rekruterings-bijlagen (bv. Vacature, Job@ als bijlagen in de weekendkrant) beschouwd als het meest gebruikte kanaal in de zoektocht naar een andere job. Wie een jobsite bezoekt, doet dat minstens maandelijks. 1 op 3 passeert maandelijks langs een jobsite en 1 op 5 doet dit wekelijks. 35% van

de internetgebruikers leest nooit een rekruterings-bijlage, terwijl slechts 21% nooit een jobsite bezoekt. 44% van de internetgebruikers prefereren het net voor het vinden van vacatures en informatie. 45 % van de respondenten verkiezen een combinatie van de media (internet, rekruterings-bijlagen).

Uit een ander onderzoek (Jef Van der Wee, 1999, K.U. Leuven departement sociologie) bij 50 bedrijven uit de Belgische top 75 blijkt dat 77.1% van de onderzochte bedrijven gebruik maakt van de KISS-sollicitantenbank en dat de helft hun vacatures via de WIS-vacaturebank verspreidt.

Profiel van de gebruiker

De bezoeker van de VDAB-site heeft vooral interesse voor de vacaturedatabank: 75% van de opvragingen vallen hier onder. 11.5% van de totale opvragingen zijn te rangschikken onder "CV's bekijken". Gemiddeld duurt een bezoek 12 minuten 17 seconden.

8.2% van de bezoekers komt via de netwerken van de partners (Bibnet, Servitel, Publilink, Belcast, Isabel). De overgrote meerderheid komt rechtstreeks via het internet.

Meer informatie over de Internetgebruiker komen we te weten wanneer we nagaan welke vacatures hij via Internet bekijkt. Het profiel van de Internetgebruiker verschilt duidelijk met deze van de WIS-gebruiker. 55.8% van de consultaties richt zich naar vacatures die een studieniveau hoger onderwijs vereisen. Er worden minder vacatures voor het lager onderwijs geconsulteerd via Internet. 83% van de consultaties heeft betrekking op functies voor bedienden. Via WIS-computers worden vaker arbeidersfuncties geconsulteerd.

Administratieve verrichtingen kunnen on line

Via Internet kunnen ook een aantal administratieve verrichtingen gebeuren zoals:

- Melding van een vacature: 5.276 vacatures werden rechtstreeks (niet via KISS) gemeld. T.o.v. 1997 (1.799 meldingen) is dit aantal bijna verdrievoudigd.
- Aanvraag van een KISS-code door werkgever. Dit aantal situeert zich op jaarbasis ongeveer op hetzelfde niveau als in 1997: 1056 (24%) t.o.v. 1.083 (27%) vorig jaar.
- KISS-inschrijving van werkzoekende. Hier is een positieve evolutie merkbaar: van 2.645 in 1997 naar 4.776 in 1998. T.o.v. een instroom van 64.439 CV's hebben de inschrijvingen via internet nu een aandeel van 7%.

Adverteren bij de VDAB

Sinds mei 1998 kan de werkgever tegen een zeer concurrentiële prijs op de VDAB-site adverteren.

Jobspot geeft een volledig overzicht van zijn vacatures, gekoppeld aan een bedrijfsvoorstelling. Het bedrijf komt in een bannerwiel op de homepage van waaruit de sollicitant onmiddellijk naar de bedrijfsvoorstelling en de vacatures klikt. Voor hooggeschoolde kandidaten of voor het invullen van een kader- of IT-functie, kan men terecht bij CareerWeb Flanders Belgium (<http://belgium@careerweb.com>).

De werkgever beheert er zelf zijn vacatures, die ook gegroepeerd kunnen aangeboden worden met een bedrijfsvoorstelling. Hij kan eveneens grasduinen in een databank van hooggekwalificeerde kandidaten of online nagaan hoeveel maal zijn vacatures zijn geraadpleegd en wat de reacties zijn. Kandidaten kunnen immers rechtstreeks online bij de werkgever solliciteren. Vanuit de bedrijfsvoorstellen kan gelinkt worden naar de site van de werkgever.

Adverteren bij de VDAB

Vlaanderen zit nog in de fase dat het netwerken (= rekruteren via het Internet) zich ontwikkelt in symbiose met de klassieke rekruteringskanalen. Uit een onderzoek door een sociologiestudent van de K.U. Leuven blijkt dat 72% van de bedrijven (die allen behoorden tot de Belgische top 75) Internet gebruikt voor rekruteringsdoeleinden.

Dat merken wij in het toenemende gebruik van WIS en KISS maar ook in het groeiende succes van de advertentiemogelijkheden online zoals Jobspot, CareerWeb Flanders Belgium en WIS+ in 1998.

WIS+

Tijdens het jaar 1998 werden er 63 WIS+overeenkomsten getekend. Met een WIS+advertentie kan het bedrijf zijn vacatures extra in de verf zetten op de WIS-computers. Vier extra schermen laten toe om het bedrijf voor te stellen en de vacature nader toe te lichten. Dit was goed voor 1016 WIS+vacatures voor 93 bedrijfsvestigingen. WIS+vacatures worden vaker geconsulteerd dan gewone vacatures in WIS: we telden 1020 consultaties per WIS+vacature, 523 consultaties per gewone WIS-vacature.

Jobspot

29 bedrijven gebruikten deze adverteringsmogelijkheid op Internet. Het aantal raadplegingen en het aantal adverterende bedrijven evolueerde gunstig. In november en december 1998 telden we gemiddeld 18.000 raadplegingen van de Jobspot.

CareerWeb Flanders Belgium

159 bedrijven maakten gebruik van de mogelijkheid om gratis in de CV-databank te grasduinen. 16 bedrijven betaalden voor de advertentieruimte en de verspreiding van hun vacatures. In de CV-databank waren op het eind van 1998 4275 CV's opgenomen. Slechts 4,7% waren Belgische kandidaten. In de tweede helft van 1998 werden 55.471 selecties uitgevoerd op de vacaturebank.

EURES



“Omdat sommige vacatures een grensoverschrijdende Europese aanpak vragen”

Eures staat voor “**European Employment Services**”, een uniek Europees netwerk en bemiddelingskanaal van meer dan 500 euroconsulenten in de lidstaten van de Europese Economische Ruimte. De euroconsulenten zijn gespecialiseerd in informatie en advies met als doel grensoverschrijdende werving en selectie te bevorderen.

Nu de Europese eenmaking almaar meer vorm krijgt, ook door de invoering van de Euro kan het voor ondernemingen belangrijk zijn om over onze landgrenzen heen op zoek te gaan naar geschikte arbeidskrachten. De VDAB -euroconsulenten geven hierbij advies.

Zo biedt EURES volgende services :

- verspreiding van vacatures in de grensregio of in de lidstaten van Europa;
- vertalen van buitenlandse diploma's naar de nationale maatstaven;
- informeren over arbeidsvoorwaarden bij een internationale werving en selectie;

- voorselecties van geschikte kandidaten - ook mogelijke inschakeling van VDAB-Consult - en het organiseren van sollicitatiegesprekken tot het regelen van de locaties hiervoor;
- opvolging van de aanwervingsprocedure;
- organisatie van grensoverschrijdende wervingsacties bij omvangrijker rekruteringsproblemen.

Eures en Internet

Vanuit de Euresite (<http://europa.eu.int/jobs/eures/>) werd er een link gelegd met de sites van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten.

Zo kunnen de vacatures "world wide" verspreid worden via Internet.

Eures statistisch 1998

Aantal genoteerde rechtstreekse contacten van werkgevers met Eures: 560

Totaal VDAB buitenlandse	vacatures	jobs
ontvangen	1 888	3 316
waarvan beheerd door Eures	1 084	2 102
vervuld		1 232
waarvan door Eures		532

Vacatures met tewerkstelling of vestiging bedrijf in het buitenland:

	vacatures	jobs
ontvangen	804	1 214
vervuld		700

VDAB-vacatures met internationale verspreiding:

- ontvangen: 2 600
- vervuld: 489

3.2 VDAB-CONSULT

VDAB-Consult bestaat uit de afdelingen:

- Training & Opleiding
- Werving & Selectie
- Training & Advies

Een bundeling van HRM-expertise op diverse vlakken stelt de VDAB in staat om de werkgever een integraal servicepakket aan te bieden op het vlak van human resources. We bieden kwaliteit zonder overbodige franjes tegen erg concurrentiële prijzen.

3.2.1 WERVING & SELECTIE

Voor de afdeling Werving & Selectie van VDAB-Consult is 1998 een jaar van ommekeer geweest. Onder begeleiding van een extern consultingbureau werd een bedrijfsplan opgemaakt. Dit heeft een aantal belangrijke consequenties gehad naar aanwezigheid in de markt, personeelsbezetting, productmanagement en financiële objectieven. Er is gekozen voor een geografische opdeling volgens natuurlijke streek- en economische grenzen. Negen teams verlenen service en bestrijken heel Vlaanderen.

1998 was in ieder geval een uitstekend jaar gezien de inkomsten stegen naar 170.415.000 (stijging van 34,4% t.a.v. 1997). Er werden 3.124 opdrachten afgewerkt, op zich een stijging van 15,5% tegenover het vorige jaar.

VDAB-Consult verleent traditioneel een vrij belangrijke service aan VZW's met een humanitair of welzijnskarakter tegen een verlaagd tarief. In 1998 werden 219 opdrachten in die zin verwerkt.

De KMO-markt is een zeer belangrijk segment voor VDAB-Consult. De VDAB speelt hier een rol als wervingsspecialist en selecteur en een rol als adviseur op het soms nog weinig gekende terrein van de Human Resources.

Zo verlaagt de VDAB de drempel voor KMO's om een beroep te doen op extern professioneel advies. Werving & Selectie kon een uitstekend jaarresultaat neerzetten door een aantal grotere opdrachten in het beheer van de rekruteringsacties voor bepaalde bedrijven te verwerven.

Sectoren waarin VDAB-Consult actief is:

Sectoren	1997	1998
Industrie	35%	29%
Bouw	3%	2%
Handel en Horeca	15%	11%
Diensten aan bedrijven, diensten aan personen, financiële instellingen, verzekeringen	23%	49%
Social Profit	25%	9%

Het is duidelijk dat VDAB-Consult zijn positie in de dienstverlenende sector verder versterkt.

3.2.2 TRAINING & ADVIES

Deze dienstverlening naar bedrijven en instellingen behelst vnl.

- advies inzake opleidingsplanning, interne klantgerichtheid, projectwerking m.b.t. veranderingsprocessen e.d.m.)
- training inzake niet-technische vaardigheden van leidinggevenden en medewerkers (leidinggeven, communicatie, beoordeling & functionering, e.d.m.)

In 1998 werden 133 bedrijven en organisaties bereikt waarvan 109 via een gericht maatwerkprogramma (hier is advies én training gecombineerd) en 24 via open inschrijving.

Op die wijze werden uiteindelijk 2.714 werknemers (leidinggevenden en medewerkers) in opleidingsacties betrokken.

De top 10 van de Training & Advies acties geeft het volgende beeld:

1. Leidinggeven	23.4%
2. Communicatie	22.7%
3. Telefoneren	15.6%
4. Verkoop/commercieel	8.4%
5. Management	7.8%
6. Klantgerichtheid	7.1%
7. Onthaal	5.2%
8. Beoordeling/evaluatie	3.2%
9. Prospectie-technieken (o.a. naar trouwe klant)	3.2%
10. Train-the-trainer	3.2%

Vanzelfsprekend is de scheidingslijn tussen de diverse acties niet altijd even scherp te stellen.

3.2.3 TRAINING & OPLEIDING VOOR WERKNEMERS

Resultaten en achtergronden

Aantal opleidingen voor werknemers 1998 in vergelijking met 1997

Sector	1997	1998	verschil
Secundaire sector	11.834	16.834	+ 5.000
Tertiaire sector	25.953	22.973	- 2.980
Social profit	274	199	- 75
Jobclub	29	39	+ 10
Totaal	38.090	40.045	+ 1.955

Het aantal opgeleide werknemers nam in vergelijking met '97 flink toe (bijna 2.000 méér). Daardoor steeg het totaal aantal werknemers-klanten boven de 40.000. De aangroei is te danken aan een sterke stijging van de opleidingen in de secundaire sector.

Aantal opleidingsuren voor werknemers 1998 in vergelijking met 1997

Sector	1997	1998	verschil
Secundaire sector	419.582	809.243	+ 389.661
Tertiaire sector	484.317	613.022	+ 128.705
Social profit	38.334	45.565	+ 7.231
Jobclub	540	498	- 42
Totaal	942.773	1.468.328	+ 525.555 (+ 56%)

Een half miljoen opleidingsuren méér dan in '97 : het afgelopen jaar was de sprong voorwaarts. De vooruitgang was in alle sectoren merkbaar. Ook hier was de stijging het duidelijkst in de secundaire sector. Dat bevestigt het sterk beroepsgericht karakter van het VDAB-opleidingsaanbod.

De opleidingsacties in de social profitsector bleven eerder beperkt. Daarin komt verandering. In '98 ontwikkelde de VDAB opleidingsformules om verpleegkundigen, opvoeders, verzorgenden en paramedici in bureautietoepassingen op te leiden. Die opleidingsmodules vloeiden voort uit een onderzoek naar de wijziging van functies en taken in ziekenhuizen, rusthuizen en opvoedingsinstellingen die het gevolg zijn van de nieuw ingevoerde geïntegreerde

informatiesystemen. Verder onderzocht de VDAB op vraag van de sector welke andere opleidingsbehoeften werknemers hebben. 214 experten namen deel aan expertbijeenkomsten. De resultaten van die raadpleging zullen in '99 leiden tot een verruimd opleidingsplan.

Top 10 in de secundaire sector

• Heftruckbestuurder	1.817	cursisten
• ADR	1.172	
• Metselaar	889	
• Bekister	749	
• Lassen	714	
• Drukvoorbereiding	635	
• Bouwplaatsmachinist	627	
• Basistechnieken bouw	575	
• Automechanici	529	
• PLC	490	

Veiling Borgloon bekroont beste heftruckchauffeur

De Veiling Borgloon organiseerde in december '98 een wedstrijd voor de beste heftruckbestuurder. De dienst logistieke opleidingen van de VDAB zette het wedstrijdparcours uit.

Tegelijk precies, snel en veilig rijden blijkt niet zo eenvoudig. De heftruckbestuurders van de veiling kwamen als erg degelijk naar voor. Hun ervaring en het feit dat ze kwetsbare producten als fruit vervoeren, verhogen hun vaardigheid. Toch bleken verbeteringen mogelijk, vooral in het veilig rijden. Dit initiatief van Veiling Borgloon verdient ongetwijfeld navolging, misschien zelfs op Vlaams of landelijk niveau.

Top 10 in de tertiaire sector

• Windows '95 - basis	3.006	cursisten
• Internet - efficiënt gebruik	1.921	
• Word '97 - basis	1.801	
• Excel '97 - basis	1.314	
• Access '97 - basis	1.038	
• Word 6.0 - basis	735	
• Bureautica voor gevorderden	713	
• Word 7.0 - basis	553	
• PC-training	524	
• Excel 7.0-basis	520	

Opmerkelijke initiatieven

Belgacom

Belgacom startte in 1998 het 'People Teams & Skills-project' (PTS). Daarachter gaat een totale reorganisatie van de Belgacom-structuur schuil. Voor een flink deel van de technische opleidingen deed het overheidsbedrijf een beroep op de VDAB. Trainingen voor mecaniciens, lassers en elektronici hadden plaats in de VDAB-centra van Antwerpen, Brugge, Hasselt en Vilvoorde.

Daarover Georges Anthoon, directeur van het PTS-project, in het VDAB-magazine van december '98: "De VDAB heeft een ruime ervaring waardoor ze steeds kwaliteitsopleidingen aflevert. Ik vind ook dat bij een reorganisatie altijd maximale kansen voor hertewerkstelling moeten zijn. Belgacom heeft in het verleden mensen met een lagere kwalificatie aangeworven en die moeten we nu een nieuwe betrekking kunnen aanbieden. Dat is in feite ook de filosofie van de VDAB: bepaalde groepen die moeilijk meekunnen, omscholen."

Flanders Language Valley

De VDAB is nu al betrokken bij de uitbouw van Flanders Language Valley (FLV) in Ieper. Langs de noorderring verrijst daar de FLV-campus, die op weg is om het wereldcentrum voor taal- en spraaktechnologie te worden.

Om alle interessante gegevens over de honderden spontane kandidaten voor opleiding en tewerkstelling bij FLV op te slaan, heeft de VDAB een databank ontwikkeld. VDAB-Consult werkt mee bij de selectie en rekrutering. T-Interim zorgt voor tijdelijke arbeidskrachten. Verder verzorgde de VDAB specifieke opleidingen voor internet- en intranetontwerpers en voor Microsoft certified professionals. De cursusdeelnemers werken nu voor FLV zelf, FLV-bedrijven of bedrijven in de ruimere omgeving.

Een andere opleiding was bestemd voor 60 informaticaleken. Zij kregen een eerste kennismaking met pc en administratieve pakketten.

De VDAB werkt ook nauw samen met FLV in de selectie en opleiding van 100 kandidaten die sinds oktober '98 de opleiding FLV-informaticus volgen.

Alle opleidingsinitiatieven lopen in overleg met andere opleidingspartners van de regio (Vormingsinstituut, Katho, OSP, KULAK, ...). Ook de infrastructuur van Training & Opleiding-Ieper en de methodiek van open- en afstandslernen kregen een aanpassing aan de noden van de regio.

Samenwerking met de sectoren

De VDAB blijft verder bouwen aan zijn sectorale verankering. De sectoren zelf stellen dat op prijs. Ter illustratie volgen enkele fragmenten uit stukken die het voorbije jaar in de sectorale pers verschenen: echo's van een groeiende samenwerking.

Eerste week wordt opleidingsweek

Bij de wegenbouwfirma Van Gorp wil men er een traditie van maken de eerste werkweek van het jaar voor opleiding te reserveren. Een aantal arbeiders werden tijdens deze opleidingsweek naar de centra van de VDAB gestuurd. De ploegbazen volgden grotendeels in het bedrijf zelf een opleiding waarin thema's aan bod kwamen zoals elektriciteit op de bouwplaats, topografie, het veilig gebruik van klein materieel en hulpgereedschap, het leggen van rioleringen, enz. Een aantal onderwerpen werden door instructeurs van de firma zelf onderricht, voor andere werd een instructeur van de VDAB ingeschakeld. Aldus heeft het bedrijf een opleidingsmix op maat uitgewerkt, van opleiding in een VDAB-centrum tot opleiding in het bedrijf, met eigen of met VDAB-instructeurs.

(Uit 'Bouwbedrijf', Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf, 14 mei 1998)

Van bobijnopzetster naar tapijtweefster

Generaties lang al is tapijtweven een traditionele mannenfunctie. De nieuwe types tapijtweefmachines hebben deze functie echter beslist ook binnen het bereik van vrouwen gebracht. Alleen staat de traditie in de weg en zijn er nog te weinig succesvoorbeelden bekend.

COBOT vzw coördineerde in het najaar '98 een project om werkneemsters-bobijnopzetsters op te leiden tot tapijtweefster. Het project liep in samenwerking met de sociale partners, machinebouwer Van De Wiele en de VDAB. Nu al zijn de initiatiefnemers en de kandidaten ervan overtuigd dat, mits een goede begeleiding, de doorstroming van vrouwen naar typisch mannelijke textiel functies perfect mogelijk is.

(Uit 'Prisma', COBOT vzw, januari 1999)

Gestructureerde bekabeling

In de bekabeling van computernetwerken, de zogenaamde 'gestructureerde bekabeling', volgen de standaarden en technologieën elkaar in snel tempo op. VORMELEK en VDAB hebben daarom met steun van het Europees Sociaal Fonds het opleidingsproject SCIP (Structured Cable Integration Project) ontwikkeld. De onderzoeksfase van het project bracht tal van knelpunten aan het licht die voortvloeiden uit een gebrek aan vakkundige opleiding. Vanuit het SCIP-project kwam een aangepast opleidingspakket tot stand. De locaties voor de opleidingen zijn VDAB-Haasrode en VDAB-Wevelgem. *(uit 'Infostroom', VORMELEK, september 1998)*

VDAB prioritaire opleidingspartner in de bouw

Naast de social profitsector blijft de bouwnijverheid de spitsloper in de sectorale politiek van de VDAB. De VDAB is zelfs de prioritaire opleidingspartner van het Fonds voor vakopleidingen in de bouwnijverheid (FVB). Sedert de CAO van 15 mei '97 kan elke arbeider in de bouwsector een opleiding volgen. Zowel de opleidingskost als de loonkost vallen ten laste van het FVB. VDAB en FVB sloten daarom een samenwerkingsprotocol dat loopt tot 30 juni 2001.

De grote troeven van de VDAB om deze werknemersopleidingen te realiseren, zijn:

- *flexibele startmogelijkheden*
- *gediversifieerd opleidingsaanbod met voldoende capaciteit in de diverse regio's*
- *maatwerk*
- *praktijkgerichte instructeurs en aangepaste didactische infrastructuur.*

Realisaties 1998:

- *240 000 cursistenuren*
- *6. 300 opgeleide werknemers*

Individuele Beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

Elders in dit jaarverslag (p. 38) kan u lezen dat de formule van de individuele beroepsopleiding in de onderneming in '98 een sterke promotie meekreeg. Dat valt ook af te lezen uit het onderstaande overzicht van de gestarte opleidingen.

IBO-contracten per regio - vergelijking '97-'98

	1997	1998
Aalst - Oudenaarde	312	369
Antwerpen - Boom	292	463
Brugge	69	132
Brussel	-	15
Gent	184	238
Hasselt	624	622
Kortrijk - Roeselare	235	216
Leuven	177	178
Mechelen	141	227
Oostende - Westhoek	132	250
St.-Niklaas - Dendermonde	222	275
Tongeren	208	255
Turnhout	125	206
Vilvoorde	72	165
TOTAAL	2.793	3.611

Erkende opleidingscentra (artikel 110)

Er zijn drie erkende centra: het Vervolmakingscentrum voor lassers (VCL), het Centrum voor Opleiding, Bij- en Omscholing voor de Textiel- en Breigoednijverheid (COBOT) en het opleidingscentrum voor Havenarbeiders in Antwerpen (OCH).

Aard opleidingen	Aantal cursisten		Aantal opleidingsuren	
	1997	1998	1997	1998
Lassers	283	231	16.448	16.168
Kuipers	-	66	-	4.480
Dekmannen	6	4	420	280
Manueel tillen van lasten	343	-	1.544	-
Kraanman	41	48	4.095	4.774
Dokautovoerder	-	8	-	1.113
Bijscholing	135	-	4.725	-
Dokautovoerder				
Werkzoekenden-werking	33	5	1.915	108
VDAB-Infrastructuur	12	-	96	-
	853	362	29.243	26.923

Collectieve opleidingen in een onderneming (artikel 105)

Ondernemingen die zelf een technische opleiding voor hun werknemers organiseren, kunnen een beroep doen op de VDAB. De VDAB subsidieert dergelijke opleidingen indien ze bestemd zijn voor bepaalde doelgroepen of voor beroepen met een tekort aan arbeidskrachten.

De grote daling van het aantal cursisten in 1998 is hoofdzakelijk te wijten aan het niet-organiseren van de opleidingen manueel tillen van lasten en de bijscholing dokautobestuurder in OCHA. Het totaal van de opleidingsuren in de erkende centra is hierdoor in verhouding niet veel verminderd gezien dit korte modules zijn.

Art 105 - goedgekeurde dossiers in 1998

sector	firma	aantal cursisten	opleidingsuren	opgeleide beroepen
Bouw	VCAR	28	34.970	restauratietechnieken
Chemie	RTD	4	2.176	NDT-operator
Haven	Hessenatie	60	10.164	containerschadevaststeller
Haven	Hessenatie	10	2.080	kraanman
Voeding	Vleeschmeesters	140	52.560	diverse
Bewaking	Securis	34	4.080	bewakingsagent
Totaal		276	106.030	

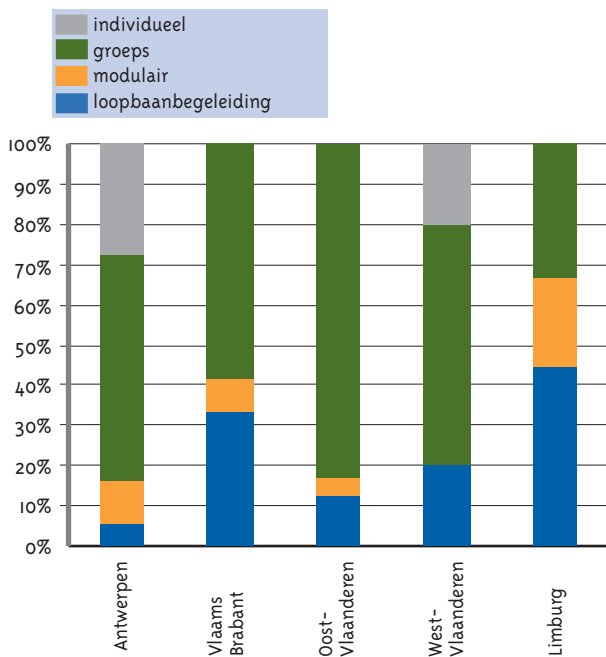
3.3 VDAB-OUTPLACEMENT

VDAB-Outplacement blijft in Vlaanderen een belangrijke partner inzake ontslag- en loopbaanbegeleiding. Modulaire sollicitatietraining is de meest gevraagde service.

De prijs/kwaliteitverhouding van dit product is een belangrijke troef.

Belangrijk is dat de bedrijven ook voor loopbaanbegeleiding de weg naar VDAB gevonden hebben. Eén bedrijf heeft in het kader van relocatie van een groot deel van zijn werknemers hiervoor een samenwerkingsakkoord met VDAB afgesloten.

Opdrachtgevers per regio uitgedrukt in procenten



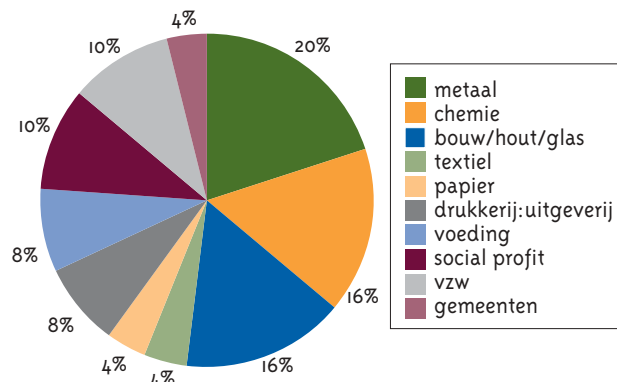
61 bedrijven deden op deze dienst beroep voor 82 opdrachten. Wij blijven actief in gans Vlaanderen. Enkele bedrijven uit Nederland vertrouwden ons hun werknemers, die woonachtig zijn in Vlaanderen, toe.

Sommige opdrachten werden uitgevoerd in partnership met onze collega's van de BGDA-ORBEM.

Flexibiliteit van de consultants is een pluspunt voor de deelnemers. Deze worden begeleid op de plaats die centraal binnen hun zoekradius ligt. De drie vestigingen zijn de speerpunten van waaruit de acties naar de verschillende provincies uitgaan.

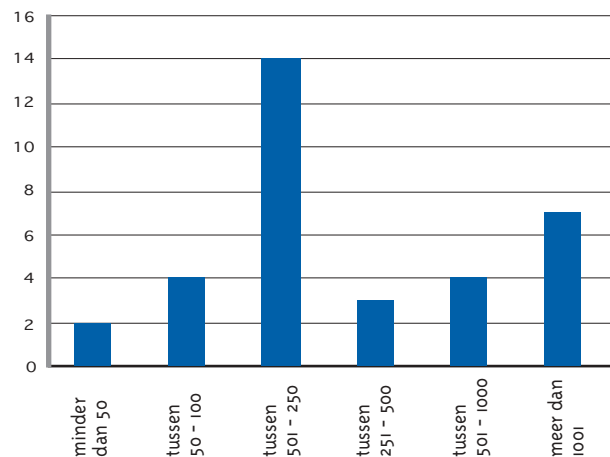
VDAB-Outplacement vindt zijn klanten in alle sectoren. De metaalsector en de dienstensector zijn beter vertegenwoordigd omwille van de samenwerkingsakkoorden die werden afgesloten met deze sectoren in het kader van bepaalde CAO's.

Opsplitsing opdrachtgevers volgens sector



Onze klanten situeren zich vooral bij de middelgrote en grote bedrijven. We tellen ook enkele kleinere ondernemingen en VZW's onder de klanten.

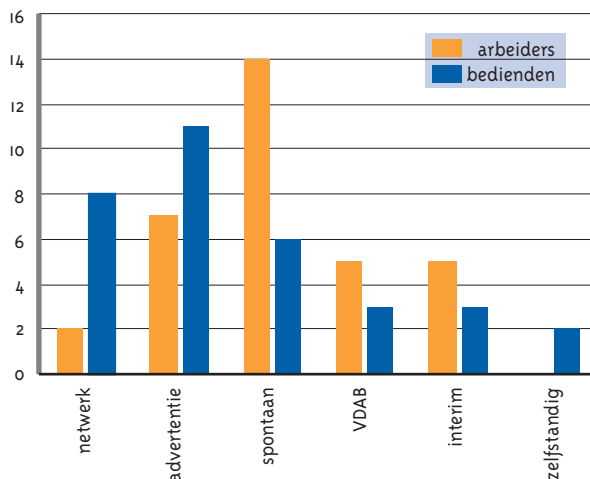
Opsplitsing bedrijven volgens aantal werknemers



VDAB-Outplacement mag rekenen op een trouw klantenbestand. Dit resulteert in naambekendheid. Deze bekendheid, samen met een gerichte prospectiepolitiek, leidt naar nieuwe klanten die ons hun werknemers toevertrouwen. 48% van de contracten werd afgesloten met bedrijven en organisaties die reeds vroeger klant waren.

De resultaten van de begeleiding zijn zeer aanmoedigend. Arbeiders zoeken gemiddeld 2 maanden alvorens opnieuw een geschikte job te vinden. Bedienden hebben gemiddeld succes na 3 maanden.

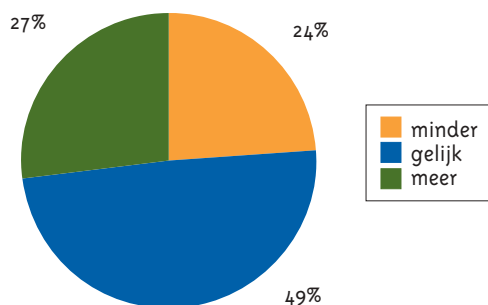
Werksporen en kanalen



Spontane sollicitaties leveren het meeste succes op voor arbeiders. Bedienden hebben meer kans een nieuwe job te vinden via advertenties en netwerk.

Een oplossing via interim betekent in deze context een oplossing naar een vast contract, afgesloten na een periode van interimarbeid. Voor de groep kaderleden werd deze vergelijking niet gemaakt daar de grootte van de groep statistisch geen veralgemening toelaat.

Verloning in de nieuwe job



49% van de werknemers gaat opnieuw aan de slag tegen dezelfde financiële voorwaarden. Ongeveer een kwart onder hen moet inleveren. Daartegenover staat dat bijna 1/3 onder hen een hogere verloning ontvangt in zijn nieuwe job. Het zijn meestal de arbeiders die moeten inleveren, terwijl de bedienden meer kans maken op een beter inkomen.

VDAB-Outplacement had in 1998 een omzet van 34.348.565 BEF.

3.3 T-INTERIM ZORGT VOOR UW FLEXIBILITEIT

Nog meer uitzenduren in 1998

Het fenomeen uitzendarbeid heeft in Vlaanderen zeker zijn grenzen nog niet bereikt. Ondanks het feit dat de Belgische uitzendwetgeving niet tot de meest soepele behoort en dat een aantal sectoren nog steeds gesloten blijven voor uitzendarbeid (o.a. bouw, verhuis, overheid), groeide de uitzendmarkt in 1998 flink. De motor hiervoor was een sterk aantrekkende conjunctuur in het begin van het jaar. Vanaf medio 1998 begon zich echter in sommige regio's van Vlaanderen een zekere stagnatie af te tekenen.

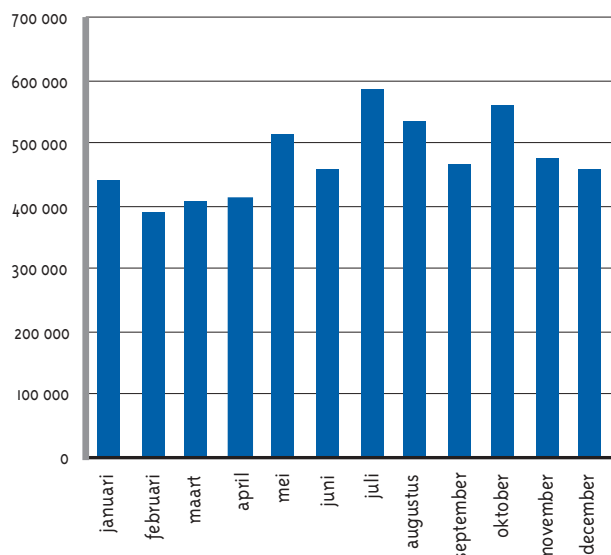
Aangezien de uitzendmarkt een goede, vooruitlopende conjunctuurbarometer is, moeten de verwachtingen voor 1999 dus met enige voorzichtigheid gesteld worden.

Daarenboven wordt de groei ook van binnenuit bedreigd, omdat het steeds moeilijker wordt om bepaalde uitzendvacatures in te vullen. Ondanks het hoge aantal werkzoekenden in Vlaanderen, ontstaan ook op de uitzendmarkt "knelpunt-uitzendberoepen".

In 1998 bedroeg het aantal bezoldigde uren uitzendarbeid bij T-Interim 5.698.408.

De omzet steeg van 3,25 miljard BEF (80,6 miljoen EUR) in 1997 tot 3,68 miljard BEF (91 miljoen EUR) in 1998 of een stijging met 13%. Dit resultaat werd behaald met de tewerkstelling van 21.251 uitzendkrachten bij 6.367 gebruikers.

Bezoldigde uren T-Interim per maand 1998



Regelgeving : zege of bedreiging voor de flexibiliteit?

In de loop van het voorbije werkjaar moest het Koninklijk Besluit betreffende de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkrachten op het werk geïmplementeerd worden. Alhoewel dit besluit alleen maar toegejuicht kan worden, brengt het voor de gebruiker een extra administratieve belasting mee : werkpostfiches, medische dossiers ...

Daarnaast moesten de uitzendkantoren alle hens aan dek roepen om vanaf 1 januari 1999 de onmiddellijke aangifte van elke uitzend tewerkstelling aan de RSZ te organiseren. Ook dit vraagt bijkomende inspanningen van alle partijen. Men kan zich dan ook terecht afvragen of door al deze regels niet aan flexibiliteit wordt ingeboet.

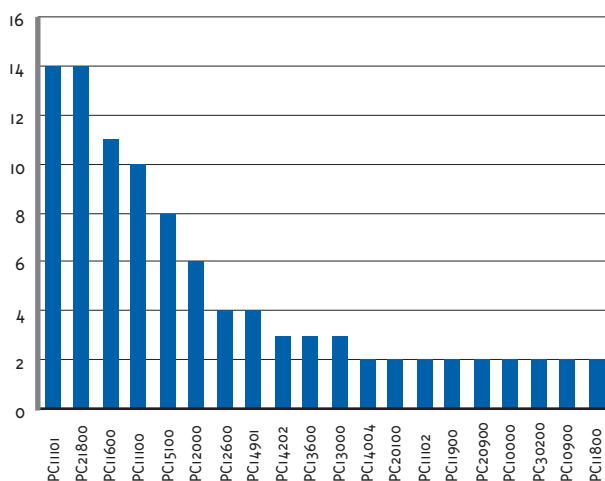
Op korte termijn lijkt dit misschien het geval te zijn. De einddoelstelling - een serieuze vereenvoudiging in de hele sociale administratie rond het uitzendgebeuren - is om op termijn alles sneller, eenvoudiger en correcter te laten verlopen. En daar is zowel de gebruiker als het uitzendkantoor bij gebaat.

Sectorale en regionale impact

De metaalnijverheid blijft nog steeds de grootste afnemer van uitzendkrachten bij T-Interim. Toch is het opvallend dat het aandeel van het aanvullend paritair comité van de bedienden jaarlijks stijgt. Waar dit in 1997 nog 11 % bedroeg, stijgt het aandeel dit jaar tot 14 %. T-Interim is in alle sectoren van de arbeidsmarkt aanwezig, maar het procentueel aandeel arbeiders ligt hoger dan het gemiddelde van de sector.

T-Interim beschikt ook over een ruim bestand van hoger geschoolden, zodat in de toekomst dit segment zeker zal groeien.

Procentueel aandeel top 20 paritaire comités



28 % van de uitzendarbeid bij T-Interim wordt gerealiseerd in de provincie Antwerpen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zich in deze provincie het grootste aantal vestigingen van T-Interim bevindt.

Aandacht voor veiligheid

Het hoge percentage arbeiders verklaart ook voor een deel de frequentie- en ernstgraad van de arbeidsongevallen bij onze uitzendkrachten. Merk op dat de cijfers van T-Interim uitsluitend gebaseerd zijn op de gegevens van de uitzendkrachten zelf. De eigen medewerkers worden niet in de statistieken opgenomen.

Dat volgehouden inspanningen op het vlak van veiligheid ook bij de uitzendkrachten tot resultaten leiden, tonen de bijgaande grafieken.

Definities

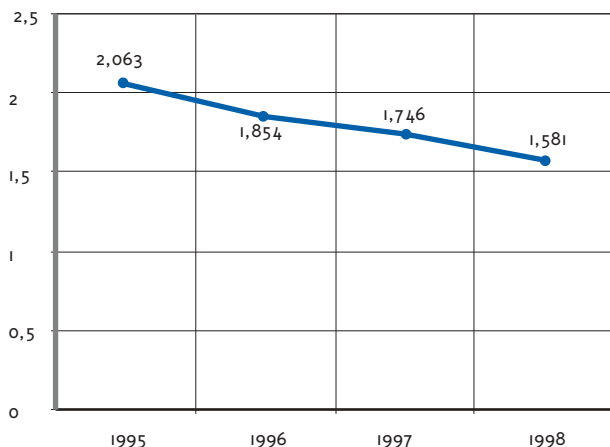
Frequentiegraad is een graadmeter voor het aantal arbeidsongevallen

$$\text{Frequentiegraad} = \frac{\text{aantal ongevallen} \times 1.000.000}{\text{aantal uren blootstelling aan het risico}}$$

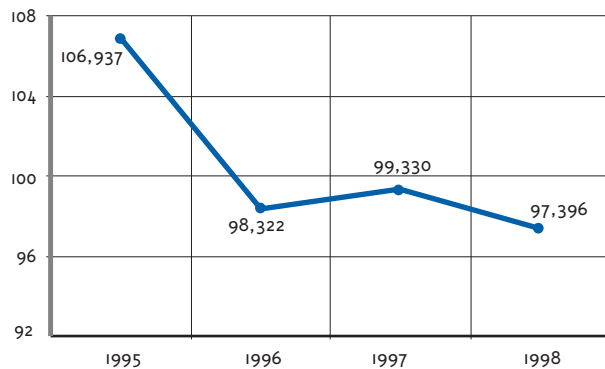
Ernstgraad (Eg) is een graadmeter voor de werkelijke en forfaitaire ongeschiktheden ingevolge de arbeidsongevallen:

$$\text{Werkelijke ernstgraad} = \frac{\text{aantal werkelijk verloren kalenderdagen} \times 1.000}{\text{aantal uren blootstelling aan het risico}}$$

Grafiek ernstgraad arbeidsongevallen uitzendkrachten



Grafiek frequentiegraad arbeidsongevallen uitzendkrachten



Door het nieuw Koninklijk besluit van 19 februari 1997 betreffende de veiligheid en de gezondheid van uitzendkrachten op het werk, werden de verantwoordelijkheden van het uitzendkantoor enerzijds en de gebruiker anderzijds, eenduidig vastgelegd. Nochtans blijft veiligheid en gezondheid in de uitzendsector een gezamenlijke opgave voor alle partijen die deel uitmaken van de typerende driehoeksrelatie uitzendkantoor-uitzendkracht-gebruiker.

Callcenter: van 8 tot 20 uur bereikbaar

De opstart van het T-Interim callcenter in april 1998 was geen modegril. Intussen maakten immers al meer dan 5.700 bedrijven gebruik van deze service om vacatures aan te melden, bijkomende informatie op te vragen, arbeidsongevallen aan te geven, enz. Het callcenter is van 8u tot 20u continu bereikbaar. Dit biedt grote voordelen voor personeelsdirecteurs die anders, voor dringende zaken, na de kantooruren nergens meer terecht kunnen.

Daarnaast levert het eigen call-center nog twee extra meerwaarden op :

- Callcenters zijn bedrijven die regelmatig een beroep doen op uitzendkrachten. Doordat T-Interim hun problemen van binnenuit kent, is de dienst bijzonder goed geplaatst om geschikte kandidaten te selecteren voor de uitzendjobs in een call-center. In die optiek diende T-Interim ook een innovatieproject voor hefboomkrediet in, rond de opleiding van callcenteroperatoren. Dit dossier werd door de Vlaamse Regering geselecteerd en zal in 1999 zijn uitvoering krijgen, in samenwerking met VDAB-Training & Opleiding en externe partners.
- Het T-Interim callcenter functioneert als labo voor het nog op te richten VDAB-callcenter. Dit wordt de derde pijler in de VDAB-dienstverlening naast de contact- en linediensten.

Het jaar in cijfers

Eind 1998 verzorgden 142 vaste medewerkers van T-Interim in 30 kantoren (29 productiekantoren + 1 centrale dienst) de service naar gebruikers en uitzendkrachten. 6.367 gebruikers deden in 1998 een beroep op de diensten van T-Interim. In de loop van het jaar opende T-Interim twee nieuwe kantoren in Limburg en één in Vlaams-Brabant. Bree, Tessenderlo en Halle betekenen nog geen eindpunt in de groei. In Vlaanderen is zeker nog plaats voor een tiental nieuwe T-Interim-vestigingen. In de loop van de volgende jaren zal de dienstverlening dan ook stelselmatig verder worden uitgebreid.

Alcatel opnieuw in zee met T-Interim. Partnership met drie jaar verlengd

Sinds 1995 is T-Interim de bevoorrechte partner van Alcatel Alsthom voor het bezorgen van uitzendkrachten. Op 1 juni werd het partnership voor nog eens drie jaar verlengd. Alcatel was in 1995 een pionier bij het opstellen van raamkondities voor de toelevering van uitzendkrachten. T-Interim sprong meteen op de kar en het succes van het partnership, samen met de onderlinge tevredenheid, zorgden ervoor dat Alcatel ook de volgende drie jaar met uitzendkrachten van T-Interim werkt. T-Interim selecteerde de voorbije drie jaar op vraag van Alcatel een grote verscheidenheid aan functieprofielen. Zowel laag- als hooggeschoolden kwamen er aan de bak. Honderden elektriciens, magazijniers, electromechanici, ingenieurs en administratieve medewerkers deden op die manier ervaring op en vonden een gepaste job. Gezien de vaak specifieke functies bij de Alcatel-vestigingen, gaf T-Interim op verschillende plaatsen in Vlaanderen aangepaste opleidingen om interimarissen optimaal voor te bereiden op hun job bij Alcatel.



Sabine CLAEYS
SANITAIR CLAEYS-VERHELST, Oudenburg

4

Europa katalysator voor werkgelegenheid

Voor de VDAB stond de verdere uitbouw van de trajectwerking voorop. Uitgangspunt daarbij waren de criteria en directieven van doelstelling 3 van de Europese Structuurfondsen. In de jaren die volgen, zal de VDAB-trajectbegeleiding overigens nog sterker gelijklopen met die directieven. De VDAB richt zijn organisatie alsmaar duidelijker naar de Europese Richtsnoeren.

Onder doelstelling 4 (doelpubliek werknemers) werkte de VDAB tal van ontwikkelingsprojecten verder uit of startte er nieuwe op.

Dezelfde vaststelling geldt voor :

doelstelling 2 (binnen een aantal gemeenten in de Antwerpse Kempen en Limburg);

doelstelling 5b (gemeenten in het Meetjesland en in de Westhoek);

de transnationale programma's en initiatieven "Adapt", "Employment", "Leonardo da Vinci", "Interreg" en "Pesca".

Verder voerde de VDAB in '98 bilaterale contracten uit. Dat gebeurde in samenwerking met het ABOS voor Thailand, met Zuid-Afrika, Sint-Petersburg en Hongarije. Netwerken kregen versterking via de samenwerkingsverbanden EVTA-AEFP, E.F.ODL, Job-Rotation en TT-net binnen CEDEFOP.

Van de projecten die in '98 begonnen, vindt u hieronder een selectie. Het overzicht illustreert ook hoe de Europese programma's productontwikkeling stimuleren.

INSPANNINGEN VOOR SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Groepen die op de arbeidsmarkt minder makkelijk een gepaste job vinden, moeten daar hun voordeel bij doen.

Voor vrouwelijke werkzoekenden/herintreedsters, kwam dat tot uiting in het project "IT-Women". Dat gaat over IT-opleidingen afgestemd op technisch opgeleide vrouwelijke werknemers.

Andere projecten komen hierna uitgebreider aan bod:

- "Workable Languages": talen voor migranten;
- "Double Impact" voor de doelgroep jeugdige risico-werkzoekenden,
- "QBD-disseminatie": de resultatenverspreiding van een project voor niet-technische kwalificaties;
- DESMOS-project.

Workable languages (Leonardo da Vinci)

Taalachterstand vermindert voor laaggeschoolde allochtonen de kansen op doorstroming naar de beroepsopleiding, en ook hun kansen op de arbeidsmarkt.

De VDAB is leider van dit proefproject onder Leonardo da Vinci. De partners zijn:

- België : CTM (KU Leuven - Centrum voor Taal en Migratie);
- Nederland : ITTA (Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstaligen) en LBA (Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening);
- Ierland : FAS (Training & Employment Authority);
- Zweden : AmuGruppen AB;
- Duitsland : VIF (Verein zur Integrationsförderung).

De Vlaamse en Nederlandse partners ontwikkelen het materiaal. De andere partners hebben een klankbordfunctie in de stuurgroep. Zij spelen ook een belangrijke rol in het bekendmaken van de projectresultaten. Zij onderzoeken de mogelijkheden tot inpassing. Verder verspreiden zij het project in Duitsland, Ierland en Zweden .

Het doel van het onderdeel "taal en techniek" is het overbruggen van de kloof tussen de taalbeheersing van laaggeschoolde, anderstalige volwassenen en het vaak specifieke (=moeilijke) taalgebruik in de beroepsopleiding. Dat geldt in het bijzonder voor het taalgebruik van technische opleiders.

Workable languages voorziet een onderzoek naar het effect en de meerwaarde van multimedia-opleidingen voor laaggeschoolde volwassenen. Daartoe werden in 1997 een tiental multimediaal uitgewerkte lessen van elk ongeveer een uur uitgetest. Video-opnames gaan in op de rol van de lesgever, de effecten op de leerhouding van cursisten en de eventuele meerwaarde van het multimediaal onderwijzen van taal.

Taalcursisten die taalproblemen ondervinden, kunnen terecht in raadpleegstations. Het ITTA (Instituut voor Taalonderwijs en Taalonderzoek voor Anderstaligen, Universiteit van Amsterdam) ontwikkelt een handleiding voor het inrichten van zulke raadpleegstations.

Double Impact (Integra - Employment)

Het gelijkekansenbeleid signaleert alsmat sterker de noodzaak aan jeugdpreventiewerk. Sociale uitsluiting en armoede, maatschappelijk kwetsbare jongeren, laaggeschooldheid en structurele werkloosheid zijn duidelijk herkenbare fenomenen geworden.

Jeugdpreventie moet geïntegreerd gebeuren: onderwijs, opleiding, uitgaansleven, buurtwerk, criminaliteitspreventie maken er deel van uit. Ook jeugdige risicogroepen moeten een trajectbenadering krijgen. Het gaat dan om jongeren die verminderde kansen in het onderwijs krijgen of te kampen hebben met mislukte integratie op de arbeidsmarkt, structurele werkloosheid, ex-druggebruik.

De voorwaarde is dat ze gemotiveerd zijn om in het jeugdpreventiewerk te stappen. Het resultaat zal een veralgemeende methodiek op gemeentelijk niveau zijn die afgestemd is op de specifieke behoeften van de doelgroep.

Vier buitenlandse partners zijn betrokken in dit project: Centro Espagnol de Solidaridad uit Spanje, the Merchant's Quay Project uit Ierland, People's College uit Groot-Brittannië en Consorzio San Patrignano uit Italië.

Ook nationaal zijn er vier partners : De Sleutel (Gent), CAD (Centrum voor Alcohol- en andere Drugproblemen, Hasselt), Provinciebestuur Limburg (Hasselt), VSPW (Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk, Hasselt)

QBD-disseminatie (Employment)

Binnen het transnationale NOW-project "Qualifying By Doing" ontwikkelde de VDAB materiaal voor persoonsgerichte vorming in de leerwerkplaats. Het project liep tot begin '97. Om er verdere uitstraling aan te geven ontwikkelde de VDAB in '98 een eigen nationale verspreidingsstrategie. Tegelijk met de Xunta de Galicia (Spaanse partner), kwam een transnationale strategie tot stand. Dat leidde tot twee seminaries. Het eerste had plaats in Brussel onder de titel 'Persoonlijke kwaliteit van opleiding tot werkvloer'. Tijdens 4 workshops kwamen evenveel transnationale projecten rond persoonlijke kwaliteit aan bod.

Een tweede seminarie had plaats in Santiago de Compostella (Galicië, Spanje).

Het hefboomkrediet: een keerpunt

1998 betekende een keerpunt in de wijze waarop Vlaanderen opleidingsinitiatieven subsidieert. Het hefboomkrediet voor innovatie-opleidingen geeft de Vlaamse en Europese subsidies voor opleiding rechtstreeks aan bedrijven en sectoren. De vroegere aanbodsubsiëring wijkt voor de vraagsubsidiëring.

Eind 1997 nam het algemeen management de beslissing om dit nieuwe beleid proactief te ondersteunen. De VDAB zag hierin een kans om de vraaggerichtheid van het eigen aanbod verder te ontplooiën en de betrokkenheid bij strategisch innovatieve projecten te garanderen.

Op vier domeinen stelde de VDAB knowhow ter beschikking om kandidaat-hefboombedrijven/sectoren te begeleiden:

- De VDAB als (mede)-**marketeer** van het hefboomkrediet: Een twintigtal interne en externe informatiesessies en een mailing aan alle ondernemingen met meer dan 50 werknemers zorgden voor de brede bekend-making van het hefboomkrediet en de services van VDAB terzake;
- De VDAB als **dossieropmaker**: Via bemiddeling van de VDAB, werden eind april een veertigtal hefboomdossiers ingediend, waarvan 12 sectordossiers. De goedkeuringsratio van deze dossiers ligt beduidend boven het algemeen gemiddelde. Opvallend is dat vooral 'secundaire' sectoren en grotere bedrijven de VDAB-begeleiding ingeroepen hebben. De KMO's zijn weinig of niet vertegenwoordigd. Ook blijkt dat de inbreng van het hefboomkrediet en van ESF-middelen in de dossiers die de VDAB begeleidde, anderhalf maal hoger ligt dan de gemiddelde inbreng. Dat houdt ongetwijfeld verband met de ingewikkelde financieringsmodellen.
- De VDAB als opmaker van **opleidingsplannen**: De hefboomconsulenten van de VDAB maakten de ervaringen van het KOMEET-project voor de opmaak van opleidingsplannen operationeel in de bedrijven.
- De VDAB als aanbieder van **bedrijfsgerichte opleidingen** en maatwerk: Ook in de dossiers die zonder de medewerking van de VDAB tot stand kwamen, is de VDAB een belangrijke partner voor opleiding van werkzoekenden en werknemers.

Om de hefboomdossiers te kunnen uitvoeren, ontwikkelde de VDAB voor een tiental sectoren en bedrijven een totaal nieuw opleidingsaanbod.

Resultaten

Op Vlaams niveau wordt de impact van de VDAB-acties en de noodzaak van het werken met consulenten algemeen erkend. Ten bewijze: momenteel worden op het niveau van de SERV stappen gezet om het consulentenschap bij intermediairen en sectoren te veralgemenen en dit deels met ESF-financiering te bekostigen.

Yvan Goeman van Pharmacia & Upjohn zegt daarover: 'De aandacht voor innovatieve opleidingen van de Vlaamse regering, onder de vorm van het hefboomkrediet, betekent een positieve stimulans voor de technologische vernieuwing in onze productievevestiging te Puurs. Vanuit de praktijkervaring is duidelijk het nut gebleken van een professionele begeleiding om optimaal in te spelen op de waaier van richtlijnen en criteria die met een dergelijk aanvraagdossier voor subsidies gepaard gaan. Wij willen dan ook hierbij de Dienst Europese Fondsen van de VDAB bedanken voor de vele kundige adviezen en de helpende hand bij het tijdig klaarstomen van ons dossier.'

DESMOS-project

Het uitgangspunt van dit project is dat vele (ex-) gedetineerden in hun zoektocht naar werk benadeeld zijn door een gebrek aan aangepaste vorming en opleiding. Bovendien hebben zij vaak te kampen met vooroordelen.

De voorzieningen op het gebied van arbeidsmarktgerichte trajecten waarop men buiten de muren een beroep kan doen, zijn binnen de gevangenis muren nog nauwelijks ontgonnen. Nochtans is werk, samen met de twee andere w's welzijn en wonen, een essentieel onderdeel voor een geslaagde reïntegratie in de maatschappij.

Daarom wil DESMOS, het Griekse woord voor 'band' of 'link', de brug slaan tussen de gevangenis en de arbeidsmarkt. Dit wordt gerealiseerd door arbeidsmarktgerichte vormings- en opleidingstrajecten op maat van de (ex-)gedetineerden en werkgevers te ontwikkelen, zodat de (ex-)gedetineerden meer kans krijgen om een job te vinden.

Verschillende organisaties werken samen in dit project: Steunpunt Algemeen Welzijnswerk (projectpromotor), het Directoraat Generaal Strafinrichtingen, de VDAB en Vokans. DESMOS is een Europees project goedgekeurd in het kader van het Europees Communautair Initiatief Werkgelegenheid INTEGRA.

Zes internationale partners (België, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland en het Verenigd Koninkrijk) werken samen aan het project.

Het eerste projectjaar 1998 was vooral gewijd aan bevragingen, sensibilisering, methodieken, train-the-trainer-activiteiten. Deze vormen immers de fundamenten van de brug. In 1999 starten de concrete arbeidsmarktgerichte trajecten in vijf gevangenissen: Brugge, Dendermonde, Hoogstraten, Oudenaarde en Ruiselede.

Deze praktijkervaring zal een basis leggen voor een structurele inbedding van arbeidstoeleidendende activiteiten voor gedetineerden en ex-gedetineerden.

LINAE zorgt voor inspiratie die werkt

Lokale tewerkstellingsinitiatieven zijn een belangrijk wapen in de strijd tegen de duale maatschappij. Dit zien we bij ons, maar ook in de andere Europese lidstaten. Diverse lokale overheden werken mee aan een gecoördineerd tewerkstellingsbeleid en nemen zelf heel wat initiatieven om bijkomende jobs te scheppen. Zelfs een groeiende economie volstaat niet meer om alle werkzoekenden te integreren op de arbeidsmarkt. Een restgroep heeft het structureel moeilijker om een job te vinden. Het is juist voor deze groep dat lokale overheden, gemeentebesturen, VZW's... tewerkstellingsinitiatieven kunnen nemen die inspelen op plaatselijke behoeften van de bevolking en de maatschappij.

Het Europese consortium LINAE verzamelde een bloemlezing van Europese – veelal kleinschalige initiatieven op vlak van tewerkstelling. De brochure bestaat in het nederlands en wordt in de belangrijkste talen van de Europese Unie vertaald. De diversiteit van de cases zal ongetwijfeld de creativiteit stimuleren van al wie begaan is met de arbeidsmarkt.

LINAE staat voor “Local Initiatives and New Activities for Employment”. Voor België werkten Forem en de VDAB mee.

PROJECTEN OPEN EN AFSTANDSLEREN

In 1998 kwam het transnationaal netwerk E.F.ODL (European Federation of Open and Distance Learning) tot stand.

Explore - Exploring Distance Training in Companies (Adapt Bis)

De Europese bedrijven staan voor belangrijke uitdagingen. Zo moeten ondernemers leren hoe ze nieuwe informatie- en netwerktechnologieën kunnen aanwenden om hun bedrijfsvoering te verbeteren. Dat vereist een breed aanbod van nieuwe, goed ondersteunde vormen van just-in-time-learning. Het doorlopend organiseren van opleidingen voor werknemers is vooral moeilijk in KMO's. Daarom wil Explore een aantal computerondersteunde afstandsopleidingen organiseren en uittesten die aansluiten op de noden van die KMO's.

Dit houdt in:

- uitwisseling van geschikt cursusmateriaal voor afstandslernen en uitwisseling van ervaringen;
- ontwikkelen van technologische settings voor afstandsopleidingen; zoals internet, intranet, interactieve kabel en stand-alone multimedia-pc's.
- opzetten van een lokaal netwerk van KMO's die deelnemen aan het project (in samenwerking met het NCMV);
- organiseren van opleidingen binnen de verschillende settings, zowel voor KMO-werknemers als voor de trainers die deze cursisten ondersteunen.
- ontwikkelen van een 'Total Support System' voor bedrijven die computerondersteund afstandslernen willen inpassen in hun bedrijfsvoering: dit systeem voorziet zowel in technische, pedagogische als organisatorische ondersteuning.

Het aanbod bestaat momenteel uit vijf modules:

- Business English (Basic/Advanced)
- Franse correspondentie
- Franse grammatica
- Nieuwe Nederlandse spelling
- Powerpoint

De VDAB is initiatiefnemer van dit project en heeft een omvangrijk aandeel in de activiteiten. Omdat de VDAB een belangrijke rol wil spelen in de ontwikkeling van het open en afstandslernen binnen bedrijfs- en beroepsopleidingen, zullen de ervaringen uit dit project ongetwijfeld een ruime impact hebben.

Als internationale partners zijn Dimitra (Larissa, Griekenland) en AMI-EDU (Helsinki, Finland) bij dit project betrokken.

Printegrator (Adapt Bis)

In de grafische sector ontwikkelt zich de technologie van electronic prepress bijzonder snel: nieuwe versies van hard- en software komen met steeds kortere tussenpozen op de markt. De vraag naar opleidingen voor digitaal drukken en 'printing on demand' stijgt zienderogen. Tegelijk vallen werknemers nauwelijks te missen: het productieproces duldt geen onderbreking. Werkgevers hebben nood aan korte, modulaire opleidingspakketten die bij de tijd zijn en afstemming krijgen op individuele noden. De voorkeur gaat uit naar sterk taakgerichte en praktische opleidingen, die de deelnemers betrekkelijk zelfstandig en op eender welk moment kunnen volgen. Deze nood doet zich voor in alle Europese landen.

Om daaraan tegemoet te komen vormde de VDAB een sterke partnercombinatie met de Printegrator-groep, die taakgeoriënteerde zelfstudiepakketten op CD-rom ontwikkelt voor vijf belangrijke gebieden binnen de electronic prepress-sector:

- Image processing
- Illustration processing
- Text layout
- Electronic publishing (web design)
- Imposition.

Samen met een Finse, Franse, Engelse en Nederlandse partner en de Waalse FOREM realiseerden we taakgerichte trainingsprogramma's en een pedagogisch concept. Na de ontwikkeling volgt het uittesten van de zelfstudiepakketten bij werknemers uit de grafische sector. Waar nodig volgen aanpassingen. Tot slot organiseren de partners opleidings-sessies voor instructeurs.

Omwille van gedeeltelijk gelijklopende activiteiten kwam een samenwerking tot stand met het Mediability-project (Adapt-Bis). Mediability richt zich vooral op het bestuderen van de verschuivingen die zich momenteel voordoen in de grafische sector, onder meer op het vlak van de functieprofielen. Dat onderzoek leidde tot een rekruteringsinstrument voor grafisch geschoold personeel en HRM-planningen voor grafische bedrijven.

Open- en afstandsleren: flexibel leren via Internet

Begin jaren '90 startte de VDAB al met een systeem waarbij de cursist in een opleidingscentrum een pc kan reserveren en op zijn eigen tempo modules doorneemt. De instructeur beantwoordt vragen. Hij corrigeert oefeningen en taken.

De mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie voegen nu een dimensie toe aan het openleerconcept: de cursist kan thuis of op het werk leren en krijgt begeleiding vanuit een VDAB open-leercel. De communicatie verloopt via modem (e-mail). Waar nodig vullen telefoon en fax het verkeer aan.

Drie factoren bepalen het succes van het concept:

- *de flexibiliteit in plaats en tijdstip van leren.*
- *aantrekkelijk studiemateriaal waarbij de cursist zelfstandig oefeningen en taken kan uitvoeren.*
- *begeleiding door een instructeur die de leerspanning beïnvloedt.*

Dat doet hij via een intakegesprek, afspraken over de aanpak van zelfstudie en via het beantwoorden van vragen en het opvolgen van de vorderingen.

Werkzoekenden.

De instructeur gaat bij de intake na over welke communicatiemiddelen de cursist beschikt. Na overleg over de studiemogelijkheden thuis krijgt de cursist leermateriaal mee. Het gesprek legt ook de contactfrequentie vast. Van dan af zet de werkzoekende klant zijn leerweg voort via afstandsleren.

Werknemers.

Samen met enkele bedrijven die hun opleidingsbeleid herdenken met het oog op een maximale flexibiliteit voor werknemers en bedrijf, leverde de VDAB op dit stuk baanbrekend werk. Dat leidt in de praktijk tot de oprichting van een open leer-hoek in de onderneming. Vanuit het VDAB-opleidingscentrum krijgt de cursist aangepast cursusmateriaal. De instructeur doet een intake en volgt op.

De relatie van de VDAB met Volkswagen en Borealis-Beringen liet toe de formule te verfijnen en op punt te stellen.

PROJECTEN BINNEN DE SECTORALE WERKING

De meeste Europese projecten gebeuren in dit kader. Van ESF4-projecten krijgt u meer uitleg over "Helios" en "Horeca II". Voor de transnationale projecten staan de projecten "Clothild", "Loginet" en "Tackle Problems" model.

Helios (Fiber Optics, New Developments & Training)

Dit project kaderde in ESF doelstelling 4, zwaartepunt 2. Het uitgangspunt was dat in Vlaanderen een glasvezel- of fibernetwerk het bestaande kopernetwerk komt vervangen. De fibertechnologie was tot voor kort enkel in gebruik om data te versturen tussen 2 centrales of bedrijven met een groot dataverkeer of om verschillende computersystemen binnen één bedrijf te verbinden. Nu is er een uitbreiding naar verbindingen tussen bijvoorbeeld kleinere centrales en distributienetwerken. Door de grote vraag naar fibertechnologie moeten providers, zowel telecombedrijven als kabeldistributiebedrijven, in een versneld tempo omschakelen. Door de lange traditie in de koperbekabeling hebben een groot aantal werknemers te weinig kennis van fiberbekabeling. Opleiding is dus noodzakelijk.

Door de samenwerking met het bedrijf Raychem, marktleider in Vlaanderen voor fiberproducten heeft de VDAB up-to-date kennis en knowhow verworven. Die is ondertussen verwerkt in een opleiding die tegemoetkomt aan de toenemende vraag vanuit de telematica-sector. Zowel de monteur, de meterhersteller als de systeemingenieur vinden er een antwoord op hun vragen in een praktische en systeemafhankelijke opleiding glasvezelnetwerken.

Horeca II

Met dit project speelt de VDAB in op een belangrijke opleidingsbehoefte in de horeca en aanverwante bedrijven. Die opleidingsnood is een rechtstreeks gevolg van de Europese voorschriften voor hygiëne (richtlijn 93/43/EEG). De omzetting hiervan in België was de invoering van de hygiënewet van 7 februari '97.

Het project bewandelt twee sporen:

- In de doelgroepgerichte interbedrijfskursussen konden bedrijven terecht voor een initiatie. Tijdens het project bleek immers dat de verwachtingen van de doelgroep een

scherpere afstemming van de cursussen vereisten. Het management heeft vooral interesse voor de wetgeving, het stappenplan en de beleidsprincipes. Het uitvoerend personeel wil inzicht krijgen in de hygiënepraktijk en de aangewezen behandeling van kritische controlepunten. Verder bleek een onderscheid nodig tussen onderhouds- en keukenpersoneel.

Om de geïnteresseerden te oriënteren kregen ze een toelichting over de inhoud van elke module tijdens een informatiesessie.

De modules zijn:

1. HACCP: handboek in de praktijk (leidinggevenden)
 - HACCP en het wetgevend kader
 - Basisprincipes van het HACCP-concept
 - Gebruik van checklists
 - Praktische tips
 2. Hygiënisch werken in de keuken (keukenpersoneel)
 - Kwaliteit en veiligheid
 - Goede hygiënepraktijken
 - Product- en afvalstroom
 - Persoonlijke hygiëne
 3. Hygiëne bij het onderhoud (onderhoudspersoneel)
 - Persoonlijke hygiëne
 - Reinigen en desinfecteren
 - Praktische tips.
- Bedrijven die meer diepgaand wensten te werken, konden bij de VDAB terecht voor een aangepast programma rond HACCP en hygiëne of voor een effectieve opleiding en begeleiding op maat van de concrete werksituatie (module 'Inrichting en uitrusting van productieruimtes met als mogelijke programma-onderdelen 'audit van de bestaande situatie inzake inrichting, uitrusting, personeels- en goederenstroom en onderhoud', 'assistentie bij de uitwerking van een onderhoudsplan', ...)

In september '98 waren alle interbedrijfskursussen tot eind januari '99 al volzet. 229 cursisten namen deel. Het succes is ongetwijfeld te danken aan de vraag- en doelgroepgerichtheid van het aanbod.

Clothild (Adapt Bis)

Mede door de delocalisatie komt de confectiesector steeds meer onder druk.

Er zijn nieuwe ontwikkelingen op het vlak van :

- technische knowhow
- toepassing en integratie van nieuwe informatietechnologie
- efficiënte organisatie van de productie

In het kwalificatieprofiel van de werknemers dringen zich nieuwe vaardigheden en kennis op. Het project ontleedt de ontwikkelingen in drie deeldomeinen :

- informatietechnologie
- organisatie
- technische productontwikkeling (styling, patronen, finishing).

Die analyse zal de opleidingsnood in de confectiesector op een structurele manier in kaart brengen en aangepaste opleidingspakketten opleveren.

Er zijn binnen de VDAB vijf werkgroepen werkzaam, die zich concentreren op volgende thema's :

- Werkgroep 1 : Uitwerken van een kader voor gebruik van en communicatie via informatietechnologie.
- Werkgroep 2 : Organisatie
- Werkgroep 3 : Styling
- Werkgroep 4 : Constructie basispatronen
- Werkgroep 5 : Strijken

Loginet (Adapt Bis)

In samenwerking met het bedrijfsleven en de sector Vervoer zet de VDAB sinds een vijftal jaren opleidingscentra voor transport/logistiek op (zie daarover ook de bijdrage over het nieuwe opleidingscentrum in Maldegem 2.5). Daardoor kunnen werkzoekenden en werknemers nu al in vijf centra terecht.

Attestering en certificering zijn een volgende stap in de ontwikkeling van deze opleidingen.

Het project wil een groot aantal transportbedrijven warm maken voor het gebruik van telematicamiddelen in hun bedrijfsbeleid.

De hoofddoelstelling splitst zich op in verschillende stappen: een overzicht maken van evoluties en noden; het ontwikkelen van een aanvaardingsmethodologie; het uitbouwen van een website; het uitwerken van "opleiding voor opleiders"; het ontwikkelen van netwerken in samenwerking met

beroepsorganisaties en de partners; opleiding van de werknemers: onderdompeling in de datacommunicatie; het opzetten van een simulatienetwerk nationaal - internationaal; resultaatverspreiding; het opzoeken van gemeenschappelijke opleidingsdelen; het verspreiden van informatie via forums, workshops en/of persartikels.

In dit project zijn 5 buitenlandse partners betrokken:

- Institut Supérieur de la Logistique et du Transport, Montaigu (Frankrijk)
- de Hogeschool van Amsterdam (Nederland)
- Universität Dortmund (Duitsland)
- National Research Institute Napels (Italië)
- Istituto Universitario Navale (Italië)

Er is één nationale partner: SAV

(de Koninklijke Beroepsvereniging van Goederenvervoerders in het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

TERTIO

De vragen

Welke toepassingen hanteren pc-gebruikers? Hoe taalvaardig moeten personeelsleden zijn? Welke attitudes vereist de job? Dat waren de onderwerpen van Tertio, een arbeidsmarktonderzoek (onder ESF4) bij 2.500 personeelsleden in 1 000 Vlaamse bedrijven. Het onderzoek werd in '98 afgerond.

Personeelsadvertenties

51,3% van de personeelsadvertenties vermelden attitudes of persoonlijkheidskenmerken. In 37,6% van de gevallen is talenkennis vereist. In 23,3% van de advertenties komt pc-kennis naar voor.

Vaardigheden en attitudes

De belangrijkste criteria in de uitoefening van een functie zijn: zelfstandigheid, nauwkeurigheid, flexibiliteit, motivatie en samenwerking. Technische kennis is vanzelfsprekend. Vaardigheden en attitudes maken het verschil.

Andere vaak vermelde functie-criteria : pc-kennis, polyvalentie, leervermogen en commercialiteit.

De automatisering van administratieve taken schept meer ruimte voor commerciële taken. Klantgerichtheid en andere commerciële vaardigheden worden belangrijker. Algemeen is er een verscherpt kwaliteitsdenken bij de bedrijven.

Ter illustratie van het vaak geciteerde begrip flexibiliteit: twee derden van de respondenten hadden het voorbije jaar te maken met een verandering van taken (ISO-normen respecteren, materiaal en budget-beheer, opleiding volgen) en/of een verandering van hulpmiddelen (Internet, netwerken, nieuwe software). De tendens naar projectwerk neemt toe. Takenpakketten variëren. Functies zijn steeds moeilijker af te bakenen. Een criterium bij rekrutering wordt dan: "Past de kandidaat in de bedrijfscultuur? Kan hij/zij probleemoplossend werken? Is hij/zij zelfredzaam?"

PC-vaardigheid.

61,6 % van de respondenten beschikt thuis over een computer, 17 % over een Internet-aansluiting. Er is een publiek thuis bereikbaar via deze kanalen.

Op het werk is computerkennis noodzakelijk en evident. 63,7 % van de pc-gebruikers werkt in een netwerk-omgeving.

Naast tekstverwerking, rekenblad en database zijn boekhoudpakketten, klantenopvolging op pc, elektronisch bankieren, elektronische post en Internet duidelijk in opmars.

Software leer je niet enkel via een lesgever. Ook "zelfstudie met handleiding" en "vallen en opstaan, hulp van collega's" zijn vaak vermelde opleidingsvormen.

Talenkennis.

Bedrijven hebben meer en meer internationale contacten waardoor mondelinge en schriftelijke communicatie aan belang winnen. Een (vreemde) taal spreken komt op de eerste plaats. Lezen en schrijven volgen daarachter. De mondelinge en schriftelijke taken zijn erg gevarieerd.

Het belang van bijblijven, van life long learning, vinden we terug bij 44,8 % van de respondenten die opleiding volgden in het voorbije jaar. 61,8% zegt dat opleiding voorzien is of vindt opleiding wenselijk in het komende jaar.

10,3% van de respondenten is geïnteresseerd in opleiding via telefoon, 22,5% in opleiding via Internet.

Inpassing.

In '99 worden de bevindingen van dit arbeidsmarkt-onderzoek ingepast in het VDAB-opleidingsaanbod.

Netwerken

De VDAB maakte in '98 deel uit van zes netwerken.

CEDEFOP

CEDEFOP is het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding. Het verspreidt informatie over diverse opleidingsinitiatieven in de Europese Unie. CEDEFOP bevordert ook onderzoek en proefprojecten. De Belgische vertegenwoordigers in dit documentatienetwerk zijn ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding, een afdeling van de Dienst Transnationale Samenwerking van de VDAB) en CIDOC (de Waalse tegenhanger bij FOREM).

In '98 werkte de VDAB mee aan het CEDEFOP-project over de observatie van vernieuwing in beroepsopleiding.

EURES

EURES staat voor European Employment Services. Dit uniek Europees netwerk van meer dan 500 euroconsulenten is actief in de hele Europese Economische Ruimte (de Europese Unie plus Zwitserland, Noorwegen en IJsland). De VDAB, andere openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, universiteiten en ook werkgevers- en werknemersorganisaties, maken deel uit van EURES.

EURES houdt zich bezig met vacatures op Europees vlak en adviseert hierbij werkzoekenden en werkgevers.

EVTA

De doelstelling van EVTA is netwerkvorming in de sector van beroepsopleiding. De organisatie bevordert partnerships met de leden binnen de Europese programma's voor beroepsopleiding en het gezamenlijk opzetten van projecten. Ze organiseert thematische werkgroepen en werft Europese middelen voor deze activiteiten.

E.F.ODL

De VDAB is mede-oprichter van de "European Federation of Open and Distance Learning" (E.F.ODL). Doel van deze vereniging is het ondersteunen van de ontwikkeling van open- en afstandsleren voor de doelgroep van werknemers en werkzoekenden. Ze scheidt een pan-Europees netwerk van nationale netwerken. Daarin zetelen vertegenwoordigers van professionele actoren (bedrijven; organisaties) die betrokken zijn bij de ontwikkeling, de distributie en het gebruik van educatieve multimedia software en open- en afstandsleren.

E.F.ODL: strategisch netwerk

Op 21 mei '98 startte de European Federation for Open and Distance Learning (E.F.ODL) officieel zijn werkzaamheden. Het voorzitterschap van dit netwerk berust bij de VDAB in de persoon van Johan Van Oost. In november volgde de oprichting van het Belgische netwerk.

Om het open- en afstandsleren voor werknemers en werkzoekenden in Europa snel, efficiënt en kosten-effectief uit te bouwen, is een bundeling van alle professionele krachten op zijn plaats. In het netwerk zitten opleidingsinstellingen, bedrijven die hard-, software of diensten leveren, bedrijven en deskundigen die de ontwikkelingen kunnen stimuleren.

De E.F.ODL zal de ontwikkeling en toegang tot ODL-producten vergemakkelijken. De organisatie zal ook de uitwisseling van informatie en goede praktijken bevorderen. Daarnaast wil ze invloed uitoefenen op het ODL-beleid voor werknemers en werkzoekenden door deelname aan internationale overlegorganen.

TTNet

Het TTNet is een netwerk rond opleidingen voor opleiders. Binnen die opleidingen zijn belangrijke verschuivingen waar te nemen :

- de rol van de opleiders is onduidelijker geworden (verschillende opleidersprofielen)
- het ontstaan van meer complexe professionele carrières bij de cliënten
- het toenemend belang van de combinatie leren/werken in de Informatie- en communicatietechnologie.

Ook ligt er nadruk op samenwerking en onderzoek :

- uitwisselen van programma's en experts (incl. 'Open Space'-concept)
- vertalen van de bestaande onderzoeksresultaten naar de praktijk.

Binnen het TTNet van CEDEFOP heeft de VDAB de taak van nationale animator op zich genomen. Dat betekent: het scheppen van de voorwaarden om het netwerk op te starten en het coördineren van deelname van andere nationale instellingen aan het TTNet. De taak houdt verder in dat de VDAB essentiële publicaties in de sfeer van opleiding van opleiders verzamelt en de indexering van een CEDEFOP-database voor zijn rekening neemt.

ETF (European Training Foundation)

De VDAB vernieuwde zijn mandaat voor de Vlaamse Gemeenschap in het adviesforum van de Europese Stichting voor Beroepsopleiding (Centraal- en Oost-Europa) en nam deel aan een werkgroep over kwaliteit in de voortgezette opleiding.

ICODOC

ICODOC werkt samen met Vlaamse correspondentie- en onderzoeksnetwerken en wisselt informatie uit op regionaal, nationaal en Europees vlak. De taken zijn: het verzamelen, indexeren en verspreiden van informatie over beroepsopleiding, literatuuronderzoek, aanleggen van thema-dossiers, bijdragen leveren aan CEDEFOP-publicaties en -gegevensbanken en deelnemen aan stuurgroepactiviteiten. ICODOC ondersteunt eveneens documentair de Europese actieprogramma's en initiatieven waaraan de VDAB meewerkt. In de toekomst wil ICODOC ook een netwerk van innovatie-observatoria opzetten.

Het ICODOC-team beantwoordde in 1998 zo'n 240 effectieve vragen om documentatie (+/- 50 % VDAB-intern, 50% extern). Onder 'externen' vallen o.m. universiteiten, socio-economische organisaties, opleidingsinstellingen, onderzoeksinstellingen, Europese organisaties, sociale partners en CEDEFOP-netwerkleiden.

Vier periodieke overzichten werden intern en extern verspreid. Intern gaat het over 110 bestemmingen per overzicht (Beheerscomité, directeurs STD, trainingsmanagers en andere geïnteresseerden). Extern gaat het over 89 correspondenten en onderzoeksinstellingen.

Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten vormen gemeenschappelijk front in Europa.

De publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten van de Europese Unie en de Europese Economische Ruimte beheren een netwerk van meer dan 5.000 plaatselijke agentschappen, met meer dan 100.000 bedienden die diensten leveren aan werkzoekenden en werkgevers.

Ondanks de verschillende organisatievormen werken zij allen mee aan dezelfde basisopdracht: afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Informatie verschaffen, diverse bemiddelingsactiviteiten, begeleiding en opleiding zijn hun belangrijkste services.

Op initiatief van de Europese Commissie ontmoeten de bazen van de Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten elkaar regelmatig. Het is de bedoeling om visie, strategie en best practices uit te wisselen. Op initiatief van Dhr. Yvan BOSTYN, administrateur-generaal van de VDAB heeft een werkgroep een gemeenschappelijke opdrachtenverklaring of "joint mission statement" uitgewerkt. De missie, die we hierna bondig weergeven, is een soort minimumengagement waarachter alle publieke diensten zich kunnen scharen. Dit impliceert dat iedere Publieke Bemiddelingsdienst ook nog andere accenten kan leggen.

De Bemiddelingsdiensten vinden het belangrijk om een gemeenschappelijke missie en aanpak uit te stippelen in een omgeving die sterk evolueert en waar de vrije concurrentie met diverse privéleveranciers van diensten een feit is.

De Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten keurden het mission statement met de tien aspecten unaniem goed op 14 november 1998. We overlopen bondig.

1. De diensten bieden werkgevers en werkzoekenden een gemakkelijke toegang tot de arbeidsmarkt.
2. De bemiddelingsdiensten streven ernaar de verschillen tussen vraag en aanbod weg te werken en leveren de nodige diensten om de arbeidsreserve te versterken. Tezelfdertijd moedigen de diensten de werkzoekenden aan om voldoende inspanningen te leveren om (opnieuw) een baan te vinden.

3. De ondernemingen kunnen gebruik maken van een waaier aan kwalitatief hoogstaande diensten om hun behoeften in overeenstemming te brengen met de omstandigheden op de arbeidsmarkt.
4. De Openbare Tewerkstellingsdiensten ontwikkelen de kenmerken van een dienstverlenende onderneming.
Dit impliceert o.a. aandacht voor kwaliteitsbeheer, inspelen op lokale marktbehoeften en vervolmaking van het personeel.
5. De moderne informatie- en communicatie-technologieën worden volop aangewend om de dienstverlening naar de klant toe te verbeteren. De Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten werken een volwaardig zelfbedieningssysteem uit voor informatie en voor de elementaire advies- en bemiddelingsfunctie. Deze diensten zullen op elk moment en overal toegankelijk zijn. Bovendien hebben zij op de hele Europese arbeidsmarkt betrekking. Door het gebruik van de moderne technologieën, zoals INTERNET, zal de rendabiliteit stijgen. Het zelfbedieningssysteem wordt verbonden met een gemakkelijk toegankelijk aanbod van private dienstverleners.
6. De diensten engageren zich voor een tijdige interventie en een gestructureerde opvolging van werkzoekenden, aangepast aan de individuele noden.
7. De planning en de dienstverlening steunen op een permanente opvolging van de toestand en de tendensen op de arbeidsmarkt.
8. De Arbeidsbemiddelingsdiensten streven naar een betere coördinatie van de dienstverlening.
9. De publieke dienstverleners doen een beroep op een partnershipstrategie met andere hoofdrolspelers op de arbeidsmarkt.
Een pakket van diensten dat aan de marktbehoeften beantwoordt, vergt partnerships tussen de Publieke Bemiddelingsdiensten, de sociale partners, de onderwijs- en opleidingsinstellingen, de gemeenten, de uitbetalingsinstellingen en de privé-instanties die tewerkstellingsdiensten verlenen.

10. De samenwerking tussen de Publieke Arbeidsbemiddelingsdiensten op Europees vlak zal worden versterkt.

Het joint mission statement is een belangrijke stap in de samenwerking tussen de verschillende publieke dienstverleners op de arbeidsmarkt. Een Europese visie sluit zeer goed aan bij de verschuiving van diverse werkgelegenheidsinitiatieven naar het Europese platform. Het getuigt van visie, strategie en dynamisme dat de Publieke Bemiddelingsdiensten begrepen hebben dat werkgelegenheid een prioritaire zorg is voor de Europese Unie.

Op de volgende bladzijde vindt u een tabel met de steun die de VDAB heeft ontvangen voor de verschillende Europese projecten.

Het gaat om de werkelijk ontvangen bedragen voor 1995, 1996 en 1997. Voor 1998 zijn het de geraamde ontvangsten.

Europese structuurfondsen, in miljoen BEF (naar actiejaar, ongeacht het jaar waarin effectief ontvangen. Hierdoor kunnen de cijfers van voorgaande jaarverslagen eventueel gewijzigd zijn)

DOELSTELLING 2 : OMSCHAKELING REGIO'S	1995	1996	1997	1998
Limburg				
Werknemers industriële sector	2,273	1,373	-	-
Recent ontslagen werknemers industriële sector	1,733	-	-	-
Knelpuntberoepen industriële sector	28,329	36,433	30,184	26,000
Werknemers dienstensector	0,269	0,526	-	-
Recent ontslagen werknemers dienstensector	3,667	-	-	-
Knelpuntberoepen dienstensector	1,840	7,570	27,822	20,677
Onderzoek & Ontwikkeling industriële sector	-	0,758	1,408	2,413
Onderzoek & Ontwikkeling dienstensector	-	1,298	1,071	1,409
Onderzoek & Ontwikkeling milieusector	-	0,099	-	0,270
Verkoop/kassabediening	-	-	-	2,000
Webmaster	-	-	-	-
Subtotaal Limburg	38,111	48,057	60,485	52,769
Turnhout				
Werknemers industriële sector	1,179	0,391	-	-
Recent ontslagen werknemers industriële sector	3,596	2,024	1,649	-
Knelpuntberoepen industriële sector	12,857	11,730	17,769	14,176
Werknemers dienstensector	0,035	0,362	-	-
Recent ontslagen werknemers dienstensector	3,597	3,539	2,964	2,397
Knelpuntberoepen dienstensector	2,607	2,080	3,500	4,369
Distance Learning	1,931	1,135	1,231	-
Consulenten knelpuntberoepen	-	0,224	-	-
Milieu	-	0,162	0,179	0,400
Plastic Omnium	-	-	1,907	2,088
Subtotaal Turnhout	25,802	21,647	29,199	23,430
Rechar	1,335	13,924	9,284	13,682
A. SUBTOTAAL ESF 2	65,248	83,628	98,968	89,881
DOELSTELLING 3 : TRAJECTBEGELEIDING RISICO-WERKLOZEN				
Inschakelingstraject langdurige werklozen (zw1)	311,391	199,632	245,863	214,888
Inschakelingstraject jongeren (zw2)	56,882	57,058	-	-
Inschakelingstraject kansarmen (zw3)	91,384	251,164	287,629	329,849
Inschakelingstraject gelijke-kansenbeleid (zw4)	68,986	69,364	72,906	70,459
B. SUBTOTAAL ESF 3	528,643	577,218	606,398	615,196
DOELSTELLING 4 : AANPASSING WERKNEMERS				
O&O en opleiding werknemers (exclusief aandeel publiekrechtelijke instanties)	30,014	23,867	26,146	15,000
C. SUBTOTAAL ESF 4	30,014	23,867	26,146	15,000

DOELSTELLING 5B : PLATTELAND**Westhoek**

Indisto	2,598	3,211	3,537	3,262
Horeca	-	1,481	2,392	3,143
O&O PLC	-	0,154	-	-
Afstandsleren Diksmuide	-	-	0,082	1,400
Retex	-	-	-	2,100
CNC	-	-	-	1,536
Renovatie Bouw	-	-	-	1,000
Internet/Intranetspecialist	-	-	-	0,850
Ysco	-	-	-	1,500
Verkoop/kassa leper	-	-	-	0,270

Meetjesland

Systeembekisting	-	0,065	0,486	-
Open- en afstandsleren Eeklo	-	-	0,267	0,4
Knelpunten Secundaire sector	-	-	-	2,328
Indistma	-	-	-	2,165
Buitenschoolse kinderopvang	-	-	-	0,483
Logistiek Assistent rusthuizen	-	-	-	0,555

D. SUBTOTAAL ESF 5	2,598	4,911	6,764	20,992
---------------------------	--------------	--------------	--------------	---------------

ALGEMEEN TOTAAL ESF (A+B+C+D)	626,503	689,624	738,276	741,069
--------------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

F. TRANSNATIONALE PROJECTEN	53,359	36,325	42,384	73,056
------------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

EFRO**Turnhout**

Vernieuwbouw	22,410	-	-	-
Grafisch centrum	-	6,468	11,077	13,955
Vernieuwing tertiaire sector	-	-	2,210	1,094
Vernieuwing secundaire sector	-	-	4,842	-
Containerparken	-	-	-	2,338
Open- en Afstandsleren IVEKA	1,643	0,010	-	-

Temse

Renaval	69,697	-	-	-
---------	--------	---	---	---

G. SUBTOTAAL EFRO	93,750	6,478	18,129	17,387
--------------------------	---------------	--------------	---------------	---------------

ALGEMEEN TOTAAL EUROSTEUN (E+F+G)	773,612	732,427	798,789	831,512
------------------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------



Peter VANHEERS, Verantwoordelijke Personeelsbeheer
PHILIPS, Hasselt

5 Middelen

5.1 PERSONEEL

Feiten en cijfers

Eind 1998 telde de VDAB 3.952 personeelsleden. Het betreft het totaal aantal personen dat met de VDAB door een overeenkomst of statuut verbonden is : iedereen telt voor een eenheid, ongeacht of deze aan- of afwezig is, bezoldigd of onbezoldigd (bv. voltijdse loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde), voltijds of deeltijds werkt. Zo zijn in deze cijfers 191 voltijdse en 60 deeltijdse loopbaanonderbrekers meegeteld.

Het personeelsbestand van de VDAB bestaat in tegenstelling tot andere openbare besturen voor het merendeel uit contractueel personeel dat hoofdzakelijk taken uitvoert voor Training & Opleiding.

Een aanzienlijk deel (509) zijn gesubsidieerde contractuelen, waarvan de aantallen en kwalificaties geregeld worden via conventies.

Evolutie totale personeelsbezetting 1993 - 1998

Jaar	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Statutairen	952	944	946	965	971	986
Contractuelen	2.986	2.971	2.831	2.765	2.848	2.966
Totaal	3.938	3.915	3.777	3.730	3.819	3.952

Budgettaire eenheden

Het cijfer van de budgettaire eenheden is een meer nauwkeurige indicator van het beschikbare personeelsbestand aangezien de afwezige personeelsleden niet meegeteld worden. Het aantal budgettaire eenheden uitgedrukt in voltijdse equivalenten bedraagt 3.466. In vergelijking met 1997 is dit een stijging van 97 eenheden.

Behoeftte aan een flexibeler personeelsbeleid

In het jaarverslag van 1997 werden een aantal structurele knelpunten opgesomd die een hinderpaal vormden om een efficiënt personeelsbeleid te realiseren. In dat verband werd een technische kabinettenwerkgroep in het leven geroepen om de diverse mogelijkheden na te gaan. Dit overleg gaf geen aanleiding tot concrete voorstellen, omwille van verschillende juridische belemmeringen.

De VDAB zal onder het toepassingsveld vallen van het stambesluit. Het opzet van het stambesluit is zoveel mogelijk gemeenschappelijke bepalingen uit de Vlaamse Openbare Instellingen samen te brengen in één besluit. In haar advies heeft de VDAB opgemerkt dat het ontwerp van stambesluit een stap in de goede richting is, maar toch nog onvoldoende rekening houdt met de specificiteit van de instelling om aan haar uitdagingen tegemoet te komen. Principieel opteert de VDAB voor een krachtlijnen-besluit waarin eerder gewerkt wordt op het niveau van algemene principes, dan met gedetailleerde en complexe voorschriften. In feite zou het wenselijk zijn dat de VDAB beschikt over een volledige op maat gemaakt besluit. In ieder geval moet er voldoende ruimte bestaan om van het stambesluit af te wijken via een specifiek besluit voor de organisatie.

Overzicht personeelsbezetting

	Eenheden	voltijdse equivalenten
Statutairen	986	909
Contractuelen	2.966	2.557
• tewerkstellingsprogramma's	72	61
• kantine en onderhoud	404	272
• eerste werkervaringscontracten	44	38
• technisch en administratief : training en opleiding	183	161
• sociaal profit	22	21
• instructiepersoneel	893	790
• begeleidingsplan	237	225
• gesco's	509	438
• T-interim	148	142
• outplacement	10	10
• andere (voornamelijk in vervanging van afwezige statutairen)	444	399
Totaal	3.952	3.466

Leeftijdsstructuur

	Man	Vrouw	Totaal
<20 j.	0	0	0
20 - 25 j.	35	116	151
26 - 30 j.	99	359	458
31 - 35 j.	178	535	713
36 - 40 j.	229	540	769
41 - 45 j.	295	423	718
46 - 50 j.	326	272	598
51 - 55 j.	225	132	357
56 - 60 j.	110	52	162
>60 j.	20	6	26
Totaal	1.517	2.435	3.952

Ongeveer 62% van de medewerkers van de VDAB zijn vrouwen. Onder de 40 jaar zijn zelfs 75% van de VDAB'ers vrouwen.

SPOOR 21 op de rails....

Kenmerkend voor de huidige tijd zijn de snelle en ingrijpende ontwikkelingen op velerlei terreinen. Onze maatschappij wordt meer en meer een "lerende" maatschappij, zo ook de VDAB.

Vorming en opleiding zijn gericht op het overbruggen van de kloof tussen huidige competenties en competenties die in de toekomst noodzakelijk worden.

Medio 1998 keurde het Beheerscomité de blauwdruk met de nieuwe VDAB-structuur goed.

Een nieuwe structuur betekent nieuwe lijnen, nieuwe samenwerkingsvormen, nieuwe takenpakketten...

Nemen we daarbij de centrale waarden waarop de VDAB-visie is gefundeerd - zoals klant- en innovatiegerichtheid - in ogenschouw, samen met de nieuwe technologieën, werkinstrumenten en producten waarmee we dagelijks geconfronteerd worden, dan is het duidelijk dat een enorme verhoging aan opleidingsinspanningen noodzakelijk is.

De stelling dat alle medewerkers kritische succesfactoren voor de toekomst vormen, impliceert immers een strategisch uitgestippeld opleidingsbeleid, verankerd in het ganse HRM-resultaatgebied.

De nieuwe opleidingsdienst SPOOR 21 is daarbij een belangrijke stap. Deze dienst is het resultaat van een innovatiewerkgroep met de opdracht om het toekomstige opleidingsbeleid uit te tekenen, aansluitend bij het strategisch beleid van de VDAB.

Het resultaat van deze werkgroep is terug te vinden in een rapport dat de visie, doelstellingen en structuur van de nieuwe dienst omschrijft.

Om een duidelijk beeld te krijgen van het opleidingsbeleid werd gekozen voor een geïntegreerde dienst onder de afdeling personeel. Alle opleidingsinspanningen worden gebundeld en kunnen ondergebracht worden in vijf domeinen.

Het eerste domein nl. **startcompetenties** omvat alle basisopleidingen, nodig voor het onmiddellijk functioneren in een job, functie. Hier zijn ook de "statutair" verplichte opleidingsacties in onder te brengen.

In dit domein zijn de doelstellingen:

- introductie / integratie van alle nieuwe medewerkers en herintreders waarborgen
- opleiden van medewerkers na bevordering of verandering van functie
- voorbereiding op bevorderingsexamens
- opvolgen en concretiseren van de ontwikkelingen i.v.m. evaluatiesysteem en functie-omschrijvingen.

Binnen het tweede domein, nl. **competentie-ontwikkeling** komt er jaarlijks een opleidingsaanbod waarop iedere medewerker vrij kan intekenen

In dit luik streeft men naar:

- het op peil houden en verhogen van de competenties van iedere VDAB-medewerker.
- voor alle interne doelgroepen persoonlijke ontwikkeling mogelijk maken, aansluitend bij het strategisch beleid

Het derde domein, **maatwerkopleidingen**, "just-in-time" gerealiseerd, is bedoeld om nieuwe technieken of werkmethodes van een vernieuwde dienstverlening aan te leren. Ze worden georganiseerd op vraag van de regio of de centrale dienst (bv. trajectbegeleiding, on lineproducten,...)

Maatwerkopleidingen zijn bedoeld om:

- corporate en regionale/centrale doelstellingen te ondersteunen;
- specifieke vragen vanuit de regio of de centrale diensten te beantwoorden;
- organisatieverandering te stimuleren;
- medewerkers individueel bij te scholen.

Daarnaast komt de uitbouw van een **leercentrum**.

Daar worden leermiddelen ter beschikking gesteld die modulair, op eigen ritme, al of niet onder begeleiding, tegemoet komen aan specifieke opleidingsbehoeften, bv. zelfstudiepakketten, ODL, CD-rom, boeken, video's,...

Het is de bedoeling op verschillende locaties leerhoeken te installeren, gebaseerd op de principes van het open- en afstandslernen. SPOOR 21 zorgt voor de opstart van de opleiding, de ondersteuning en de permanente opvolging van de medewerkers-cursisten.

Ten slotte wordt bij wijze van experiment het **vrij-leren** gestimuleerd als een volwaardige opleidingsformule. We trachten het leerklimaat te bevorderen door diverse opleidingsmogelijkheden aan te bieden buiten de diensturen. Uiteindelijk hebben al de opleidingsinspanningen hetzelfde doel: menselijk talent en kwaliteiten zo tot ontwikkeling brengen dat de organisatie als geheel goed functioneert en daardoor met vertrouwen nieuwe uitdagingen aankan.

De opleidingsstrategie gaat in 1999 een cruciale rol spelen bij de implementatie van de blauwdruk. De totale opleidingsinspanning bedraagt voor 1998 ongeveer 2% van de arbeidstijd, wat neer komt op bijna 5 opleidingsdagen per personeelslid op jaarbasis.

Uit het ondernemingsplan 1999 blijkt dat deze tendens zeker verder gezet wordt. Een eerste aanzet werd in het najaar reeds gegeven o.a. door de opleidingen in het kader van de optimalisatie van de werking van de administratieve bedienden, de opleidingen als gevolg van de invoering van het softwarepakket PeopleSoft en de voorbereiding op de implementatie van de trajectwerking.

Aan een "lerende" organisatie moet continu gewerkt worden. Het is één van de uitdagingen voor de VDAB - wil zij een "lerende" organisatie zijn - een cultuur te creëren die het verwerven en delen van kennis mogelijk maakt. Medewerkers tijd en ruimte geven om maximaal in te spelen op het vormingsaanbod is een belangrijke uitdaging. Spoor 21 wil de weg tonen en de VDAB-medewerker op het juiste spoor zetten.

Strategische visie gelijkekansenbeleid

De administrateur-generaal ondertekende, op voordracht van de opdrachthouder voor emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, een missie in verband met het gelijkekansenbeleid in de VDAB.

Deze missie omvat de strategische visie van het gelijkekansenbeleid en de bestaansredenen van de emancipatieambtenaar. Aan deze missie worden de lange termijnstrategie van de dienst emancipatiezaken en het jaarlijks positieve actieplan opgehangen.

De missie kan niet los gezien worden van de strategisch visie van de dienst. Het gelijkekansenbeleid is een substrategie in het strategisch management van de organisatie.

De goedkeuring en ondertekening van de missie onderstreept het engagement van de VDAB om een gelijkekansenbeleid te voeren en te ondersteunen.

MISSIE

De emancipatieambtenaar wil een wezenlijke bijdrage leveren aan het creëren van een gelijkekansenbeleid voor vrouwen en mannen, door middel van positieve acties, in harmonie met het strategisch beleid van de organisatie.

Hierdoor krijgen vrouwen en mannen de kans om hun kwaliteiten en capaciteiten ten volle te benutten en uit te bouwen. Zij worden hiervoor gewaardeerd. Het mensvriendelijk klimaat dat zo ontstaat maakt een optimale combinatie van werk en privé mogelijk.

Positieve actieplanning voor de 21ste eeuw

Directie en emancipatiezaken zijn overeengekomen om tegen eind 2002 volgende doelstellingen te realiseren:

Het gelijke kansenbeleid is aanvaard binnen de organisatie

- *de emancipatieambtenaar en het emancipatiebeleid is bekend en kan op voldoende belangstelling van directie en personeel rekenen;*
- *die aanvaarding blijkt uit het feit dat de emancipatieambtenaar over voldoende tijd kan beschikken voor het emancipatiebeleid, dat dit in de functiebeschrijving is opgenomen en dat de emancipatieambtenaar toegang heeft tot de nodige informatie en cijfergegevens;*
- *het emancipatiebeleid wordt aanvaard en als belangrijk onderdeel gezien van het algemene personeelsbeleid;*
- *de afdelingen personeel, HRM, vorming en emancipatie werken intensief samen en emancipatiebeleid is in alle resultaatgebieden opgenomen;*
- *het aantal personeelsleden met een handicap staat in verhouding tot hun aanwezigheid binnen de beroepsbevolking; hun toegang tot hulpmiddelen is verzekerd;*
- *het aantal allochtone personeelsleden staat in verhouding tot hun aanwezigheid binnen de beroepsbevolking; ze zijn evenredig verspreid over de verschillende niveaus en statuten.*

De mentaliteit is gewijzigd

- *de combinatie werk-privé/gezin wordt als een belangrijk onderdeel van ieders leven gezien en oplossingen worden bespreekbaar. Deeltijds werken levert geen stigma, geen blokkade voor de loopbaan op;*
- *examenjury's zijn evenredig samengesteld;*
- *men heeft oog voor ongewenste gendereffecten en ze worden weggewerkt;*
- *OSGW wordt ernstig aangepakt; het klimaat is geschapen opdat mensen de problematiek durven aankaarten.*

De nodige ondersteuning is uitgebouwd

- *er bestaat een uitgebreid algemeen vormingsaanbod waaraan alle personeelsleden van alle niveaus deelnemen;*
- *ook de top van de organisatie volgt vorming en opleiding rond het thema emancipatie en gender.*

Optimalisatie van de schoonmaakfunctie binnen de VDAB

Op 1 juli 1998 besliste het Beheerscomité om, in het kader van de herstructurering, de opdracht 'tot optimalisatie van de schoonmaakfunctie' toe te wijzen aan de NV Aronia. Het is de bedoeling dat het poetsen in alle locaties van de VDAB op een professionele manier gebeurt. De uitwerking van het programma houdt rekening met opleiding, werkprogramma's, taakverdeling, producten en materialen, taakopvolging en kwaliteitscontrole.

De optimalisatie heeft de volgende doelstellingen:

- *de efficiëntie en de kwaliteit van het schoonmaken verhogen, zodat de kostprijs daalt;*
- *de schoonmaak blijft gebeuren door personeel van de VDAB;*
- *het poets- en het toezichthoudend personeel wordt begeleid en opgeleid;*
- *het poetspersoneel wordt ingezet daar waar nodig;*
- *de organisatie, de kwaliteitsopvolging en het toezicht op de werkplek blijven decentraal.*

De externe partner bestudeert en verbetert in twee fasen het volledige poetsgebeuren. De eerste fase startte op 21 september 1998. In elke regio werden drie locaties bestudeerd en telkens voerde een consultant van Aronia gesprekken met alle betrokkenen: de directie, de gebouwenverantwoordelijke, het toezichthoudend personeel en het poetspersoneel.

De tweede fase loopt vanaf midden april 1999. De consultant van Aronia zal dan samen met de directie in een vergadering informatie geven over de verbeteringen en wijzigingen. Daarna wordt elke locatie in een planning opgenomen en worden de verbeteringen ingevoerd. Voor deze implementatie is een periode van 24 maanden voorzien.

5.2 FINANCIËN

De VDAB beschikt als instelling van openbaar nut over beheersautonomie. Dit impliceert dat het beheerscomité van de VDAB het begrotingsontwerp opstelt dat zij voorlegt aan de Vlaamse regering en het Vlaamse parlement.

Maandelijks wordt de begroting opgevolgd via rapportering aan de diensthoofden. Dit laat toe per begrotingspost een exact beeld te krijgen van de evolutie van de uitgaven en de ontvangsten. Zo kunnen de beschikbare kredieten optimaal aangewend worden.

Het geïnformatiseerde boekhoudsysteem laat toe om vragen van externe controle-organismen over de aanwending van de financiële middelen snel te beantwoorden.

De externe controles gebeuren op drie niveaus: door de uitvoerende macht, het rekenhof en de controle door de bedrijfsrevisor met rapportering aan het beheerscomité.

De controlebevoegdheid van de uitvoerende macht is in handen van de inspectie van Financiën en de gemeenschapscommissarissen. De VDAB heeft twee gemeenschapscommissarissen: één van de minister van Financiën en Begroting en één van de minister van Tewerkstelling.

In 1998 bedragen de totale kosten op de posten Arbeidsbemiddeling en Begeleiding, Training en Opleiding en Algemene Diensten 7.006 miljoen BEF. Met inbegrip van de uitgaven voor investeringen wordt dit bedrag 7.477 miljoen fr. of 642 miljoen fr. meer dan vorig jaar.

Gedeeltelijk komt dit door het voor het eerst inschrijven in de VDAB-begroting van 247 miljoen BEF voor individuele opleidingen.

Anderzijds dient er bij de vergelijking van de kosten en opbrengsten 1998 met de vorige jaren, rekening gehouden te worden met het onderbrengen van de werving en selectie, vroeger bij Arbeidsbemiddeling en begeleiding, in een nieuwe commerciële dienst VDAB-CONSULT.

PEOPLESOFT

De VDAB heeft in 1998 grote inspanningen geleverd om een aantal financiële en logistieke modules van het pakket PeopleSoft te implementeren. In januari '99 werd gestart met de modules aankoopbeheer, voorraadbeheer, beheer vaste activa, leveranciersbeheer, klantenbeheer, facturatie en algemene boekhouding.

PeopleSoft positioneert zich in de markt van ERP-systemen (enterprise resource planning) naast softwarehuizen zoals SAP, Oracle en Baan. Het biedt modulair opgebouwde doch geïntegreerde software aan voor het beheer van bedrijfsprocessen.

Eind '96 werd de conclusie getrokken dat de applicaties die de VDAB toen in gebruik had, verouderd (niet aangepast voor het jaar 2000 of invoering Euro), weinig gebruiksvriendelijk en onvoldoende krachtig en flexibel bleken. Van compatibiliteit met MS-Office applicaties was evenmin sprake. Een krachtige analytische kostprijsboekhouding uitbouwen in een snel evoluerende organisatie is geen sine-cure.

In de loop van 1997 selecteerde een team een softwarepakket dat aan de groeiende en snel veranderde behoeften aan informatie en managementrapportering op een gebruiksvriendelijke wijze kon voldoen.

In de eerste maanden van 1998 werden in samenwerking met een consultant de huidige financiële en logistieke processen in kaart gebracht en geëvalueerd. Daarbij werden deze processen als een traject bekeken om eventuele synergieën te kunnen benutten. De resultaten van deze business proces reengineering vormden de basis voor de parametrisatie van het systeem en de ermee gepaard gaande organisatorische aanpassingen binnen de VDAB.

De VDAB wenst via workflow nog een stap verder te gaan in het automatiseren van verrichtingen. Er komt namelijk een roll-out plan voor de verdere opstart van magazijnen met de voorraadmodule en de rapportering wordt geoptimaliseerd.

Daarnaast wordt er een diepgaande studie gepland van de modules budgetten en projecten.

Ontvangsten en uitgaven VDAB in duizend franken 1996-1998

	1996	1997	1998
BEMIDDELING EN BEGELEIDING			
kosten zonder afschrijvingen			
personeelskosten	1.439.791	1.452.575	1.362.520
werkingskosten	222.038	249.219	245.355
sociale prestaties	5.441	3.636	2.653
stimuleringsbeleid	0	0	5.032
totaal	1.667.270	1.705.430	1.615.560
Opbrengsten			
betalende activiteiten	113.006	150.826	0
europese ontvangsten	40.000	138.000	148.254
andere eigen ontvangsten	55.866	64.286	126.491
toelage	1.439.200	1.380.000	1.323.700
totaal	1.648.072	1.733.112	1.598.445
BEGELEIDING Wep+			
kosten	0	0	26.079

	1996	1997	1998
TRAINING & OPLEIDING			
kosten zonder afschrijvingen			
personeelskosten	2.064.563	2.094.476	2.234.786
werkingskosten	515.474	537.399	576.414
sociale prestaties	412.590	336.192	348.306
totaal eigen centra	2.992.627	2.968.067	3.159.506
centra i.s.m. ondernemingen	18.039	12.917	14.421
erkende centra	7.696	9.574	9.848
individuele opleidingen	0	0	0
samenwerking derden	180.123	158.141	262.423
opleidingsprojecten langdurige werklozen	28.440	26.216	29.812
individuele opleidingen	0	0	247.167
stimuleringsbeleid	0	0	56.428
totaal	3.226.925	3.174.915	3.779.605
opbrengsten			
betalende beroepsopleiding	134.686	187.203	0
andere eigen ontvangsten	227.923	269.919	932.677
europese ontvangsten	720.012	552.198	787.898
toelage	2.323.600	2.621.500	2.521.300
totaal	3.406.221	3.630.820	4.241.875
ALGEMENE DIENSTEN			
kosten zonder afschrijvingen			
personeelskosten	785.538	716.728	748.907
werkingskosten	585.244	746.212	879.057
totaal	1.370.782	1.462.940	1.627.964
opbrengsten			
eigen ontvangsten	77.979	75.489	80.681
toelage	1.389.000	1.401.600	1.416.400
totaal	1.466.979	1.477.089	1.497.081
INVESTERINGEN			
investeringen Training & Opleiding	202.481	323.952	315.748
andere investeringen	145.671	168.409	155.367
totaal	348.152	492.361	471.115

	1996	1997	1998
T-INTERIM			
kosten			
uitzendkrachten	2.486.767	2.944.754	3.266.137
personeel en werkingskosten	269.704	317.885	384.232
totaal	2.756.471	3.262.639	3.650.369
opbrengsten			
omzet uitzendarbeid	2.788.341	3.254.590	3.648.213
diverse	24.493	28.205	14.599
totaal	2.812.834	3.282.795	3.662.812
VDAB-OUTPLACEMENT			
kosten			
personeel	16.573	18.592	18.685
werkingskosten	5.453	7.437	15.861
patrimonium	352	663	0
totaal	22.378	26.692	34.546
opbrengsten			
facturatie	17.535	32.608	34.023
tussenkomst Europa	4.445	4.462	0
totaal	21.980	37.070	34.023
VDAB-CONSULT			
kosten			
personeel			133.129
werkingskosten			43.708
shopping training & opleiding			335.144
totaal	0	0	511.981
opbrengsten			
facturatie			571.937
andere			523
totaal	0	0	572.460
BEGELEIDINGSPLAN BEMIDDELING			
uitgaven			
personeel	255.276	265.354	248.178
werkingskosten	54.064	32.058	66.339
sociale prestaties	3.618	3.250	3.285
investeringen	68	9.213	1.130
totaal	313.026	309.875	318.932
ontvangsten			
	61.781	227.195	787.161

	1996	1997	1998
BEGELEIDINGSPLAN BEROEPSOPLEIDING			
uitgaven			
eigen centra	116.505	98.663	101.081
samenwerking derden	177.646	147.732	81.122
totaal	294.151	246.395	182.203
ontvangsten			
	28.908	329.831	610.805
TEWERKSTELLINGSPROGRAMA'S			
uitgaven			
DAC	6.439.920	6.200.935	6.307.437
gesco veralgemeend stelsel	4.418.606	4.011.289	3.104.092
sociale economie proj./invoegbedrijven		353.336	483.543
wep+		341.924	803.021
andere	18.629	14.988	12.304
totaal	10.877.155	10.922.472	10.710.397
ontvangsten			
facturatie werkgevers	249.052	261.279	263.632
terugvorderingen	397.130	351.131	358.884
overdracht vorige jaren	614.575	0	0
toelage	9.625.100	10.739.700	11.142.400
totaal	10.885.857	11.352.110	11.764.916



Ludo VAN DE KERKHOFF, HR-Director
ALCATEL BELL, Antwerpen

Bijlagen

BIJLAGE 1 : ADRESSENLIJST VDAB

Centrale Diensten

Internet: <http://www.vdab.be>

E-mail: vdab@vdab.be

Keizerslaan 11	1000 Brussel	tel. (02)506 15 11	fax Training & Opleiding : (02)506 04 81 fax Arbeidsbemiddeling : (02)506 16 40 fax Algemeen Secretariaat : (02)506 15 90
----------------	--------------	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Regionale diensten

Hopmarkt 11	9300 Aalst	tel. (053)76 71 71	fax (053)76 71 99
Somersstraat 22	2018 Antwerpen	tel. (03)202 17 11	fax (03)202 17 00
Spanjaardstraat 17	8000 Brugge	tel. (050)44 04 11	fax (050)34 42 39
Kongostraat 7	9000 Gent	tel. (09)265 47 11	fax (09)233 21 70
Thonissenlaan 47	3500 Hasselt	tel. (011)26 06 00	fax (011)26 06 26
Kasteelkaai 1	8500 Kortrijk	tel. (056)23 22 11	fax (056)23 22 42
Sint-Maartenstraat 5	3000 Leuven	tel. (016)29 86 00	fax (016)22 91 97
Fr. de Merodestraat 99	2800 Mechelen	tel. (015)28 15 20	fax (015)28 15 99
Brigantijnenstraat 2	8400 Oostende	tel. (059)55 65 11	fax (059)70 18 59
Stationsstraat 17	9100 Sint-Niklaas	tel. (03)760 16 50	fax (03)760 16 99
Oude Kerkhofweg 1 b 2	3700 Tongeren	tel. (012)23 05 03	fax (012)26 31 87
Spoorwegstraat 7	2300 Turnhout	tel. (014)44 51 10	fax (014)44 51 00
Witherenstraat 19	1800 Vilvoorde	tel. (02)255 92 00	fax (02)255 92 99

Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel

Keizerslaan 11	1000 Brussel	tel. (02)506 17 42	fax (02)506 17 39
----------------	--------------	--------------------	-------------------

Andere diensten

VDAB-Consult

Keizerslaan 11	1000 Brussel	tel. (02)506 22 02	fax (02)506 22 00
----------------	--------------	--------------------	-------------------

VDAB-Outplacement

Molenbergstraat 113	2840 Rumst	tel. (03)880 07 50	fax (03)844 58 89
Poolse Winglaan 94	9051 Sint-Denijs-Westrem	tel. (09)221 77 67	fax (09)221 91 08

Dienst Internationale Relaties Beroepsopleiding

Keizerslaan 11	1000 Brussel	tel. (02)506 04 48	fax (02)506 04 28
----------------	--------------	--------------------	-------------------

T-Interim Hoofdkantoor

Keizerslaan 11	1000 Brussel	tel. (02)514 57 00	fax (02)511 49 20
----------------	--------------	--------------------	-------------------

Ombudsdienst

Brusselsesteenweg 286	2800 Mechelen	tel. (015)41 42 21	fax (015)41 49 03
-----------------------	---------------	--------------------	-------------------

Eures-kantoren

Somersstraat 22	2018 Antwerpen	tel. (03)202 18 27	fax (03)202 18 76
Kongostraat 7	9000 Gent	tel. (09)265 47 31	fax (09)233 04 16
Kasteelkaai 1	8500 Kortrijk	tel. (056)23 22 33	fax (056)23 22 36
Stationsstraat 145	3620 Lanaken	tel. (089)71 82 41	fax (089)71 83 24

BIJLAGE 2: TABELLEN TRAINING & OPLEIDING

Tabel A: aantal beëindigde opleidingen in 1998

Tabel B: aantal opleidingen per opleidingssector 1998

Tabel C: aantal opleidingsuren per opleidingssector 1998

Tabel D: beëindigde opleidingen per sector 1998

Tabel A : aantal beëindigde opleidingen in 1998

	Werknemers			Werkzoekenden			Totaal		
	1997	1998	verschil	1997	1998	verschil	1997	1998	verschil
A. VDAB-centra									
Secundaire sector	11.834	16.834	+5.000	15.879	14.824	-1.055	27.713	31.658	+3.945
Tertiare sector	25.953	22.973	-2.980	12.685	13.789	+1.104	38.638	36.762	-1.876
Social Profit	274	199	-75	3.044	3.508	+464	3.318	3.707	+389
Weerwerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jobclub	29	39	+10	2.877	3.109	+232	2.906	3.148	+242
Totaal	38.090	40.045	+1.955	34.485	35.230	+745	72.575	75.275	+2.700
B. Centra opgericht m.m.v. ondernemingen (art. 105)									
	303	276	-27	0	0	0	303	276	-27
C. Erkende centra									
	853	362	-491	0	0	0	853	362	-491
D. Individuele opleidingen									
* onderneming	0	0	0	2.817	3.611	+794	2.817	3.611	+794
* technische school	0	0	0	428	440	+12	428	440	+12
Totaal A+B+C+D	39.246	40.683	1.437	37.730	39.281	1.551	76.976	79.964	2.988
E. Training & advies									
	3.190	2.714	-476	0	0	0	3.190	2.714	-476
P. Profielbepalingen									
	0	0	0	18.260	17.422	-838	18.260	17.422	-838
ALGEMEEN TOTAAL	42.436	43.397	+961	55.990	56.703	+713	98.426	100.100	+1.674

Tabel B : aantal opleidingen per opleidingssector,1998

	TOTAAL	Eigen beheer					Derden				
		Weekdag			Zaterdag		Weekdag			Zaterdag	
		WE	WG	WZ	WE	WZ	WE	WG	WZ	WE	WZ
Secundaire sector	31.658	130	15.173	11.394	509	40	1	994	3.389	27	1
Tertiaire sector	36.762	917	16.953	12.114	3.567	54	2	12	1.570	1.522	51
Social Profit	3.707	-	82	345	23	3	93	1	3.160	-	-
Jobclub	3.148	1	38	2.919	-	-	-	-	190	-	-
TOTALEN	75.275	1.048	32.246	26.772	4.099	97	96	1.007	8.309	1.549	52

WE : Werknemer op eigen aanvraag

WG : Werknemer op vraag van de werkgever

WZ : Werkzoekende

TABEL C : aantal opleidingsuren per opleidingssector,1998

	TOTAAL	Eigen beheer					Derden				
		Weekdag			Zaterdag		Weekdag			Zaterdag	
		WE	WG	WZ	WE	WZ	WE	WG	WZ	WE	WZ
Secundaire sector	5.206.612	6.079	744.352	3.319.004	17.439	1.917	38	40.224	1.076.413	1.111	35
Tertiaire sector	3.620.565	21.333	482.315	2.499.386	69.024	855	550	1.329	506.297	38.472	1.004
Social Profit	1.769.247	-	2.856	102.402	976	136	41.423	310	1.621.144	-	-
Jobclub	98.071	9	498	77.560	-	-	-	-	20.004	-	-
TOTALEN	10.694.495	27.421	1.230.021	5.998.352	87.439	2.908	42.011	41.863	3.223.858	39.583	1.039

WE : Werknemer op eigen aanvraag

WG : Werknemer op vraag van de werkgever

WZ : Werkzoekende

Tabel D : beëindigde opleidingen per sector, 1998

SECTOR	Werknemers op eigen verzoek	Werknemers op verzoek werkgever	Werkzoekenden	Totaal
Auto	-	711	297	1.008
Automatisatie	41	1506	1089	2.636
Bewaking	-	27	261	288
Bouw	111	5488	2672	8.271
Bus	-	48	284	332
Confectie	2	214	462	678
Diamant	-	-	54	54
Elektriciteit	45	422	270	737
Grafische	134	686	552	1.372
Heftruck	18	1799	571	2.388
Horeca	2	333	785	1.120
Hout	-	241	263	504
Koeltechnieken	3	109	9	121
Metaal	24	1709	1957	3.690
Migranten	-	97	1299	1.396
Opleidingen zonder sectie	-	60	-	60
Scheikunde	-	2	-	2
Schoonmaak	-	476	1034	1.510
Taxi	-	-	40	40
Telematica	114	72	78	264
Tewerkstellingsmodules	3	239	1542	1.784
Textiel	2	413	198	613
Verhuis	-	-	13	13
Zeevisserij	17	227	264	508
Zwaar vervoer	150	1289	680	2.119
Andere	-	-	150	150
Totaal Secund. Sector	666	16.168	14.824	31.658
Bedrijfsbeheer	366	162	855	1.383
Bureautica	5198	14971	5954	26.123
Ingroei	-	-	1349	1.349
Polyvalent	2	263	2925	3.190
Talen	419	1592	2706	4.717
Totaal Tertiare Sector	5.985	16.988	13.789	36.762
Social profit	116	83	3508	3.707
Jobclub	1	38	3109	3.148
ALGEMEEN TOTAAL	6.768	33.277	35.230	75.275

BIJLAGE 3 : PUBLICATIES STUDIEDIENST VDAB

Maandverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen

Becommentarieerde statistieken over werkzoekenden en werkaanbiedingen, aangevuld met een maandelijks topic over een actueel onderwerp.

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1992

Prijs: los: 200,- / jaarabonnement: 1700,-

Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen

Jaarlijks overzicht van het gelijknamige maandverslag.

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1992

Prijs: 200,- (gratis voor de abonnees op het maandverslag)

Maandverslag Arbeidsmarkt 'Regio'

Dezelfde inhoud als het maandverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen, maar dan regionaal uitgewerkt.

Deze maandverslagen zijn beschikbaar voor elk lokaal klantencentrum (zie adressenlijst)

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1990

Prijs: los: 200,- / jaarabonnement: 1700,-

Jaarverslag Arbeidsmarkt 'Regio'

Jaarlijks overzicht van het gelijknamige maandverslag.

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1990

Prijs: 200,-

Studie Werkzoekende Schoolverlaters in Vlaanderen

Jaarlijks longitudinaal onderzoek naar de situatie van de werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen.

Deze studie beschrijft o.m. per studieniveau, studiegroep, studierichting en geslacht, de werkloosheidssituatie van de werkzoekende schoolverlaters, maximaal 1 jaar na hun inschrijving als werkzoekende.

Beschikbaar: vanaf schooljaar juni 1994 - mei 1995

Prijs: 500,- (inclusief een gratis provinciebijlage naar keuze)

Analyse Vacatures

Jaarlijkse analyse van de vacatures geregistreerd door de VDAB. Deze studie werd jaarlijks meer verfijnd en uitgebreid en bestaat sinds 1993 uit drie delen:

Deel 1: Knelpuntberoepen

Deel 2: Kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de afgehandelde vacatures

Deel 3: Statistische bijlage

Beschikbaar: vanaf 1993

Prijs: 500,- voor deel 1 en 2 / 400,- voor deel 3 / 1200,- voor de hele studie

Vacatures - Marktsegmentarische kenmerken

Halfjaarlijkse karakteristieken over het aantal door de VDAB ontvangen werkaanbiedingen volgens beroepsgroep.
Verkrijgbaar zowel voor geheel Vlaanderen als per provincie en lokaal klantencentrum.

Beschikbaar: vanaf 1993

Prijs: 400,- voor Vlaanderen / 250,- voor de andere

VDAB - Jaarverslag

Beschikbaar: 1990 tot 1997

Al deze publicaties kunnen als volgt besteld worden:

- telefonisch op het nummer (02)506 15 79
- per fax op het nummer (02)506 15 28
- schriftelijk bij: VDAB-Studiedienst, Keizerslaan 11, 1000 Brussel
- via e-mail op volgend adres: agaland@vdab.be

BIJLAGE 4: LIJST VAN DE AFKORTINGEN

ABVV	: Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	: Algemeen Christelijk Vakverbond
AMI	: Arbeidsmarktinformatiesysteem
ANPCB	: Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden
BGDA	: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BNP	: Bruto Nationaal Product
BS	: Belgisch Staatsblad
BTK	: Bijzonder Tijdelijk Kader
Cobot	: Centrum voor Opleiding, Bij- en Omscholing voor de Textiel- en de Breigoednijverheid
CV	: curriculum vitae
DAC	: Derde Arbeidscircuit
DMW	: Dienst Maatschappelijk Werk
EFRO	: Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
EGKS	: Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal
ESF	: Europees Sociaal Fonds
EU	: Europese Unie
Eures	: European Employment Services
EWE	: Eerstewerkervaringscontract
FVB	: Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwsector
Gesco	: Gesubsidieerde Contractueel
HO	: Hoger Onderwijs
HOBu	: Hoger Onderwijs Buiten de Universiteit
HRM	: Human Resources Management
HSO	: Hoger Secundair Onderwijs
IBO	: Individuele Beroepsopleiding
Icodoc	: Intercommunautair Documentatiecentrum
KB	: Koninklijk Besluit
KISS	: Kandidaten Informatie- en Selectiesysteem
KMO	: Kleine en Middelgrote Ondernemingen
LO	: Lager Onderwijs
LSO	: Lager Secundair Onderwijs
NBB	: Nationale Bank van België
NCMV	: Nationaal Christelijk Middenstandsverbond
NEC	: Normaal Economisch Circuit
NWWZ	: Niet-werkende Werkzoekende
OC	: Oriëntatiecentrum
OCH	: Opleidingscentrum Hout
OCMW	: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
ODL	: Open & Distance Learning
Oeso	: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PWA	: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RDBB	: Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel
RSZ	: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RVA	: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	: Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
STC	: Subregionaal Teverkstellingscomité
STD	: Subregionale Teverkstellingsdienst
UVW	: Uitkeringsgerechtigde Volledig Werkloze
VCL	: Vervolmakingscentrum voor Lassers
VDAB	: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Vesoc	: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VEV	: Vlaams Economisch Verbond
VFSIPH	: Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap
VZW	: Vereniging zonder Winstoogmerk
WATIS	: Work And Training Information System
WIS	: Werkinformatiesysteem
WN	: Werknemer
WW	: Weer-Werk
WZ	: Werkzoekende

**Wie zonder werk valt,
heeft een net nodig.**



<http://www.vdab.be>

VDAB
on line

