



samen sterk voor werk

JAARVERSLAG 2013

Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding



JAARVERSLAG 2013

Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding



VDAB

samen sterk voor werk

2013

We gaan voluit voor competenties.

Iedereen kent de uitspraak van de Amerikaanse econoom Milton Friedman: 'Never waste a good crisis!' Een slabakkende economie en de miserie die daar stevast mee gepaard gaat schudden burgers en beleidsmakers wakker en laten ons aan den lijve voelen waar de zwaktes zitten in ons economische weefsel en onze sociale zekerheid. Ze dwingen ons om efficiënter om te springen met de beschikbare overheidsmiddelen, en te zorgen dat zij maximaal hen toekomen die er het meest nood aan hebben.

Voorkomen is beter dan genezen.

Ook met het oog op de oplopende kosten van een vergrijzende bevolking is het meer dan ooit nodig om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en te houden. Daarom richten we ons vandaag vanuit onze rol als loopbaanregisseur op meer burgers dan ooit tevoren, waarbij we stevast de meeste tijd en de meest intensieve ondersteuning reserveren voor hen die hier het meest nood aan hebben. We gebruiken de kanalen die het best aansluiten bij de leefwereld van onze verschillende klanten. Online jobbeurzen, e-begeleiding, mail op maat, de Servicelijn ... zijn stuk voor stuk alternatieve kanalen waar we in 2013 vol op hebben ingezet voor de digital natives onder onze klanten. Daardoor kunnen we in onze werkwinkels en bij onze partners meer tijd vrijmaken voor intensieve face-to-face begeleiding.

'When the going gets tough, the tough get going!'

We hebben ondanks opgelegde besparingen en stijgende werkloosheidscijfers de voorbije jaren kosten nog moeite gespaard om ons kernproduct te blijven verbeteren. En in maart 2013 was het zover. Als eerste Public Employment Service ter wereld hebben we competentiegericht matches van werkzoekenden en vacatures gerealiseerd. Door niet langer enkel op basis van diploma's en voorkeurberoepen vacatures voor te stellen aan onze klanten, maar juist heel gedetailleerd de match te zoeken tussen de cocktail aan vaardigheden die het bedrijf zoekt en het competentieprofiel van de werkzoekende zit er op slag veel minder ruis op onze bemiddeling. En zo kunnen onze consulenten heel gericht opleidingen voorstellen die de competentiekloof dichten.

Ook in 2014 blijven we hier volop in investeren en betrekken we zoveel mogelijk partners, zodat we met een performante en efficiënte bemiddelingstool een steeds betere service kunnen leveren aan onze klanten. Samen met onze partners realiseren we zo in 2014 de 'Europese' Youth Guarantee, waarbij we jongeren sneller zullen contacteren om hen, daar waar nodig, zo snel mogelijk via werkpleklers de nodige werkervaring te laten opdoen. Diegenen die nog geen diploma op zak hebben zullen we via een kwalificerende beroepsopleiding of tweedekansonderwijs klaarstomen voor een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.

De grootste uitdaging

En dan is er ten slotte ook nog wellicht de grootste organisatorische uitdaging voor VDAB sinds haar oprichting 25 jaar geleden: 2014 wordt het jaar van de voorbereiding en implementatie van de zesde staatshervorming. Een heleboel nieuwe taken, bevoegdheden en ook personeelsleden komen van het federale niveau over naar de gewesten.

De controle- en sanctioneringsbevoegdheid van de RVA, de doelgroepkortingen en tewerkstellingspremies, de dienstencheques en PWA-cheques, het betaald educatief verlof ... Aan Vlaanderen om deze bevoegdheden op een meer efficiënte en meer doelmatige wijze over te nemen, te hervormen of te integreren in bestaande Vlaamse bevoegdheden.



Jef Roos
Voorzitter Raad van Bestuur



Fons Leroy
Gedelegeerd Bestuurder



Doelstellingsparameters 2011-2015

Resultaat	Objectief BO*	Objectief JOP*	
79,9%	75%	75%	Tevredenheid werkzoekenden
57,1%	57%	61%	Uitstroom jongeren < 25 jaar
47,5%	47,5%	51%	Uitstroom volwassenen 25-50 jaar
33,6%	30%	36%	Uitstroom ouderen > 50 jaar
14,0%	11,5%	14%	Uitstroom wz > 1 jaar werkloos
18,5%	18%	19%	Uitstroom kansengroepen
53,6%	41%	41%	Uitstroom werknemers uit collectief ontslag

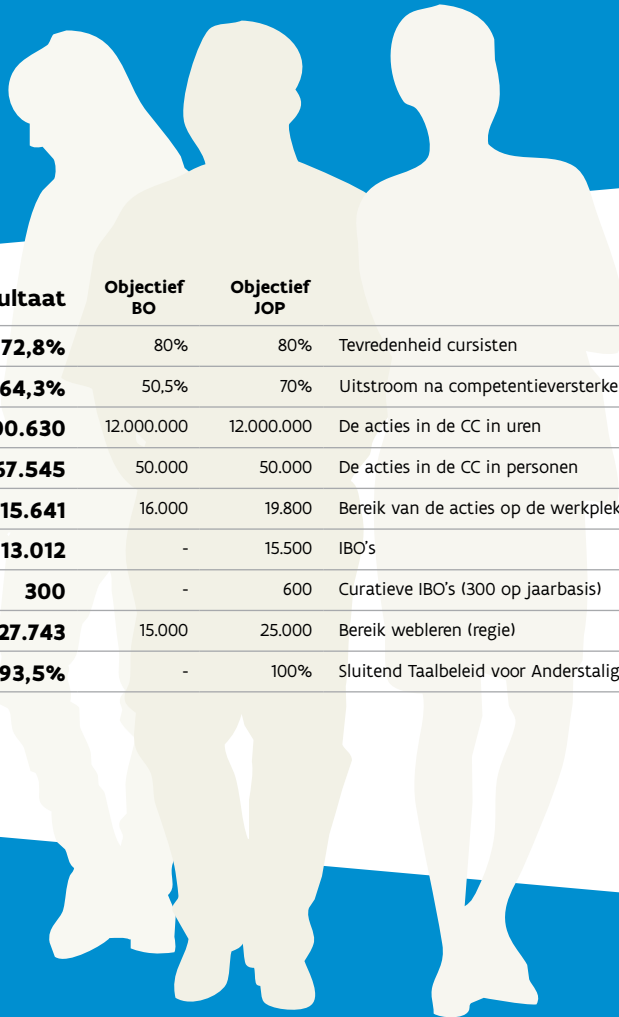
Resultaat	Objectief BO	Objectief JOP	
82,2%	75%	75%	Tevredenheid werkgevers (informatie)
63,9%	63,5%	70%	Tevredenheid werkgevers (vacaturewerking)
62,8%	63,5%	70%	Tevredenheid KMO's over de vacaturewerking

Resultaat	Objectief BO	Objectief JOP	
72,1%	85%	85%	Tevredenheid werkenden
67,4%	Te bepalen (1 jaar na ingebruikname)		Tevredenheid burgers over Mijn Loopbaan

Werkzoekenden

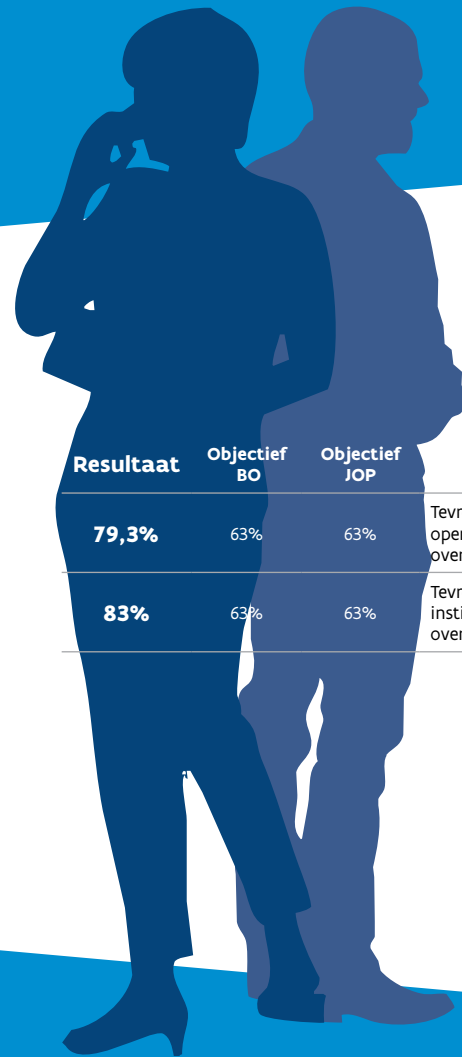
Werkenden

Werkgevers



Resultaat	Objectief BO	Objectief JOP	
72,8%	80%	80%	Tevredenheid cursisten
64,3%	50,5%	70%	Uitstroom na competentieversterkende acties
14.900.630	12.000.000	12.000.000	De acties in de CC in uren
67.545	50.000	50.000	De acties in de CC in personen
15.641	16.000	19.800	Bereik van de acties op de werkplek
13.012	-	15.500	IBO's
300	-	600	Curatieve IBO's (300 op jaarbasis)
27.743	15.000	25.000	Bereik webleren (regie)
93,5%	-	100%	Sluitend Taalbeleid voor Anderstaligen

Cursisten



Resultaat	Objectief BO	Objectief JOP	
79,3%	63%	63%	Tevredenheid operationele partners over samenwerking
83%	63%	63%	Tevredenheid institutionele partners over samenwerking

Partners



DE WERELD VAN VDAB

De economische crisis die zich in 2012 begon af te tekenen in de vacaturecijfers, liet ook in 2013 zijn sporen na.

In 2013 werden er 256.754 vacatures voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) genoteerd, wat een lichte daling van 2,5% inhoudt ten opzichte van het jaar voordien. Gedurende het hele jaar lag het aantal ontvangen vacatures over twaalf maanden lager dan dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf september is er wel een vertraging van het dalingsritme zichtbaar.

De meeste sectoren hadden in 2013 te kampen met een daling van het aantal vacatures.

Vooraf vanuit de sectoren 'Primaire sector', 'Energie, water en afvalverwerking' en 'Gezondheidszorg' werden er heel wat minder vacatures ontvangen in vergelijking met het jaar voordien. Toch zijn er ook enkele sectoren die meer vacatures lieten noteren dan in 2012. Voorbeelden hiervan zijn de sectoren 'Textiel, kleding en schoeisel' en 'Overige industrie'.

Een stijgend aantal werkzoekenden en een dalend jobaanbod doen de spanning op de arbeidsmarkt verder afnemen.

Terwijl er, globaal gezien, eind 2012 voor elke openstaande vacature 4,8 niet werkende werkzoekenden beschikbaar waren, is deze spanningsindicator eind 2013 opgelopen tot 5,9.

De 5 strategische doelen in onze beheersovereenkomst

De beheersovereenkomst 2011-2015* legt de prioriteiten van VDAB vast:

- 1. Alle werkzoekende en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, met het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.**
- 2. Loopbaandienstverlening voorzien voor werkende burgers.**
- 3. Een sluitende aanpak voor alle werkgevers verzekeren.**
- 4. Een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren.**
- 5. Partnerschappen uitbreiden.**

* VDAB is een extern verzelfstandigd agentschap (EVA). Dit betekent dat VDAB niet rechtstreeks aangestuurd wordt door de minister maar bestuurd wordt door een Raad van Bestuur die paritair is samengesteld. Uiteraard moet VDAB, als onderdeel van de Vlaamse overheid, wel verantwoording afleggen aan de Vlaamse Regering. VDAB wordt immers gefinancierd door de overheid en het zijn de ministers die de beleidsprioriteiten vastleggen. Daarom wordt er om de vijf jaar een beheersovereenkomst afgesloten tussen de Vlaamse Regering en VDAB waarin de beleidsprioriteiten vertaald worden in strategische doelstellingen voor VDAB. Daarnaast legt een beheersovereenkomst ook vast welke middelen VDAB in die vijf jaar ontvangt en welke prestaties daartegenover staan.

Op 17 december 2010 keurde de Vlaamse Regering de beheersovereenkomst VDAB 2011-2015 goed.

Iedereen aan de slag

Een kwaliteitsvolle begeleiding van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk blijft onze prioriteit. De huidige beheersovereenkomst legt vast dat VDAB zoveel mogelijk moet streven naar maatwerk: elke werkzoekende moet de dienstverlening krijgen die het beste bij zijn of haar noden past. Daartoe hebben we ons dienstenaanbod sterk uitgebreid zodat voor elke doelgroep begeleidingstrajecten bestaan die tegemoetkomen aan hun specifieke wensen en noden. Sinds 2013 krijgen onze klanten automatisch vacatures voorgesteld, waarbij onze online-matchingstool vertrekt van de specifieke competenties van de klant en de vaardigheden die gevraagd worden door de werkgever. Onze klanten krijgen zo steeds vacatures op maat van hun kennen en kunnen.

Loopbaandenken

Ook werkende burgers kunnen op VDAB rekenen bij het vormgeven van hun loopbaan. In 2013 lanceerden we met de **loopbaancheques** samen met onze partners een professioneel en divers aanbod naar werknemers die strop zitten in hun job, of die gewoon graag eens een andere richting uit willen in hun beroepsleven. Voor sommige speciale nicheberoepen zoals topsporters blijft VDAB wel zelf de loopbaanondersteuning op zich nemen.

Werkgeversnoden

Net zoals werkzoekenden en werknemers bij VDAB terecht kunnen met al hun loopbaanvragen, moeten werkgevers voor al hun arbeidsmarktgerelateerde vragen terecht kunnen bij VDAB. Zeker nu Vlaanderen afstevent op een knelpunteconomie, is een efficiënte en klantvriendelijke vacaturebemiddeling meer dan ooit een centrale opdracht.

Maar ook bij de werkgevers moeten we onze aanpak afstemmen op hun specifieke behoeften. Een kleine KMO vraagt veelal een heel andere benadering dan een multinational. En sommige sectoren hebben veel meer te kampen met een tekort aan geschikte kandidaten dan anderen. Daarom spannen we ons meer en meer in om deze sectoren zo goed mogelijk te ondersteunen.

Werkplekieren

Ook het opleidingsaanbod van VDAB neemt een centrale plaats in. Nog meer dan vroeger wordt er nu ingezet op een arbeidsmarktgericht, wendbaar en toekomstgericht opleidingsaanbod. **Werkplekieren** staat daarbij centraal. De beheersovereenkomst 2011-2015 is de eerste beheersovereenkomst die expliciete doelstellingen rond **welieren** en het **erkennen van competenties** bevat.

De uitdagingen zijn enorm

VDAB kan deze doelstellingen alleen realiseren door samenwerking met partners. Daarom bepaalt de beheersovereenkomst dat de samenwerking met alle partners versterkt en uitgebreid moet worden. Meer dan ooit wil VDAB inzetten op partnerschappen en samenwerking. Alleen zo kan aan niet-actieve burgers, werknemers en werkgevers de best mogelijke dienstverlening geboden worden.



Regisseur van de arbeidsmarkt

VDAB heeft naast zijn rol als bemiddelaar en opleider ook de opdracht om alle arbeidsmarktspelers zo goed mogelijk te laten samenwerken en ervoor te zorgen dat de neuzen in dezelfde richting staan.

Dit regisseren van de arbeidsmarkt is een dynamisch proces waarbij we samen met onze partners de doelstellingen van onze beheersovereenkomst zo efficiënt en goed mogelijk trachten te realiseren. Het is onze opdracht als regisseur om het beleid van arbeidsbemiddelaars, sectoren en bedrijven, onderwijs, opleidingsverstreckers en gespecialiseerde dienstverleners op elkaar af te stemmen. Daarbij moeten alle partijen maximaal hun eigen rol kunnen spelen, maar binnen eenzelfde beleidskader gericht op werk.

Op de arbeidsmarkt zijn er dus heel wat spelers actief die voor bepaalde opdrachten evenveel of meer expertise in huis hebben dan VDAB voor het begeleiden naar werk of opleiden van bepaalde groepen. Samenwerking met deze spelers moet een 'win-winsituatie' creëren voor werkzoekenden, werknemers, werkgevers, partners en de Vlaamse overheid. Om ervoor te zorgen dat al onze klanten een kwalitatieve dienstverlening op hun maat krijgen, kunnen we niet zonder de andere spelers op de arbeidsmarkt. Daarom wordt voor de begeleiding en opleiding van arbeidsmarktrijpe werkzoekenden, werknemers of juist voor heel specifieke doelgroepen die extra ondersteuning nodig hebben, ook beroep gedaan op gespecialiseerde partnerorganisaties. Deze uitbesteding van diensten noemen we tenders.

Onze tenderprojecten in 2013

25.747

Intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk

VDAB verwees in 2013 aan de hand van deze twee tenders 25.747 klanten door, of 15,8% meer dan het vooropgestelde aantal van 22.240 gegarandeerde trajecten.

1.197

Competentieversterking

In 2013 startten 1.197 werkzoekenden een opleiding in kader van deze tender. Dit is 96,3% van het voorziene aantal.

602

Verbindende en versterkende groepstraining voor werkzoekenden in armoede

In oktober 2012 werden de geïntegreerde werk-welzijnstrajecten binnen VDAB opgestart. Naast een individueel luik werd ook een groepsluit voorzien. Doelstelling van dit groepsluit is ervaringen uitwisselen van de werkzoekenden in armoede, gekoppeld aan jobdoelwitbepaling en sollicitatieondersteuning.

Van bij de opstart tot eind 2013 werden 602 werk-welzijnstrajecten geïnitieerd. Dit is 96,3% van het maximaal aantal te starten trajecten en 25% meer dan het gegarandeerd aantal trajecten.

1.194

Tender Activeringszorg bis

Sommige werkzoekenden ondervinden hindernissen in hun traject naar tewerkstelling zoals een MMPP-problematiek (medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking) of sociale en/of psychosociale drempels. Zorgbegeleiding probeert intensief om net deze hindernissen in een traject naar werk eerst aan te pakken.

In elke provincie werd in 2013 een provinciaal partnerschap opgestart om deze tender te kunnen uitvoeren.

In 2013 werden er 1.194 zorgbegeleidingen opgestart en werd het vooropgestelde objectief van 1.100 dus ruim overschreden.

79,3% en 83,0% tevredenheid

De tevredenheid van de partners steeg in vergelijking met 2012:

- bij de operationele partners: van 74,7% naar 79,3%;
- bij de institutionele partners: van 79,8% naar 83,0%.

We overschrijden het objectief Beheersovereenkomst (BO) en jaarondernemingsplan (JOP) ruimschoots.

“Veel mensen hebben al doende hun vak geleerd zonder er een diploma voor te halen.”

Anderen volgden een opleiding, maar kregen geen officieel certificaat. Met een ervaringsbewijs kan je zwart op wit aantonen dat je je beroep onder de knie hebt: het is een officieel en algemeen erkend document van de Vlaamse overheid.

Deze brede visie op Erkenning Verworven Competenties (EVC) en loopbaandenken is voor de arbeidsmarkt zeer belangrijk. VDAB heeft in samenwerking met partners een uitgebreid en effectief instrumentarium uitgebouwd rond competenties herkennen en erkennen.

In afwachting van het nieuwe EVC decreet werden in 2013 geen nieuwe Ervaringsbewijzen ontwikkeld en geen nieuwe testcentra erkend.

En wat deden wij?

- In totaal is er al voor 51 beroepen erkenning mogelijk via 38 erkende testcentra. VDAB is samen met partners ingestapt in 31 beroepen. Het erkenningstraject kan bestaan uit verschillende fases: nl. begeleiding (talentenmap), beoordeling (assessment gedaan, positief of negatief) en ervaringsbewijs behaald/erkenning (= kandidaat heeft het officiële document verkregen).
- Er liepen tussen 2006 en eind december 2013 8.441 trajecten. In 2013 heeft VDAB samen met zijn partners in totaal 780 mensen begeleid en 776 mensen beoordeeld via een praktijkproef.

“Vaak vraagt men een bevestiging van beroepsbekwaamheid en kennis voordat je een beroep mag uitoefenen.”

Deze vraag komt er door de wetgevingen (ARAB, Vlaamse milieuwetgeving, Europese wetgeving) maar ook door verplichtingen vanuit bepaalde bedrijven en sectoren.

En wat deden wij?

VDAB heeft deze nood zoveel mogelijk proberen te capteren en richt assessments in waarmee certificaten behaald kunnen worden.

De assessments zijn afgestemd op de certificaatvereisten en dikwijls gebeurt er ook een audit via externe organisaties op de kwaliteitsborging en procedures. VDAB staat in voor certificatie sinds 1998. Op dit ogenblik kunnen bij VDAB meer dan 40 certificaten worden behaald die in deze categorie passen.

Tot eind 2013 werden er in totaal 6.879 certificaten uitgereikt.

“Een eigen zaak starten”

Ook worden de ondernemerscompetenties bij werkzoekenden afgetoetst. VDAB verwijst geïnteresseerde werkzoekenden door naar de gespecialiseerde partners Unizo en de Vlaamse Activiteitencoöperatie. Zij onderzoeken samen met de werkzoekende of de opstart van een eigen zaak haalbaar en realistisch is.

“Via een leerradde bieden we een kortere arbeidsmarktgerichte opleiding aan die leidt tot een erkende kwalificatie.”

Voor al voor werkzoekenden blijken de leerradde een succesformule te zijn. Het is dus belangrijk dat de huidige inspanningen en de afstemming met onderwijs (bv. uitwerken Hoger Beroepsonderwijstrajecten) verder gezet worden.

De opleidingen zijn trouwens gerelateerd aan knelpuntberoepen en opgesteld met bijzondere aandacht voor kansengroepen. Eerder verworven kwalificaties en competenties zoals werkervaring, bedrijfsinterne opleidingen en werkplekleren, krijgen een belangrijke plaats in deze leerradde.

En wat deden wij?

In 2013 liepen (naast de socialprofittrajecten) volgende opleidingen waarmee cursisten een diploma secundair onderwijs/een certificaat SenSe (Secundair-na-Secundair) of diploma HBO (hoger beroepsonderwijs) konden behalen:

- voor een diploma secundair onderwijs
10 mixed trajecten VDAB-beroepsopleiding - tweedekansonderwijs (264 werkzoekenden)
- 6 SenSe-trajecten (70 werkzoekenden bereikt)
- 4 HBO-trajecten waarbinnen de VDAB enkele modules verzorgt (183 werkzoekenden bereikt)
- 6 bachelortrajecten (185 werkzoekenden bereikt)
- 1 opleiding 7e BSO Veiligheidsberoepen (9 werkzoekenden bereikt)



“Een leven lang leren is ook een must.”

Technologische, economische en sociale veranderingen maken dat mensen hun competenties voortdurend moeten onderhouden en ontwikkelen. Kwalificatiestructuren maken zichtbaar welke kwalificaties (of gehelen van competenties) de arbeidsmarkt, het onderwijs en de samenleving vragen om een beroep uit te oefenen of om een opleiding aan te vatten. Zo ondersteunen ze mensen in hun competentie- en loopbaanontwikkeling.

De Vlaamse kwalificatiestructuur is afgestemd op het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF). Dat maakt internationale vergelijking en uitwisseling mogelijk.

Op termijn groeit de Vlaamse kwalificatiestructuur uit tot een ordening van door de Vlaamse Regering erkende kwalificaties. Dit is een afgerond geheel van competenties waarvoor mensen een bewijs kunnen krijgen dat door de Vlaamse Gemeenschap erkend is. Door de (Vlaamse) kwalificatiestructuur vergelijken we dan de verschillende kwalificaties op een objectieve manier. Ook communiceren onderwijs-, opleidings- en vormingsverstrekkers en de beroepswereld zo makkelijker over kwalificaties, en dit zowel binnen Vlaanderen als Europa.

Synerjob vzw

De arbeidsmarktsituaties in het Vlaams, Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest verschillen grondig van elkaar. Maar net omdat de nabijheid van de verschillende regio's opportuniteiten biedt, is Synerjob - als de vereniging van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding in België - opgericht om de interregionale samenwerking te bevorderen.

Werkzoekenden kunnen aan de slag gaan over de taalgrens heen. Tegelijkertijd biedt deze mobiliteit kansen aan de bedrijven om hun openstaande vacatures in te vullen. De publieke bemiddelings- en opleidingsdiensten zetten de afgelopen jaren met de vzw Synerjob een hechte samenwerking op om de interregionale mobiliteit van werkzoekenden te bevorderen. Dit gebeurt onder andere door de uitwisseling van vacatures en het toeleiden van Waalse en Brusselse werkzoekenden naar vacatures in Vlaanderen. Synerjob is dus een samenwerkingsverband maar geen eigen dienst voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding op zich. Naargelang de acties en projecten werken haar leden samen om een meerwaarde te creëren.

Meer en meer uit zich deze samenwerking ook op vlak van Europese dossiers zoals HoPES (het netwerk van de Heads of Public Employment Services in de EU), EURES en de Jeugdgarantie.

Last but not least slaan de leden de handen in elkaar om de overheveling van de bevoegdheden naar de regio's in het kader van de zesde Staatshervorming in goede banen te leiden en de nodige afspraken te maken.

Op zoek naar arbeidskrachten buiten Vlaanderen

Brussel

Sinds juni 2006 worden tussen VDAB en Actiris werkaanbiedingen van knelpuntberoepen, werkaanbiedingen die lang blijven openstaan, werkaanbiedingen uit een ander gewest of werkaanbiedingen die algemeen moeilijk ingevuld geraken, automatisch onderling doorgestuurd en op elkaars websites gepubliceerd. Op deze manier worden jaarlijks tienduizenden vacatures uitgewisseld.

Wat betekent dat in 2013?

Er werden vacatures goed voor 1.104 jobs doorgegeven aan Actiris. Daarvoor heeft Actiris in totaal 3.170 Brusselse werkzoekenden gemobiliseerd: uitgenodigd, geïnformeerd, gescreend. 2.378 Brusselaars gingen aan het werk in Vlaanderen via de acties ondernomen door de gerichte bemiddelingsdiensten*.

In 2013 vonden 21 jobdatings plaats, waarbij werkgevers en werkzoekenden elkaar konden leren kennen.

* Cijfer op basis van de kruising van DIMONA-gegevens van Brusselse werkzoekenden en de bedrijven die een vacature hebben in het kader van de interregionale mobiliteit.



Wallonië

In het kader van de interregionale mobiliteit werken sinds mei 2008 gemengde teams met consultants van zowel VDAB als **Le FOREM** samen vanuit éénzelfde gezamenlijke werklocatie langs de taalgrens. Zij staan in voor actieve bemiddeling, jobdatings en jobhunting. VDAB en Le FOREM zetten elk ongeveer 25 consultants plus technische medewerkers in om deze teams te vormen. De teams werken zelfstandig en krijgen de bevoegdheid om andere diensten en medewerkers aan te zetten tot actie in het kader van de interregionale mobiliteit (bemiddeling, opleiding, ondersteunende acties ...).

Wat betekende dat in 2013?

Dankzij gerichte bemiddelingsacties van de gemengde teams en de 35 gezamenlijk georganiseerde jobdatings gingen er minstens 1.961 Walen aan de slag in Vlaanderen. Daarmee is het objectief van 1.500 ruim behaald.

De competentiecentra van VDAB en Le FOREM FORMATION werkten samen een 'taalactieplan' uit. Dat plan voorziet in ondersteunende opleidingen als voorbereiding op de actieve bemiddeling, de jobdatings en de jobhunting.

Europa

VDAB streeft ook buiten de grenzen van België naar partners. Zo neemt VDAB deel aan de grensoverschrijdende **EURES**-partnerschappen. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, werkgeversorganisaties, vakbonden, lokale overheden, e.a. met het oog op het verbeteren van de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

Via het EURES netwerk heeft VDAB een nauwe samenwerking met publieke tewerkstellingsdiensten van andere Europese lidstaten. VDAB zet dit EURES netwerk in om - via bilaterale activiteiten zoals jobbeurzen, jobdatings en individuele bemiddeling - structurele knelpuntvacatures in Vlaanderen in te vullen met kandidaten uit andere Europese landen die een arbeidsmarktoverschot kennen. In dat kader heeft VDAB op uitnodiging van partnerorganisaties in andere Europese landen in 2012 en 2013 deelgenomen aan diverse sectorale jobbeurzen en jobdatings. Concreet gaat het om jobs voor ingenieurs, ICT'ers en verpleegkundigen die we in Vlaanderen op korte en middellange termijn niet kunnen invullen met eigen en/of Brusselsese en Waalse arbeidsreserve. VDAB heeft via deze acties sinds mei 2012 tot op heden 203 jobs kunnen invullen.

Wereldwijd

Bemiddelingsdiensten bundelen hun kennis en expertise via **WAPES**. WAPES (World Association of Public Employment Services) is het enige wereldwijde netwerk waarin beslissingnemers en experts i.v.m. openbare tewerkstelling goede praktijken kunnen uitwisselen en elkaar kunnen ontmoeten. Bijna 100 openbare tewerkstellingsdiensten van over de hele wereld reeds lid van WAPES. WAPES voegt waarde toe op het vlak van tewerkstelling, migratie en opvoeding via benchmarking binnen en tussen de werelddelen. WAPES brengt de kennis samen van 1 miljoen medewerkers uit landen met een werkloosheidsgraad die varieert van 2 tot 80%. Het WAPES-secretariaat ligt in Brussel. Ook VDAB is een actief lid van WAPES.

Work in Flanders, and enjoy.

GET A TASTE OF
THE BEST BELGIAN
CHOCOLATE EVERY DAY.



Visit workinlanders.be and find vacancies and information about working and living in Flanders, Belgium. Drop your CV and get in contact with EURES in Flanders.



Flanders
State of
the Art



WWW.WORKINFLANDERS.BE



VOOR WIE WERK ZOEKT

De werkloosheidscijfers die VDAB maandelijks verspreidt, zijn telkens momentopnames, nl. het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) op de laatste dag van de maand.

Volgens die 'statische' definitie waren er in 2013 gemiddeld 221.901 NWWZ in Vlaanderen. Maar in realiteit gaat het allesbehalve om een statische groep. Achterliggend vindt immers continu een dynamisch proces van in- en uitstromende werkzoekenden plaats waardoor de samenstelling en grootte van de groep NWWZ voortdurend verandert.

IN en UIT

Het verschil tussen de in- en uitstroom resulteerde in stijgende werkloosheidscijfers.

Werkloosheid



Werkenden
en inactieven

Maar...

- De bewegingen gaan niet alleen van werk naar werkloosheid en omgekeerd. Ziekteperiodes, loopbaanonderbrekingen, (brug)pensioneringen, opleidingen, enz. zijn evengoed redenen waarom personen, al dan niet tijdelijk, uit de statistieken verdwijnen.
- Een groot deel van de instromende werkzoekenden blijft slechts kortdurig werkloos. We kunnen hen in feite als zoek- of frictiewerklozen beschouwen, een job vinden neemt nu eenmaal een bepaalde tijd in beslag.
- De weg naar werk verloopt natuurlijk niet voor alle werkzoekenden even vlot, velen hebben een (stevig) duwtje in de rug nodig. Zij behoren tot de 'harde kern' in de tekening hiernaast. Anderen kampen zelfs met teveel belemmeringen om de stap naar de (reguliere) arbeidsmarkt te zetten. Het gaat hierbij vooral om werkzoekenden uit kansengroepen.

Kansengroepen zijn sterk vertegenwoordigd in de groep van werkzoekenden die begeleiding nodig hebben:

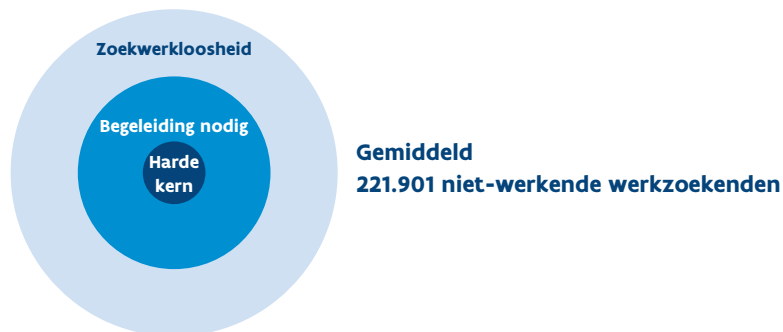
- 47% van de NWWZ is kortgeschoold
- 23,8% is ouder dan vijftig
- 25,6% allochtoon
- 13,2 % heeft een arbeidshandicap (PMAH)

In totaal behoren 70,8% van de NWWZ tot minstens één van deze vier 'klassieke' kansengroepen, een pak meer dan bij de 'meer dynamische' in- en uitstromers, resp. 55,4% en 56,32%.

De meeste werkzoekenden worden intussen door VDAB bereikt en dat gebeurt ook steeds meer op maat van de individuele klant.

Daardoor worden kwetsbare groepen een stuk beter gescreend en begeleid, en worden de talrijke factoren die de opstap naar werk belemmeren steeds beter in kaart gebracht. En die zijn heel uiteenlopend: voor sommigen is dat de zorgtaak voor kinderen, een zieke partner of ouder(s), anderen hebben een probleem met mobiliteit, of kampen met taalachterstand, laaggeletterdheid, armoede of een specifieke 'MMPP-problematiek' (medisch, mentaal, psychisch of psychiatrisch).

Een deel van de MMPP-werkzoekenden is niet onmiddellijk inzetbaar op de arbeidsmarkt omdat hun problematiek eerst via een activeringsbegeleiding moet aangepakt worden. Sommigen kunnen daarna enkel in een beschermd circuit aan de slag, anderen worden als niet-toeleidbaar naar werk gediagnosticeerd. Alleszins is voor sommige werkzoekenden een gecombineerde aanpak met welzijns- en gezondheidsorganisaties nodig, waarvoor VDAB een beroep doet op gespecialiseerde partners.



In 2013 waren er gemiddeld 32.770 NWWZ (14,8%) met taalachterstand, 8.847 (4,0%) met een MMPP-problematiek en 3.036 (1,4%) laaggeletterd. Als we ook de 92.618 (41,7%) langdurig werkzoekenden mee in dit rijtje plaatsen dan behoren maar liefst bijna 4 op 5 (79%) werkzoekenden tot één van de acht weergegeven kansengroepen!

Hoe langer de werkloosheidsduur hoe hoger het aandeel kansengroepen. Maar werkzoekenden uit kansengroepen zijn alleszins niet bij voorbaat veroordeeld tot langdurige werkloosheid. Ook zoekwerklozen kunnen uit kansengroepen komen. Zo is 9,8% van de uitstromende werkzoekenden ouder dan 50. En omgekeerd: bijna een kwart (22,6%) van de NWWZ die tot geen enkele klassieke kansengroep behoren, zijn toch langdurig werkloos.

A photograph showing a woman with dark hair, wearing a black cardigan over a patterned top, looking down at a stack of papers on a wooden table. A man with long brown hair, wearing a blue sweater, is standing to her left, gesturing with his right hand as if explaining something. The background is a plain wall with a framed poster.

Mijn Loopbaan en MasterVac

Werken met competenties binnen Mijn loopbaan en MasterVac leidt tot een kwaliteitsvollere matching en tot gerichter bemiddelen.

Het is een extra middel dat VDAB inzet om werkzoekenden en werkgevers nog beter van dienst te zijn. We bekommen niet alleen een kwaliteitsvollere matching, maar de consulenten leren de klanten ook beter kennen en krijgen meer inzicht in wat ze nodig hebben.

Zo kunnen ze bij werkzoekenden ontbrekende competenties detecteren en op basis hiervan een opleiding voorstellen.

Werkgevers worden geholpen in het schrijven van goede vacatures en om preciezere selecties te maken.

Competentiegerichte VDAB

Sinds januari 2013 is de matching tussen werkzoekenden en vacatures binnen VDAB verrijkt met Competent-informatie.

VDAB heeft, conform de huidige beheersovereenkomst, uitvoering gegeven aan de opdracht om de matching te verrijken met competenties, gebruik makend van de nieuwe standaard 'Competent' zoals door de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) ontwikkeld.

Hiertoe werden aanpassingen gedaan in de vacature-applicatie en in Mijn Loopbaan, waardoor zowel werkgevers als werkzoekenden (en consultants ten behoeve van hun klanten) informatie konden verrijken met deze Competent-competenties.

Om dit mogelijk te maken, is er een transformatie gebeurd van de Competent-informatie. In een databank (Comeet) wordt de informatie geladen, verwerkt voor de toepassingen en beheerd.

Op 27 maart 2013 ging het proefproject 'werken met competenties in het kader van HR-XML' van start. Het project startte vanuit twee grote krachtlijnen. Enerzijds ervoor zorgen dat de externe partners hun vacatures kunnen verrijken dankzij 'competentiesjablonen' en bijhorende competentie-omschrijvingen gebaseerd op de Competent-standaard die VDAB ter beschikking stelt. En anderzijds willen de initiatiefnemers ervoor zorgen dat deze verrijkte vacatures kunnen worden doorgegeven aan VDAB via HR-XML.

In november 2013 werd de scope van het project uitgebreid door ervoor te zorgen dat externe partijen rechtstreeks gebruik kunnen maken van VDAB-services. Het gaat hier over VDAB-competentiesjablonen met de bijhorende competentie-omschrijvingen, de Online Assistant (een online hulp die automatisch tips en advies geeft bij het invoeren van vacatures) en een service waarbij de volledige studieboom van VDAB kan gebruikt worden door partners. VDAB en de deelnemende uitzendkantoren blijven steeds in contact om informatie uit te wisselen, uitleg te geven over de services en om inhoudelijke en technische vragen te beantwoorden.

Elke stap wordt uiteraard grondig getest voor deze effectief in gebruik genomen wordt. Konvert, Randstad en Tempo Team gebruiken de services al sinds december 2013. Verschillende andere werving- en selectiekantoren en uitzendkantoren zijn geïnteresseerd om mee in te stappen.

De economische crisis heeft in 2013 de jeugdwerkloosheid getekend. Jongeren hebben het sowieso al moeilijker om werk te vinden wegens hun gebrek aan ervaring, de crisis maakte het voor jongeren extra moeilijk om te komen tot een duurzame tewerkstelling.

Een jaar na hun instroom in de werkloosheid had in december 2013 57% een job gevonden. Op jaarbasis is de daling opgelopen van 3%. De doelstelling van het jaarondernehmensplan (61%) is niet bereikt. De doelstelling van de beheersovereenkomst (57%) werd wel behaald.

“De conjunctuurgevoelige jeugdwerkloosheid blijft verder stijgen, eind 2013 telden we 47.436 werkzoekenden jonger dan 25 jaar, dit is 4% meer dan een jaar voordien.”



Wat voorafging...

In 2008 werd het Steden- en gemeenteplan uitgebreid naar de rest van Vlaanderen. Vanaf dan spreken we van het Jeugdwerkplan (JWP). Dit richt zich tot alle werkzoekenden die geen 25 jaar oud zijn en recent werkloos zijn geworden. Er wordt gediversifieerd naargelang een meer of minder intensieve aanpak noodzakelijk is, met de scholing als maatstaf. In 2008 ging er specifieke aandacht naar de laag- en middengeschoolde jongeren. Sinds januari 2009 worden ook de hooggeschoolde jongeren opgenomen en ook in 2013 werd het Jeugdwerkplan verder uitgevoerd.

Het Jeugdwerkplan vertrekt vanuit volgende principes:

- maatwerk: differentiatie op basis van het persoonlijke profiel
- duidelijke en snelle omschrijving van de wederzijdse verwachtingen
- intensieve collectieve en individuele bemiddeling vanaf de inschrijving aan de hand van e-mail en sms, en jobhunting 1 maand na inschrijving
- snelle inschatting van de plaatsbaarheid van de jongeren
- wegwerken van mogelijke drempels o.a. door:
 - ontwikkeling van een specifiek aanbod van observatie, oriëntatie en remediëring voor jongeren die niet aan het werk geraken via de intensieve bemiddeling
 - individuele opleidingstrajecten op maat van de doelgroep
- door een beroep te doen op partnerschappen: expertise optimaal inschakelen
- in te zetten op werkplekleren (IBO, instapstages...)

Helpt het JWP?

Het Jeugdwerkplan wil een sluitend bereik 4 maanden na labeling. Op jaarbasis werden bijna 72.000 jongeren sluitend bereikt. Dat is 93% van de doelgroep. 63% van hen is na 4 maanden niet meer werkzoekend, 50% is dan al aan het werk. 39.171 jongeren zijn opgenomen in de VDAB-werking of 51% van de doelgroep.

Maar...

- De sluitendheid van het JWP ligt een fractie lager bij jongeren behorend tot de kansengroepen allochtonen (92%) en laaggeschoolden (91%).
- Bij jongeren met een arbeidshandicap hebben we een sluitend bereik van 92,79%. Zij raken echter veel moeizamer aan een job: de uitstroom naar werk ligt 20% lager dan bij de totale doelgroep (30% uitstroom naar werk na 4 maanden).
- De kansengroep jongeren heeft – niet verwonderlijk – meer nood aan begeleiding. Bij allochtonen en laaggeschoolden werden respectievelijk 62% en 60% opgenomen in de VDAB-werking, voor personen met een arbeidshandicap is dit zelfs 69%.
- De aanpak is na 4 maanden minstens even werkgericht bij de allochtonen en jongeren met een arbeidshandicap als bij de totale groep. Toch blijft het voor hen moeilijker om een job te vinden dan voor de rest van de groep.

Werkinleving voor jongeren (WIJ!)

VDAB ziet jaarlijks een grote instroom van ongekwalificeerde (laaggeschoolde) schoolverlaters. Deze jongeren geraken moeilijk aan een (eerste) job. Om deze jongeren beter te wapenen ging in februari 2013 het ESF project Werkinleving voor Jongeren! (WIJ!) van start in 13 centrumsteden.

De WIJ!-projecten zijn werkervaringsprojecten voor schoolverlaters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die gerealiseerd worden door partners die intensieve trajecten opzetten bestaande uit een oriënteringsfase, competentieversterkende opleidingen en stages, alsook nazorg eens de jongere aan het werk is.

Het gaat hier om volgende centrumsteden: Aalst, Brugge, Genk, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas, Turnhout, Antwerpen en Gent.

Op jaarbasis kunnen 1.275 jongeren instappen in een Werkinleving voor Jongeren.

Einde 2013 zijn er 1.141 trajecten opgestart. De WIJ!-projecten, die oorspronkelijk enkel in de 13 centrumsteden werden voorzien, worden in Limburg uitgebreid naar de gehele provincie. Daarbij wordt naast 310 extra trajecten voor Limburg ook in Antwerpen voorzien in 500 extra trajecten en in Gent stijgt het aantal met 350 trajecten. Dit betekent een totale uitbreiding van 1.160 trajecten.

Instapstages

Laaggeschoolde jongeren vinden door hun gebrek aan ervaring moeilijk werk. Om hen hierin te ondersteunen zijn de instapstages in het leven geroepen. De instapstage is een competentieversterkende maatregel voor laaggeschoolde jongeren in de tweede helft van hun wachtijd. Het geeft de laaggeschoolde jongeren de kans een werkervaring (competenties) op te doen in een bedrijf. De maatregel ging van start op 1 januari 2013 en kadert in het economische relanceplan van de Federale Regering. Het contingent is vastgelegd op 10.000 trajecten voor België waarvan er 4.450 toegewezen zijn aan Vlaanderen. Tussen 1 januari en 31 december 2013 zijn er 1.501 instapstageplaatsen aangeboden en 589 instapstages opgestart.

Jongerenpanels 2013

Ook Europa wil dat we in dialoog gaan met jongeren, daarom hebben wij in 2013 jongerenpanels gehouden in 3 provincies (Genk, Sint-Niklaas en Antwerpen) i.s.m. JIM-tv (voor de panelgesprekken). Ons doel was te weten komen wat belangrijk is voor jongeren als het gaat over werk en wat jongeren belangrijk vinden wat een organisatie, zoals VDAB, voor hen doet.

Het was een actieve dag voor de jongeren die hieraan hebben meegewerkt. Ze hebben gebrainstormd rond het thema 'werk'. Ze hebben de knelpunten in hun zoektocht naar werk aangekaart, de VDAB-producten onder de loep genomen en brachten zelf ideeën aan om de VDAB-dienstverlening te verbeteren. Een belangrijke vaststelling uit het jongerenpanel is dat jongeren de VDAB-diensten onvoldoende kennen, maar wel positief reageren wanneer we de diensten toelichten.

De jongerenpanels werkten zo inspirerend dat sommige provincies verder in dialoog gaan met jongeren en bijvoorbeeld bijkomende jongerenpanels gaan organiseren.





Jobadvisor-app

Jobsites, professionele netwerksites, mobile apps.... Er zijn al heel veel mogelijkheden om een job te vinden. Maar welke tools gebruiken jongeren zélf graag? VDAB daagde - samen met Agoria-Mobile Monday, e-IB (e-government ICT-beheer) en Open Knowledge Foundation - jongeren uit om zelf hun 'ideale' applicatie te ontwikkelen. 27 ploegen dienden een project in en op donderdag 18 april verdedigden de 5 beste inzendingen met verve hun project voor een vakjury in het Vlaams Parlement in Brussel.

De ploeg van de Erasmushogeschool Brussel won de hoofdprijs (2.000 euro) en de prijs voor beste design en gebruiksvriendelijkheid. Tien studenten uit het tweede jaar vormden samen een multidisciplinaire ploeg. De jury loofde hun app als de 'meest complete toepassing' die bovendien ook nog eens was 'afgetoetst bij het werkveld'. De tweede prijs én de prijs voor meest creatieve toepassing ging naar Collin Van der Vorst en Sander Huysmans van Thomas More Mechelen. Jasper Desmadryl, Arne Claerebout en Matt Vandepitte van Howest wonnen de derde prijs.

Open Knowledge Foundation reikte de prijs voor de meest open toepassing uit aan Sven Lenaerts met zijn project 'WerkLens'. Opvallend was dat de jongeren sterk inzetten op data uit social media zoals Facebook en LinkedIn, vaak gekoppeld aan geografische toepassingen. De jury toetste niet alleen het concept en de uitwerking van de voorstellen, maar ook hun kijk op eventuele verdere ontwikkeling en commercialisering.

Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van VDAB was zeer enthousiast. "Deze studenten hebben inspirerend en indrukwekkend werk verricht waar we heel wat van leren. Dit helpt ons om jongeren beter te bereiken via kanalen en concepten die hen aanspreken."

Het enthousiasme wordt gedeeld door **Baudouin Corlù**y, directeur van de ICT-sector van Agoria: "De IT-sector telt heel diverse jobmogelijkheden en het ontwikkelen van apps zal enkel aan belang winnen. Ons land telt momenteel al zo'n 400 professionele app-ontwikkelaars en dat aantal groeit constant. Misschien zijn de winnaars van vandaag wel de app-ontwikkelaars en app-entrepreneurs van morgen?" "Apps For VDAB en de hoeveelheid aan conceptvoorstellen maken duidelijk dat we stappen vooruit zetten en dat open data een middel zijn om sociale en economische meerwaarde ook in Vlaanderen te creëren", aldus **Pieter Colpaert**, voorzitter OFKN-België en **Noël Van Herreweghe** van DAB-Vlaanderen.

25 - 50

In 2013 was het voor werkzoekenden tussen de 25 en de 50 jaar zeer moeilijk om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden: de uitstroom naar werk bedroeg 47,5% in december 2013.

De doelstelling van het jaarondernemingsplan (51%) werd niet bereikt. De doelstelling van de beheersovereenkomst (47,5%) werd nipt bereikt. De werkloosheidscijfers van de middenleeftijdsgroep tonen een stijgende evolutie, net als bij de jongeren, al is de stijging er iets milder met een toename van 10,4% op jaarbasis.



Sluitend Maatpak

Wat voorafging...

Het begeleidingsmodel van het Sluitend Maatpak is ingevoerd in 2010. Het zorgt voor een sneller eerste contact met de werkzoekende waardoor vlug na de inschrijving kan nagegaan worden wat het meest passende traject naar werk is voor de werkzoekende. Dit Sluitend Maatpak leidt ook tot een snellere bemiddeling naar werk waardoor consultants kunnen kiezen voor acties op maat van de klant.

In het Sluitend Maatpak staat de kernopdracht van VDAB centraal, nl. bemiddelen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De werkzoekende wordt, afhankelijk van zijn profiel en behoefte, geholpen met een bemiddeling, een intensief bemiddelingstraject of een intensief begeleidingstraject.

Het Sluitend Maatpak werkt vanuit volgend principes:

- Voor 'zelfredzame' werkzoekenden start bemiddeling onmiddellijk na de inschrijving via gebruik van automatische matchingstools, eventueel aangevuld met éénmalige bemiddelingsacties.
- Een intensief bemiddelingstraject start op na een individueel contact als er vastgesteld wordt dat er meer opvolging en ondersteuning nodig is op het vlak van solliciteren en zoekgedrag naar werk. Na de opmaak van een actieplan – waarin de afspraken/engagementen van de werkzoekende én de consultant worden vastgelegd – wordt hierbij optimaal gebruikgemaakt van een kanalenmix (face-to-face, telefoon, e-mail, sms, individuele en collectieve acties).
- Bij een intensief begeleidingstraject worden er belemmeringen vastgesteld die een remediërende actie vragen (vb. nood aan opleiding, medische, mentale, psychische of psychiatrische beperkingen).
Wie na 9 maand nog werkzoekend is, start sowieso in een intensief begeleidingstraject.

Werkt het Sluitend Maatpak?

Tussen januari en december 2012 zijn 137.316 werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar ingestroomd voor het Sluitend Maatpak. Twaalf maanden na instroom is 97,1% van deze doelgroep sluitend bereikt. Daarmee lijkt de sluitendheid te stabiliseren op een hoog niveau, want dit resultaat betekent dat slechts 2,9% van deze doelgroep niet tijdig bereikt is.

- 62,5% van hen is na 12 maanden niet meer werkzoekend, 47,6% is aan het werk.
- 74.244 volwassenen zijn opgenomen in de VDAB-werking, 54% van de doelgroep.
- Van deze doelgroep kregen 23.269 een screening, terwijl er 6.527 werden opgenomen in een bemiddelingstraject en 60.467 in een begeleidingstraject.
- Van de hele doelgroep kreeg 87% minstens 1 vacature binnen de 12 maanden na instroom.

Maar...

- De sluitendheid ligt ongeveer even hoog bij werkzoekenden behorend tot een kansengroep. Zij raken echter veel moeizamer aan een job: de uitstroom naar werk ligt een stuk lager dan bij de totale doelgroep, nl. 40% bij laaggeschoolden, 35% bij allochtonen en 26% bij personen met een arbeidshandicap.
- De werkzoekenden uit de kansengroepen hebben – niet verwonderlijk – meer nood aan begeleiding. Vooral de personen met een arbeidshandicap worden vaker opgenomen in de VDAB-werking, namelijk 76%, duidelijk meer dan de 54% van de totale doelgroep. 66% van de allochtonen ontvingen een dienstverlening van VDAB en 58,5% van de laaggeschoolden.

+ 50

Het aandeel van de 50-plussers schoot de voorbije jaren omhoog door de zwakke uitstroom, de voortschrijdende vergrijzing, de stijgende vrouwelijke arbeidsmarktaandeelname en de uitbreiding van de registratiebasis. Voorlopig houdt de uitstroom naar werk van de ouderen nog steeds stand ondanks de zwakke conjunctuur. Eind december 2013 is 33,6% van de 50+-werkzoekenden 12 maanden na hun inschrijving terug aan het werk. De doelstelling van de beheersovereenkomst (30%) wordt overschreden, maar de doelstelling van het jaarondernemingsplan (36%) wordt niet gehaald.



Actief 50+

Wat voorafging...

De Vlaamse Regering, de werkgevers en de vakbonden hebben op 23 oktober 2008 een nieuw akkoord gesloten over de tewerkstelling van 50-plussers. Het akkoord 'Samen op de bres voor 50+' wil zorgen voor specifieke begeleiding van mensen die na hun 50ste aan de slag gaan of blijven. Startpunt is de grote aandacht voor individuele begeleiding van zowel de werkzoekenden als de werkenden.

Werkt het?

Binnen de aanpak van de werkzoekenden ouder dan 50, onderscheiden we drie groepen. Er is de doelgroep 'systematische aanpak 50+', de doelgroep met verplichte infosessie en de spontane doelgroep. De verplichting tot deelname aan acties is verschillend. De infosessie kan gevolgd worden bij VDAB of bij partners.

Binnen VDAB worden deze maatregelen overkoepeld door de actie Actief 50+. De aanpak binnen Actief 50+ heeft volgende kenmerken:

- Maximale samenwerking met andere actoren op de arbeidsmarkt zoals vakbonden (blijblijfconsulenten), werkgevers en uitzendkantoren op het gebied van toeleiding, begeleiding en plaatsing.
- Kansen als uitgangspunt: oudere werkzoekenden die actief wensen te blijven, worden in de eerste plaats nieuwe kansen geboden.
- 50+-consulenten als ankerpunt: specifieke 50+-consulenten bij VDAB dienen als ankerpunt voor de werkzoekenden en onthalen en begeleiden de werkzoekenden gedurende de volledige duur van hun traject.
- De 50+-club als centraal element: op een 25-tal locaties in Vlaanderen worden specifieke ruimtes ingericht voor collectieve en individuele begeleiding van oudere werkzoekenden op het gebied van informatie, oriëntatie en sollicitatietraining en -begeleiding.

Nieuw ingestroomde 50-plussers krijgen verplicht een infosessie, ofwel bij de vakbonden (blijblijfconsulenten) ofwel bij VDAB. Sinds 1 april 2009, n.a.v. het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', is de opname van 50-, 51- en 52 jarigen in de actie Actief 50+ verplicht. In april 2011 is dit uitgebreid tot en met 55 jaar en in juni 2012 tot en met 57 jaar.



Systematische aanpak 50+

De mensen die begeleid worden door de 'systematische aanpak 50+' zijn verplicht om een infosessie bij te wonen en moeten ingaan op een gepast aanbod na deze infosessie. In totaal kwamen 9.960 50-plussers in aanmerking voor de systematische aanpak. 6.441 of 64,6% van hen nam deel aan een infosessie. 58,5% werd opgenomen in de VDAB-werking. 43% is uitgestroomd uit de werkloosheid, waarvan 26% naar werk.

6 maanden na labeling meten we een sluitendheid van 93,6%.

Bekijken we de kansengroepen binnen de systematische aanpak, dan zien we dat 48,6% kortgeschoold is, 11,2% is van allochtone origine en 8,5% heeft een arbeidshandicap. Van de kortgeschoolden stroomt 24% uit naar werk, van de allochtonen slechts 17,8% ondanks een gelijkaardig bereik met actie. De groep ouderen met een arbeidshandicap stroomt het minst uit naar werk: 10,9%.

Info voor 55- tot en met 57-jarigen.

Deze groep is verplicht deel te nemen aan de infosessie 50+. We tellen 2.230 werkzoekenden in deze groep. 55,3% nam deel aan de verplichte infosessie. 21% werd opgenomen in de VDAB-werking. 58,2% is uitgestroomd uit de werkloosheid, waarvan 11,8% naar werk. Hier meten we 6 maanden na labeling een sluitendheid van 97%. Infosessies worden hier wel in opgenomen.

Spontane deelname

De spontane doelgroep gaat vrijwillig op het aanbod 'Actief 50+' in. Ze worden niet benaderd naar aanleiding van een label.

2.960 van hen volgden vrijwillig een infosessie. 2.302 werden opgenomen in de VDAB-werking en 539 van hen stroomden uit naar werk.

Meer dan 1 jaar werkloos

57,6% van de Vlaamse werkzoekenden is kortdurig – minder dan 1 jaar – werkzoekend, 17,6% is langdurig – tussen 1 en 2 jaar – werkzoekend, en 24,8% is zeer langdurig – meer dan 2 jaar – werkzoekend.

De conjuncturomslag in 2012 - double dip - tekent zich door het cohorte-effect af in de cijfers naar werkloosheidsduur: in december 2013 waren er 13,7% meer langdurig werkzoekenden dan een jaar voordien. De stijging van de zeer langdurige NWWZ (meer dan 2 jaar werkloos) is voorlopig kleiner (+8,3%).

		dec. 2013	jaarverschil	aandeel
NWWZ		229.570	+9,3%	
Werkloosheidsduur	- 1 jaar	132.306	+8,4%	57,6%
	1 - 2 jaar	40.401	+13,7%	17,6%
	+ 2 jaar	56.863	+8,3%	24,8%

In december 2013 bedraagt de uitstroom naar werk voor deze groep 14%. Dat is weliswaar ruim boven de doelstelling van de beheersovereenkomst (11,5%), maar behaalt net de doelstelling van het JOP (14%).

Bereik curatieve doelgroep

Tussen augustus 2012 en juli 2013 werden 6.183 personen gelabeld voor de 'curatieve doelgroep'.

Zes maanden later is 92,6% van hen sluitend bereikt: 45,7% van hen is niet langer werkzoekend, 29,8% is aan het werk en 61,3% is gestart met een begeleidingstraject.



De kansengroepen

De uitstroom van werkzoekenden uit de kansengroepen (laaggeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen) is einde 2013 na een lange periode van bestendige daling weer gestegen. De toename is nog beperkt, maar de kentering lijkt daarmee ingezet. Met een uitstroom van 18,5% wordt de doelstelling van het Jaarlijks Ondernemingsplan 2013 niet bereikt, maar het objectief van de beheersovereenkomst (18%) wordt wel nog overschreden.

Allochtonen zijn een van de sterkst stijgende groepen binnen de niet-werkende werkzoekenden (+12,5% op jaarbasis). De uitstroom naar werk daalt ook bij de meeste individuele kansengroepen; enkel de weinig conjunctuurgevoelige ouderen blijven stabiel. Binnen de totaliteit van de kansengroepen hebben allochtonen gemiddeld de grootste kans (20,30%) om uit te stromen naar werk. Deze groep is ook het meest conjunctuurgevoelig. De uitstroom van de laaggeschoolden ligt een fractie lager (19,11%) en kent momenteel ook een licht dalende tendens.

Er is een grote kloof met de uitstroom van de ouderen en personen met een arbeidshandicap. De groep ouderen is lichtjes gestegen het laatste jaar, de groep personen met een arbeidshandicap is stabiel gebleven.

Gespecialiseerde begeleiding van personen met een arbeidshandicap

Voor de doelgroep personen met een arbeidshandicap werkt VDAB hiervoor samen met de Gespecialiseerde Trajectbepaling en -begeleiding (GTB), de Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdiensten (GOB) en Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek (GA). De GTB's zijn gevestigd in de Werkwinkels waardoor er een vlotte doorverwijzing en samenwerking tussen de consulenten ontstaat. Deze gespecialiseerde diensten zorgen voor personen met een arbeidshandicap voor trajectbepalingen, trajectbegeleidingen, screenings, opleidingen (al dan niet op de werkvloer) en begeleidingen op maat van de doelgroep.

Zowel GTB, de GOB als de GA hebben de doelstellingen voor 2013 op Vlaams niveau ruimschoots bereikt. Dat is mede te danken aan de goede inzet en deskundigheid van het personeel van de gespecialiseerde partners.

Medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking (MMPP)

Voor de MMPP-doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft VDAB een aangepast begeleidingsaanbod, bestaande uit toeleiding naar arbeidszorg of activeringsbegeleiding. Een deel van de MMPP-werkzoekenden kan (tijdelijk) niet geholpen worden door een activerend werk-welzijnsaanbod (W²), maar is niet-toeleidbaar. Deze laatste groep wordt geadviseerd over te stappen naar een meer passend uitkeringsstaput en naar een organisatie uit de welzijns- en gezondheidszorg.

Meer dan 1.100 MMPP-werkzoekenden kregen in 2013 een activeringsbegeleiding aangeboden door de gespecialiseerde trajectbegeleidingsdienst (GTB) en een partner zorg en empowerment van de tender activeringszorg (TAZ). Tijdens de activeringsbegeleiding worden MMPP-drempels weg-gewerkt die de inschakeling op de arbeidsmarkt verhinderen. Het gaat hier dan voornamelijk om niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen zoals drugsverslaving, slechte huisvesting, alcoholisme en psychische problemen (angst, depressie, agressie, enz.).

De activeringsbegeleiding start met een gezamenlijk groepsaanbod waarbij de mogelijkheden en drempels in kaart gebracht worden en waarbij psycho-educatieve modules aangeboden worden over stressmanagement, omgaan met verandering, omgaan met pijn, gezondheidsthema's, maatschappelijke context van uitkeringen, enz. Daarna biedt de partner zorg individuele herstelgerichte zorgbehandeling aan. De partner empowerment staat in voor het versterken van de werkzoekende via empowerende acties die participatie bevorderen, vb. het aanbieden van competentieversterkende modules en de begeleiding van een activeringsstage. Een activeringsbegeleiding duurt maximaal 18 maanden.

De doelgroep voor deze activeringstrajecten is ruim aanwezig, het contingent 2013 werd in 3 provincies uitgebreid om de verhoogde toeleiding te kunnen opvangen. Medewerkers werk-empowerment-gezondheidszorg/welzijn-VDAB/GTB nemen talrijk deel aan kennisuitwisselingsdagen georganiseerd door het platform zorgbegeleiding om provincie-overschrijdend en sectoroverschrijdend aan expertise-opbouw te doen. De goede praktijken die opgebouwd werden in de TAZ-partnerschappen wordt beleidsmatig meegenomen naar het toekomstige w²-beleidskader.

De algemene kenmerken van een niet-werkende werkzoekende met een advies activeringsbegeleiding zijn:

- **Leeftijd:** 46% is ouder dan 40 jaar
- **Werkloosheidsduur:** 51% is langer dan 2 jaar werkloos (waarbij 10% langer werkloos is dan 5 jaar)
- **Scholingsgraad:** 59% is laaggeschoold, 17% heeft een getuigschrift/diploma van beroepsonderwijs.
- **Medische problemen:** 72% heeft een arbeidshandicap

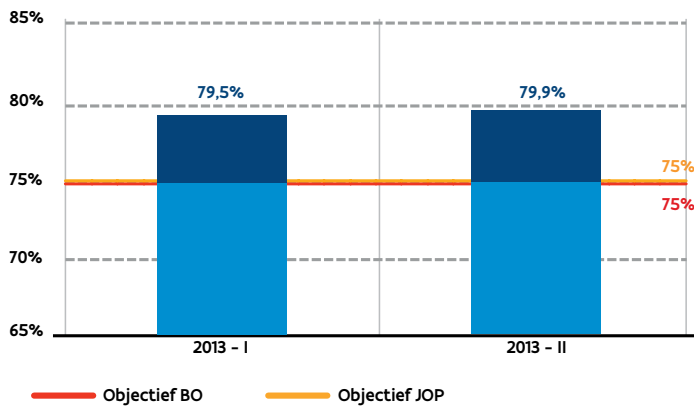
Binnen het project 'arbeidszorg doorstroom' werd activeringsbegeleiding aangeboden aan 400 arbeidszorgmedewerkers om doorstroom naar betaald werk te faciliteren.



Armoede

Tijdens de uitvoering van de sluitende aanpak 2005-2009 werd VDAB geconfronteerd met een aanzienlijke groep werkzoekenden die zeer ver van de arbeidsmarkt af staan. Binnen deze groep van werkzoekenden stelden we vast dat heel wat werkzoekenden kampen met armoede. Daaruit vloeide een specifieke aanpak voort voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: mensen in armoede. Specifiek voor mensen in armoede wordt het begeleidingsaanbod versterkt door de geïntegreerde werk-welzijnstrajecten uit te breiden (individueel/groep).

In 2013 zijn er 898 werk-welzijnstrajecten opgestart voor werkzoekenden in armoede. De aanpak bestaat uit een individueel luik, uitgevoerd door de werkwelzijnsconsulent van VDAB en een groepsluik dat uitgevoerd wordt door een externe partner. Het groepsluik werd uitbesteed.



79,6% tevredenheid

De globale tevredenheid van niet-werkende werkzoekenden ligt met 79,6% boven de doelstelling in het jaarondernemingsplan (JOP) en dus ook boven de doelstelling van de beheersovereenkomst (BO).

Die tevredenheidsmeting bestaat uit verschillende onderdelen. Het behalen van die doelstelling ligt vooral in het succes van de Servicelijn-contacten en in mindere mate ook aan de webdienst-contacten.

De tevredenheid van de werkzoekenden over de contactdiensten is lichtjes gestegen in vergelijking met de vorige meting en gaat net over de 70% heen.

Bij de contactdiensten behaalt de tevredenheid in de Werkwinkel 61,4 %. De tevredenheid bij contacten in de Werkwinkel is het laagst over de aangeboden vacatures.

Slechts 46,2% van de geënquêteerden ging bij de laatste meting in 2013 akkoord met de stelling “ik krijg vacatures die aansluiten bij mijn opleiding of ervaring”.

Basisdienstverlening



Website

In 2013 registreerden we 32.539.869 bezoeken op de VDAB-website. Dat komt overeen met zo'n 89.150 bezoeken per dag. Na de vacaturebank zijn de opleidingendatabank, Mijn loopbaan en Mijn VDAB voor werkgevers de meest geraadpleegde toepassingen.

www.vdab.be



Servicelijn

De Servicelijn had 232.217 contacten met werkzoekenden. Dat is een verdere daling van 13,67% t.o.v. 2012.

0800 30 700

elke werkdag van 8 tot 19 uur



Contacten

Van de 431.531 inschrijvingen in 2013 gebeurden er 44% via VDAB-consulenten. 295.864 werkzoekenden kregen in 2013 vacatures toegestuurd, voornamelijk via de automatische matching.

Meer vraaggericht werken

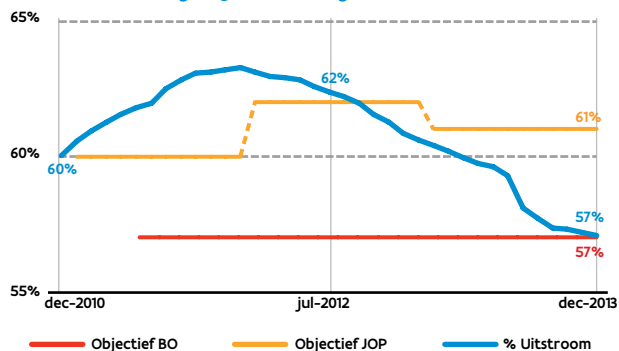
De essentie van onze werking is dat we voor elke werkzoekende een geschikte vacature vinden en voor elke vacature een geschikte kandidaat. Waar we met onze dienstverlening vroeger vooral inzetten op de begeleiding van werkzoekenden, vertrekken we nu meer vanuit de vraag en de behoeften van de werkgevers.

Daarom betrekken we de werkgevers ook meer in de dienstverlening o.a. bij jobhunting en sollicitatiefeedback bij vacatureverwijzingen. We houden verder meer rekening met de competenties van onze werkzoekenden, zodat we elke bemiddelbare werkzoekende doeltreffend kunnen verwijzen naar vacatures.

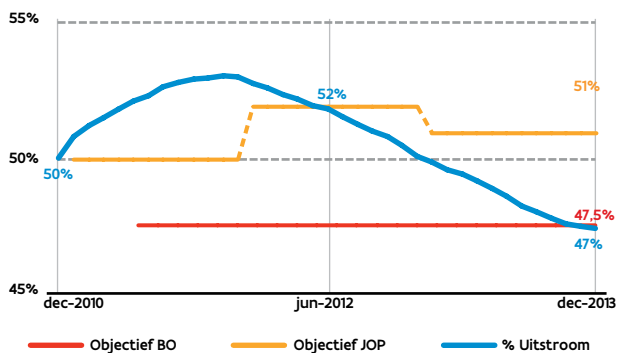


Uitstroom naar werk

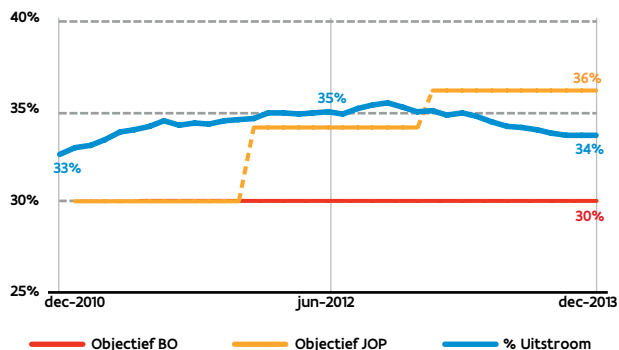
Werkzoekenden jonger dan 25 jaar



Werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar



Werkzoekenden ouder dan 50 jaar



Doelgroep Jeugdwerkplan

Periode instroom: september 2012 - augustus 2013
meting 4 maanden na labeling

Doelgroep JWP	77.520	100%
Sluitend bereikt (Europees)	71.738	92,5%
Uitgestroomd naar werk	38.903	50,2%
Opgenomen in de VDAB-werking	39.171	50,5%
Vacatureaanbod ontvangen	44.511	57,4%

Doelgroep Sluitend Maatpak

Periode instroom: januari 2012 - december 2012
meting 12 maanden na instroom

Doelgroep Sluitend Maatpak	137.316	100%
Sluitend bereikt (Europees)	133.319	97,1%
Uitgestroomd naar werk	65.379	47,6%
Opgenomen in de VDAB-werking	74.244	54,1%
Vacatureaanbod ontvangen	119.531	87,0%

Doelgroep Systematische aanpak 50+

Periode instroom: juli 2012 - juni 2013

meting 6 maanden na instroom

50-52 jaar tot april 2011, 50-55 vanaf april 2011, 50-57 vanaf juni 2012

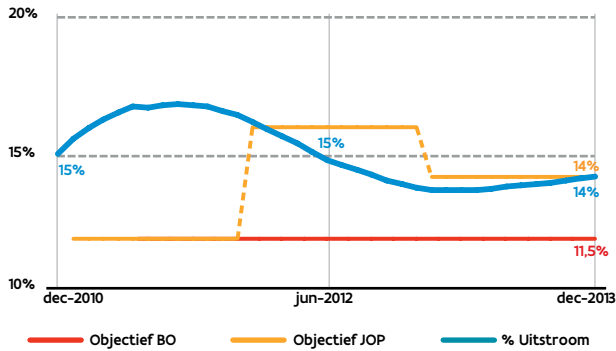
Doelgroep Actief50+	9.960	100%
Sluitend bereikt (Europees)	9.326	93,6%
Uitgestroomd naar werk	2.612	26,2%
Opgenomen in de VDAB-werking	5.832	58,6%
Vacatureaanbod ontvangen	1.129	11,3%
Info 50+	6.441	64,7%

Doelgroep verplichte infosessie 58+

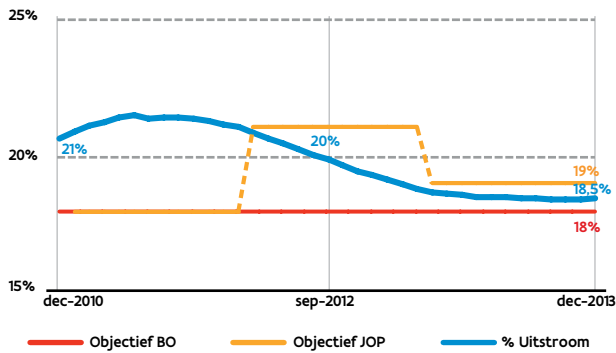
52+ tot april 2011, 55+ tot juni 2012

Doelgroep Infosessie	2.230	100%
Sluitend bereikt - verplichte info	2.162	97,0%
Verplichte Infosessie	1.233	55,3%
Uitgestroomd naar werk	265	11,9%
Uitgestroomd uit werkloosheid	1.298	58,2%
Opgenomen in de VDAB werking	470	21,1%
Vacatureaanbod ontvangen	71	3,2%

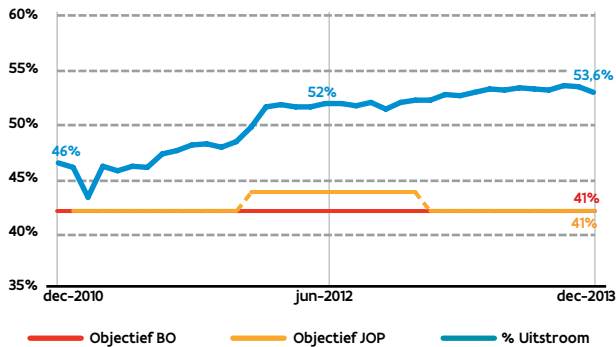
Werkzoekenden meer dan 1 jaar werkloos



Werkzoekenden uit de kansengroepen



Werknemers getroffen door een collectief ontslag

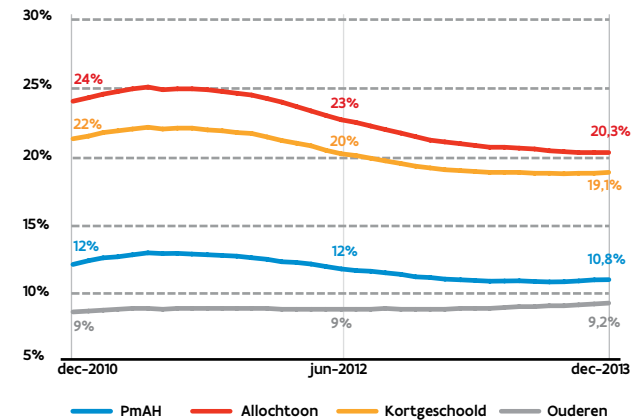


Doelgroep Curatieve werking

Periode instroom: juli 2012 - juni 2013
meting 6 maanden na labeling

Curatieve doelgroep	6.119	100%
Sluitend bereikt (Europees)	5.672	92,7%
Uitgestroomd naar werk	1.814	29,6%
Opgenomen in VDAB-werking	3.728	60,9%

Doelgroep Curatieve werking



Sluitend Activerend Herstructureren

Periode instroom: juli 2012 - juni 2013
meting 6 maanden na instroom

Doelgroep Collectief ontslag	9.098	100%
Sluitend bereikt (Europees)	8.866	97,4%
Uitgestroomd naar werk	4.875	53,6%
Opgenomen in de VDAB werking	6.222	68,4%

WE ZIJN ER OOK VOOR WIE AL WERK HEEFT

VDAB wil kwaliteitsvolle informatie geven aan werknemers die loopbaanvragen hebben. Dit omvat tips en advies over opleidingen, solliciteren, vacatures, starten met een eigen zaak ... Sinds juli 2013 biedt VDAB zelf geen loopbaanbegeleiding voor werknemers aan. Werknemers die interesse hebben voor loopbaanbegeleiding zullen door VDAB op een neutrale manier doorverwezen worden naar de diverse loopbaancentra.

Als grootste jobsite van Vlaanderen, heeft de website van VDAB sowieso heel wat te bieden. Via deze website stellen we in samenwerking met partners, naast de vacaturebank, instrumenten ter beschikking die ook voor werknemers interessant zijn zoals een loopbaanportfolio (Mijn Loopbaan) of een instrument voor een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Moet VDAB diensten aan werknemers bieden?

Toch wel. Dit past in een nieuwe visie van de politiek, sociale partners en VDAB op het arbeidsmarktbeleid. Dit beleid moet ruimer zijn dan een beleid dat focust op de zoektocht naar werk van werkzoekenden. Arbeidsmarktbeleid moet loopbaanbeleid worden. Werkzoekenden activeren blijft voor VDAB een centrale opdracht. Effectief activeren betekent ook, binnen het kader van een integraal loopbaanbeleid, dat we werknemers en werkgevers ondersteunen bij het up-to-date houden van de competenties van werknemers. Zo voorziet VDAB al jaren in opleidingen voor werknemers en opleidingscheques.

Sectorale werking

Om beter te kunnen inspelen op de noden van de arbeidsmarkt en het invullen van de knelpuntvacatures, wordt de dienstverlening van VDAB meer sectoraal gericht. Samen met de sectoren worden actieplannen opgemaakt om zo gericht te kunnen inspelen op de specifieke behoeften van de werkgevers.

Marktdagen

In het kader van de sectorale werking werden Marktdagen gecreëerd. Marktdagen zijn fysieke ontmoetingsplaatsen voor werkgevers en direct inzetbare werkzoekenden om maatgericht en klantvriendelijk vacatures te kunnen matchen. Het zijn sectoraal georganiseerde mini-jobbeurzen, om vooral regionale knelpuntvacatures in te vullen.

Screeningsacties

Diverse sectorale screeningsacties worden georganiseerd met als doel de kansen op de arbeidsmarkt van de werkzoekenden te verhogen door een bredere oriëntering, een toeleiding naar knelpuntberoepen of knelpuntopleidingen.

Servicepunten Zorg

Een Servicepunt Zorg is een mobiel trefpunt over heel Vlaanderen, om je carrière te oriënteren naar zorg of welzijn, of om als werkgever de juiste man/vrouw op de juiste plaats te hebben.

Eind 2011 opende VDAB in Limburg vier Servicepunten Zorg. Na een jaar proefdraaien werd dat concept ook over de rest van Vlaanderen uitgerold.

Met de Servicepunten Zorg willen we mensen inspireren om de stap te zetten naar de sector zorg en welzijn.

Talentshuizen

In Antwerpen werden naast de Servicepunten Zorg ook sectorale servicepunten ingericht voor de haven en logistiek (Talentenstroom), de industrie (Talentenfabriek), de bouwsector (Talentenwerf) en onderwijs (Onderwijstalent). Deze servicepunten zijn eerste, laagdrempelig aanspreekpunten voor leerlingen, werkzoekenden, begeleiders van werkzoekenden en leerlingen en werkgevers om meer informatie te krijgen over werken in de sector, het vacatureaanbod, het opleidingsaanbod, tewerkstellingsinitiatieven ...

Opleidingscheques

Na de beperking van het gebruik van de opleidingscheques in augustus 2010 is het aantal aanvragen sterk teruggelopen.

In 2011 zijn er 41% minder aanvragen behandeld dan in 2010, en zelfs 51% minder dan in 2009, het laatste volledige jaar voor de beperking.

Ook het uitgekeerde bedrag is sinds 2009 met de helft teruggelopen.

In 2012 is het aantal aangevraagde cheques nog licht gedaald in vergelijking met 2011 (-5%), met een kost die 3% lager ligt.

De aangevraagde opleidingscheques vertonen in 2013 een verdere daling met 8% in vergelijking met 2012. Het uitgekeerde bedrag is slechts met 3% gedaald (enkele opleidingen werden duurder).

Loopbaandienstverlening

In 2013 werd er een vernieuwd landschap loopbaanbegeleiding opgestart, met VDAB als regisseur (en niet meer als actor/aanbieder van loopbaanbegeleiding, zoals in het verleden). Met een nieuwe juridische regeling (Besluit van de Vlaamse regering over Loopbaanbegeleiding dd 17/05) kon VDAB tussen 1 juli en 31 december 2013 al 101 centra voor loopbaanbegeleiding mandateren, met in totaal 567 vestigingen waar werknemers terecht kunnen.

Tegelijk werkte VDAB ook een aanvraagmechanisme uit voor de loopbaancheque, waarmee burgers via een kleine persoonlijke bijdrage (40 euro) een pakket van 4 uur loopbaanbegeleiding kunnen volgen bij een gemandateerd centrum. Een burger kan twee loopbaancheques aanvragen in een periode van 6 jaar. Hij kan deze spreiden over 6 jaar, maar desgewenst kan hij deze combineren om één langlopende begeleiding te volgen. 3.634 personen maakten in 2013 gebruik van de loopbaancheques. Tegelijk bracht VDAB informatiepagina's op de website, waar de burger ook een overzicht kan vinden van alle gemandateerde loopbaancentra in Vlaanderen. In augustus en december sensibiliseerden we de burger met een grootschalige communicatiecampagne 'Ga fluitend naar je werk'.

Als extra stimulans voor de kansengroepen werd het mechanisme van een stimuleringsfinanciering voor de loopbaancentra in het leven geroepen om een extra bijdrage te creëren voor het bereiken van kansengroepen. Tegelijk werd in samenspraak met de loopbaancentra een langlopend project opgestart 'verlengde tijdsduur' om te onderzoeken hoe en welke groepen van burgers meer gesubsidieerde begeleidingstijd kunnen krijgen.

Ga fluitend naar je werk.

-RODE

VOLG
LOOPBAANBEGELEIDING
MET DE LOOPBAANCHEQUE
EN VIND PLEZIER IN JE JOB.

2013 was een jaar van vele faillissementen, bedrijfssluitingen en herstructureringen

In 2013 maakten 90 bedrijven aan VDAB bekend dat ze dachten aan een collectief ontslag of effectief ontslag wensten door te voeren. Voor 10.729 mensen betekende dit nieuws dat hun job bedreigd werd. In juli was er een piek van 5.557 ontslagen, te wijten aan de kennisgeving collectief ontslag van Ford Genk. 472 bedrijven hebben bij het Sociaal Interventiefonds een aanvraag om tussenkomst in de kosten voor outplacement ingediend. Tot en met juni 2013 heeft VDAB 97,13% van deze doelgroep bereikt.

De opvang van de ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers gebeurt in samenwerking met outplacementkantoren. De tewerkstellingscellen (VDAB zit deze voor) spelen hierbij een cruciale rol. Zij zijn het instrument dat in Vlaanderen ter beschikking staat van alle werkgevers die hun ontslagen werknemers zo vlug mogelijk terug aan het werk willen helpen.

Doen we het goed?

Tot en met december 2013 kwamen bijna 9.098 ontslagen werknemers uit Vlaanderen in aanmerking voor deelname aan deze tewerkstellingscellen. Zes maanden na instroom blijkt de werking bijna volledig sluitend te zijn: 97,4% van de doelgroep is bereikt. De uitstroom naar werk 6 maanden na opname bedraagt 53,6%. Daarmee worden de doelstellingen BO en JOP van beide 41% ruim gehaald.

67,3% tevredenheid

Uit de eerste meting over het digitale e-portfolio 'Mijn Loopbaan' blijkt dat 67,39% van de burgers tevreden is over Mijn Loopbaan. Dat resultaat ligt lager dan bij de nulmeting in 2012 (toen 73,2%).

Stakeholdersforum

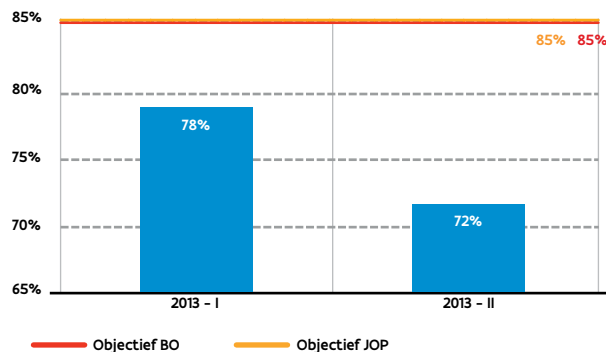
Ondertussen hebben we een traditie opgebouwd met ons Stakeholdersforum dat sinds 2005 is geïnstalleerd en dat gelinkt is aan de Raad van Bestuur. Dit forum brengt verenigingen en belangenorganisaties rond de tafel die én een belangrijke gebruikersgroep van VDAB vertegenwoordigen én een directe of indirecte betrokkenheid hebben bij het arbeidsmarktgebeuren.

Deze organisaties vertegenwoordigen etnisch-culturele minderheden, kansarmen en personen met een handicap. De bedoeling is om via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling te streven naar betere kansen op de arbeidsmarkt voor de diverse doelgroepen. Via het Stakeholdersforum worden de ervaringen van deze belanghebbenden getoetst; zij formuleren vanuit hun achtergrond gerichte adviezen op beleidsbelissingen die hen aanbelangen. Ze krijgen hierdoor een adviserende rol over onze werking

Op geregelde tijdstippen gingen subwerkgroepen dieper in op thema's die deze organisaties en hun gebruikers aanbelangen en er werden ook overkoepelende subwerkgroepen georganiseerd rond specifieke thema's (o.a. Mijn Loopbaan, armoede bij mensen van etnisch-culturele minderheden).

75,1% tevredenheid

Het gaat hier over de tevredenheid van werknemers die in de Werkwinkel met administratieve of loopbaanvragen langskomen. We halen de doelstellingen JOP en BO niet. Door de kleine populatie met een eerder geringe respons, zijn de resultaten op deze meting nogal volatiel.



SLUITENDE AANPAK VOOR WERKGEVERS

VDAB draagt bij tot de afstemming van vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt door de werkgevers een kwalitatieve basisdienstverlening aan te bieden via een optimale kanalenmix. Werkgevers kunnen via MasterVac zelf hun vacature online registreren en publiceren op de VDAB-website. Zelf op zoek gaan naar geschikte kandidaten in de cv-databank. Zelf hun vacatures opvolgen en beheren en daarbij ook feedback geven op sollicitaties van kandidaten.

Daarnaast kunnen werkgevers ook extra ondersteuning vragen aan VDAB bij de invulling van hun vacature. In dit geval maken we dagelijks een inschatting van de kans op invulling van de vacature. Is deze kans hoog, dan houden we de werkgever via e-mail op de hoogte van het verloop van de invulling van zijn vacature. Is de kans op invulling laag, voorzien we gerichte toeleidingsacties op maat van de vacature. Daarnaast biedt VDAB ook ondersteuning bij de opmaak van de vacature, zowel online tijdens registratie als door een bemiddelaar.

Vergeleken met vorig jaar kennen de meeste sectoren een verdere afname van het aantal ontvangen jobs.

En ...

- Alleen het aantal ontvangen vacatures binnen de sectoren 'Overige industrie' en 'Textiel, kleding en schoeisel' stijgt vergeleken met 2012.
- De grootste sectoren wat betreft aantal ontvangen vacatures zijn nog steeds 'Groot- en kleinhandel' (24.952), 'Zakelijke dienstverlening' (24.446) en 'Maatschappelijke dienstverlening' (21.606).
- Een van de sterkste dalers van vorig jaar, de sector 'Gezondheidszorg', behoort ook dit jaar tot deze categorie. Met een totaal van 5.641 ontvangen vacatures doet de sector het 29,7% minder goed dan in 2012.
- Andere sterke dalers zijn de sectoren 'Primaire sector' (-37,9%), 'Energie, water en afvalverwerking' (-35,1%) en 'Ontspanning, cultuur en sport' (-28%). Deze laatste sector kende vorig jaar nog als een van de weinige sectoren een stijging in het aantal ontvangen vacatures.
- De sectoren 'Chemie, rubber en kunststof' (-0,4%), 'Transport, logistiek en post' (-2,5%) en 'Maatschappelijke dienstverlening' (-4%) weten de schade nog enigszins te beperken.

Ons aanbod

VDAB stelt via zijn website een zo ruim mogelijk aantal werkaanbiedingen ter beschikking van alle werkzoekenden. In 2013 bedraagt het cumulatief totaal aantal ontvangen vacatures (MasterVac en alle overgenomen databanken, dus inclusief alle uitzendvacatures) 715.651.

Dit is op jaarbasis een afname met 7,0% ten opzichte van 2012. Dit globale percentage verbergt een aparte evolutie. Het aantal ontvangen vacatures uit eigen databanken daalt met 4,6% tot 530.606 werkaanbiedingen. Het aantal uitzendopdrachten noteert een sterkere daling: -7,7%.

Het aantal vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen doet het dit jaar minder slecht dan het gemiddelde (-7%) met een daling van 5,9%.

Het aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten ligt met 227.714 jobs 3,4% lager dan in 2012. Het aandeel rechtstreeks ontvangen vacatures daalt met 13,0% ten opzichte van vorig jaar.

Het aantal vacatures (over twaalf maanden) kende elke maand een daling in vergelijking met dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf september 2013 is er wel een vertraging van het dalingsritme zichtbaar.

Vacatures regionaal bekeken

In tegenstelling tot vorig jaar, toen de daling zich in elke regio toonde, kennen in 2013 enkele regio's een stijging van het aantal ontvangen vacatures. Kortrijk-Roeselare (+0,5%), Vilvoorde (+1,4%), Leuven (+2,2%) en Turnhout (+4,0%) zagen het aantal ontvangen vacatures stijgen in vergelijking met een jaar eerder.

De andere regio's kenden een verdere daling van het aantal ontvangen vacatures, al was deze daling niet overal even sterk. De regio's die de grootste daling kennen zijn Antwerpen (-14,3%), Gent (-11,4%) en Sint-Niklaas (-10,7%). In de regio's Mechelen (-3,6%) en Limburg-West (-5,5%) is de daling minder sterk.

73.624 vacatures in vervulling

Het vervullingspercentage van de vacatures geeft het percentage van de afgehandelde vacatures die werden ingevuld. VDAB beschikt enkel over de gegevens van de vacatures die ze zelf beheert. Het vervullingspercentage is dit jaar afgenomen: van 81,5% in 2012 naar 79,7% in 2013 voor alle jobs uit het Normaal Economisch Circuit genoteerd in MasterVac.

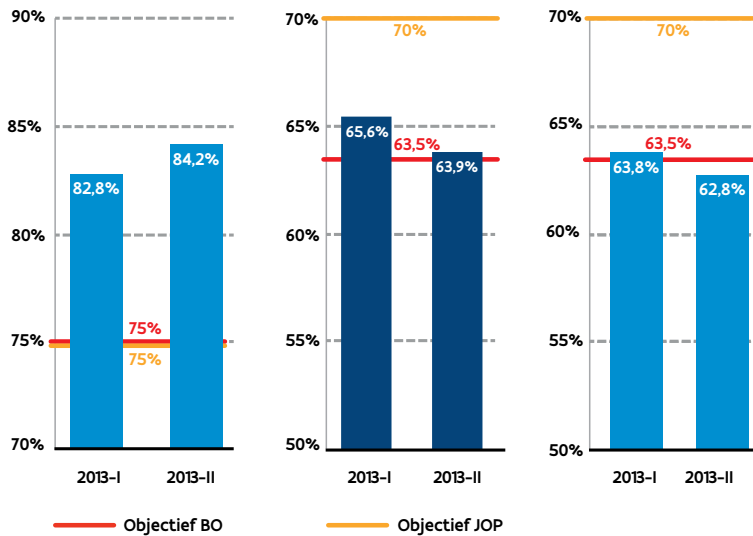
In absolute cijfers betekent dit voor 2013 73.624 vervulde vacatures ten opzichte van een totaal van 92.382 vacatures. 50% van de vacatures werden binnen de 42 dagen ingevuld.

De mediaan van de vervullingstijd in het Normaal Economisch Circuit (op basis van de laatste 12 maanden) kent na de sterke toename van de laatste jaren een daling. Terwijl deze mediaan vorig jaar nog 49 dagen bedroeg, is ze in 2013 teruggelopen tot 42 dagen.

83,4%, 64,7% en 63,3% tevredenheid

Alle kengetallen van de werkgeverstevredenheid zijn in vergelijking met 2012 lichtjes gestegen. De meeste werkgevers blijven tevreden over de informatie (83,4%) die ze ontvangen van VDAB. De tevredenheid over de vacaturewerking ligt echter een stuk lager (64,7%). Toch worden de doelstelling Beheersovereenkomst gehaald. Die van het JOP niet.

Ook de tevredenheid van de KMO's klimt tot boven de doelstelling (63,5%). Een stijgende tevredenheid over de snelheid waarmee KMO's kandidaten ontvangen en over het passende profiel van de kandidaten veroorzaakt deze vooruitgang. Desalniettemin verwacht 1 op de 3 van hen duidelijk veel meer van VDAB.





ONS OPLEIDINGSAANBOD SLUIT MAXIMAAL AAN OP DE BEHOEFTE VAN DE CURSISTEN

Al onze competentiecentra werken aan duurzame tewerkstelling van zowel werkzoekenden als werknemers. Het opleidingsaanbod speelt daarbij maximaal in op de tekorten op de arbeidsmarkt en de knelpuntberoepen staan logischerwijze centraal.

Ons opleidingsaanbod wordt zoveel mogelijk ingevuld vanuit effectieve vacatures en daarom wordt uitgebreid ingezet op stages, IBO's en andere vormen van werkplekleren.

En ...

- Maatwerk is ook bij het opleiden een centrale doelstelling: een gespecialiseerde aanpak voor mensen uit de kansengroepen en andere kwetsbare groepen is evident.
- We voorzien in een intensieve begeleiding van de cursisten tijdens de opleiding. Hierdoor verhogen we tewerkstelling van de cursisten en verminderen we de stopzetting tijdens de opleiding.
- We zetten ook in op mixed opleidingstrajecten: verschillende modules die niet noodzakelijk door steeds dezelfde opleidingsverstrekker zijn uitgevoerd.
- We gaan net zo goed voor blended opleidingstrajecten waarbij verschillende leervormen worden gecombineerd.

En zo zal in 2014 ook flex-iTraining deel uitmaken van het vernieuwde opleidingsaanbod (talent, bureautica, grafische)

Niet alleen!

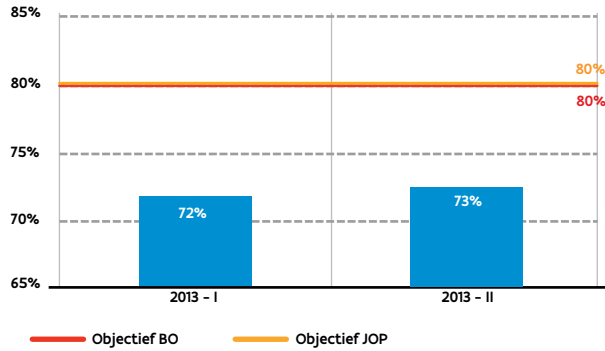
VDAB heeft niet de mensen, noch de middelen om alle ambitieuze doelstellingen alleen te realiseren. Om het opleidingsaanbod nauw te laten aansluiten op de noden van de arbeidsmarkt doen we continu een beroep op machines, materiaal, locaties, instructeurs, kennis en kunde van partners. Een wendbaar opleidingsaanbod vereist een prima samenwerking met sectoren, bedrijven, het onderwijs en andere opleidingsverstrekkers. Vaak neemt dit de vorm aan van een investering in de infrastructuur van de opleidingscentra of de organisatie van gezamenlijke opleidingsprojecten: door een tekort aan inhoudelijke expertise, voldoende opleidingscapaciteit of omwille van het specifieke, tijdelijke of lokale karakter van de opleidingsactie. De verhouding aan opleidingen in eigen beheer en in samenwerking met derden varieert dan ook sterk naargelang het type opleiding en de sector.

Doen we het vaak?

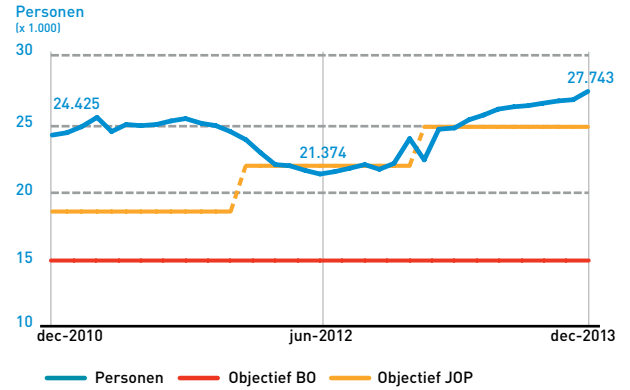
2/3 van de gerealiseerde opleidingsuren voor werkzoekenden organiseren we in samenwerking met derdenorganisaties.



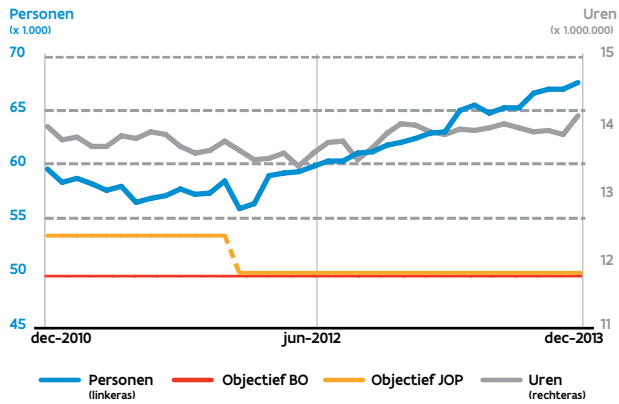
Tevredenheid van cursisten



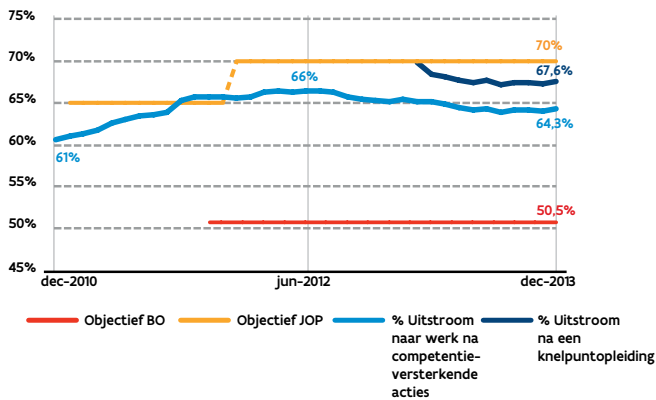
Bereik van webleren



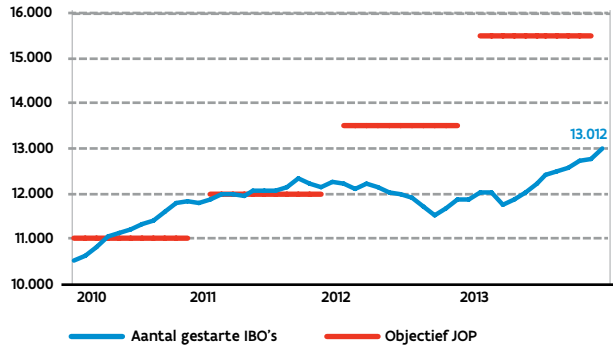
Bereik van de acties in de competentiecentra



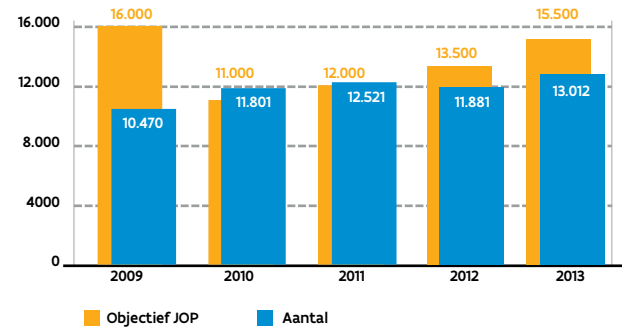
Uitstroom naar werk na competentieversterkende acties



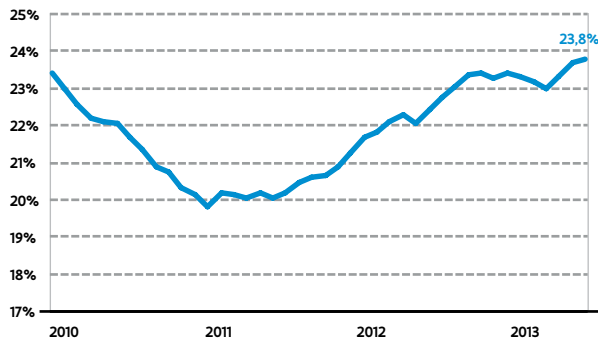
IBO: gestarte opleidingen



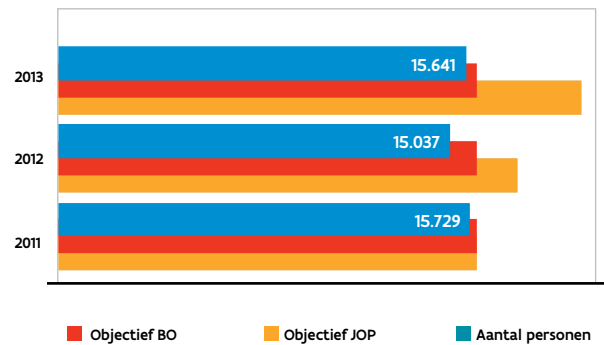
Individuele beroepsopleiding - IBO



IBO: ongunstige stopzettingen



Bereik van competentieversterkende acties op de werkplek



Sluitend taalbeleid voor anderstaligen

Periode instroom: juli 2012 - juni 2013
meting 6 maanden na instroom

Doelgroep Taalbeleid	8.399	100%
Sluitend bereikt (Europees)	7.849	93,5%
Uitgestroomd naar werk	2.253	26,8%
Met NT2-actie of traject	5.965	71,0%

Hier komen de mobiele opleidingen!

In samenwerking met lokale besturen, partners, sectoren en het onderwijs organiseren we mobiele secties voor opleidingen. Typisch hierbij is dat de opleiding niet in een 'vaste' opleidingslocatie van VDAB plaatsvindt, maar naargelang de regionale behoefte flexibel ter plekke wordt georganiseerd. Mobiele opleidingen worden altijd georganiseerd vanuit de partnerschapstrategie, in samenwerking met lokale besturen (die meestal de locatie en de grondstoffen op hun budget nemen) en andere partners, zoals de sectoren en het onderwijs.

De nadruk ligt op efficiëntie, kostenbesparing en op de typische knelpunten van de arbeidsmarkt in een bepaalde regio: alle middelen die bij de lokale partners voorhanden zijn, worden ter plekke ingezet voor de opleiding van een groep werkzoekenden. Bedrijven worden 's avonds uitgenodigd om kennis te maken met de cursisten (jobdatings) en de opleiding. Zo maximaliseren we de plaatsingskansen.

Win-win!

- voor de werkzoekenden: opleiding in eigen streek met meer kans op tewerkstelling
- voor de bedrijven: werknemers die nog meer vraaggericht opgeleid zijn
- voor de steden & gemeenten: meer kansen voor werkzoekenden op opleiding en werk in eigen streek
- voor VDAB: door een grotere flexibiliteit en nog meer arbeidsmarktgerichtheid van het opleidingsaanbod is er een hogere uitstroom naar werk

Het mobiele opleidingsaanbod waarop we in 2013 inzetten was:

- lasser
- metselaar
- dakdekker
- klusjesman
- tuinier
- autobuschauffeur

14,9 miljoen

Om de massale instroom van werkzoekenden tijdens de economische crisis van 2009 op te vangen, breidden onze competentiecentra (CC) hun capaciteit gevoelig uit. In de loop van 2011 stabiliseerde het bereik, maar de opnieuw vertragende economie zorgt in 2013 voor een nieuwe instroomgolf.

“Eind december 2013 bereikten de competentiecentra 67.500 werkzoekenden, een recordaantal en een toename van 9% op jaarbasis.”

Het aantal gepresteerde opleidingsuren nam eveneens sterk toe tijdens het voorbije jaar. In 2013 realiseerden onze competentiecentra er 14,9 miljoen. Dit betekent een stijging van 1% op jaarbasis. De doelstelling van de beheersovereenkomst en het jaarondernemingsplan, beiden 12 miljoen, wordt ruim gehaald.

Einde 2013 is 64,3% van de ex-cursisten zes maanden na een competentieversterkende actie weer aan het werk. Dat is iets meer dan einde september 2013. Dit geeft hoop dat de conjunctuurdip van het 2e kwartaal slechts van korte duur zal zijn.

De doelstelling gesteld in de beheersovereenkomst (50,5%) blijft nog steeds ruim overschreden, de afstand tot de doelstelling van het JOP (70%) krimpt tot 5,7 procentpunten.



8.399

Tussen juli 2012 en juni 2013 schreven 8.399 personen met een onvoldoende kennis van het Nederlands zich in als werkzoekende. 6 maanden na instroom werd 93,5% hiervan sluitend bereikt. Daarmee wordt de stijgende tendens voortgezet. 71% kreeg binnen de 6 maanden een specifieke actie voor NT2 of werd in traject genomen. Bij 32% werd de kennis Nederlands aangepast, hetzij na opleiding, hetzij na screening waarbij het dossier gecorrigeerd werd.

Na 6 maanden is 27% van de werkzoekenden met een beperkte kennis Nederlands uitgestroomd naar werk. Ter vergelijking bedraagt de uitstroom naar werk binnen het Sluitend Maatpak 48%. Het verschil in uitstroom uit de werkloosheid (naar werk maar ook bv. opnieuw studeren) voor de doelgroep met onvoldoende kennis Nederlands en het Sluitend Maatpak is iets kleiner en bedraagt respectievelijk 50% en 63%.

Geen Nederlands? Geen nood.

Om een sluitend taalbeleid te voeren krijgt elke nieuw ingeschreven werkzoekende kort na de inschrijving een screening van zijn kennis van het Nederlands.

Sinds september 2010 worden Nederlandsonkundigen binnen het Sluitend Maatpak aan de hand van een knipperlichtscreening gedetecteerd en verder gescreend.

Als die kennis van de werkzoekende ontoereikend blijkt, dan wordt doorverwezen naar een Huis van het Nederlands voor een testing of niveaubepaling. Vervolgens krijgt de Nederlandsonkundige werkzoekende een gepaste opleiding Nederlands tweede taal (NT2), als onderdeel van een traject naar werk.

13.012

Van januari tot december 2013 zijn er ruim 13.000 Individuele Beroepsopleidingen (IBO's) opgestart (exclusief CIBO's - Curatieve Individuele Beroepsopleiding), waarvan 589 instapstages. Dat is 16% minder dan de doelstelling van 15.500. De curatieve IBO's zitten nog niet op kruissnelheid: in de loop van 2013 zijn er slechts 300 CIBO's opgestart, slechts 50% van de doelstelling.



Wie be

Waar u

Heb j

Hoe l

15.641

In 2013 bereikte VDAB 15.641 personen met werkplekieren of begeleiding op de werkvloer (los van een opleiding). Dat is 4% minder dan in 2012, zodat de doelstellingen beheersovereenkomst (16.000) en JOP (19.800) niet bereikt worden. Dit gaat om acties zoals begeleiding IBO, begeleiding instapstage, begeleiding jobcoach, begeleiding invoegbedrijf, begeleiding tewerkstelling art. 60§7, beroepsinlevingscontract en de verschillende werkervaringsbegeleidingen (o.a. WEP).

Werkplekieren is een verzamelnaam voor verschillende opleidingsvormen, met als gezamenlijk bindmiddel dat (een deel van) de opleiding op de werkvloer doorgaat. Hieronder vallen IBO's, instapstages, opleidingsstages en projectmatige samenwerking met bedrijven. Werkplekieren is het instrument bij uitstek om de kloof naar tewerkstelling te overbruggen: opleiding wordt in een realistische context ingebed, zodat er efficiënter wordt opgeleid. Werkplekieren leidt dan ook naar een verhoogde uitstroom van werkzoekenden: 68,1% van de cursisten was aan het werk 6 maanden na het einde van een opleidingstraject met werkplekieren, terwijl de uitstroom voor cursisten zonder werkplekieren slechts 60,4% bedroeg. Daarom wil VDAB werkplekieren frequenter en flexibeler inzetten in de werking. Einde december 2013 bevatte 50,8% van de beëindigde opleidingstrajecten een vorm van werkplekieren. Dat is meer dan einde september 2013 (49,7%), maar voorlopig onder de doelstelling in het jaarondernemingsplan, nl. een verhoging van het aandeel van opleidingstrajecten met werkplekieren naar 60%.

27.743

In 2013 kozen 27.743 werkzoekenden en werknemers voor de methodiek van **webleren** om hun kennis en vaardigheden op te frissen en bij te schaven. Dat is een stijging met meer dan 15% tegenover 2012. Zij volgden elk gemiddeld 2 van de 280 webcursussen. In de top-10 van meest gevolgde webcursussen prijken Frans en Spaans, Excel, basis rekenen, boekhouden, binnenlandse handelsdocumenten, starten met een eigen zaak, loon- en personeelsadministratie, assertiviteit én basisbegrippen elektriciteit. De sector administratie scoort veruit het hoogst; persoonlijke vaardigheden, ICT en printmedia volgen op afstand.

Bij de nieuwe webcursussen van 2013 vinden we vooral talen, softskills en pc-pakketten. Eind 2013 is ook het aanbod in het vakdomein informatica stevig uitgebreid met titels als Drupal, VBA en Scrum.

Met de ontwikkeling van mobiele apps speelt webleren sinds 2013 in op de nieuwe trends. Altijd en overal een onlinecursus Frans, Engels, Duits, Spaans, solliciteren of heftruck bij de hand hebben, valt in de smaak bij onze klanten. Dat bewijzen de meer dan 1.300 downloads.

4.920

Het aantal personen dat in 2013 gebruik maakte van het sollicitatieloket, een onlineservice op onze website, is gestegen tot 4.920. Via dit loket kan iedereen feedback of hulp vragen over het solliciteren aan de e-coaches. Een inschrijving of dossier bij VDAB is niet nodig, de enige vereiste is toegang tot internet omdat de begeleiding via e-mail of chat verloopt.

De e-coaches bieden o.a. hulp aan bij:

- een cv of sollicitatiebrief nalezen of bijsturen
- tips en tricks bij het solliciteren
- hoe omgaan met negatieve respons van de werkgever
- correcte doorverwijzing bij andere vragen zoals lonen of arbeidswetgeving

6.292

De infrastructuur van onze competentiecentra staat gratis ter beschikking aan leerlingen uit het secundair onderwijs. In het schooljaar 2012-2013 volgden de leerlingen van het TSO, BSO en BUSO voor het vijfde schooljaar op rij een 72-uren-opleiding. De tevredenheid van de scholen hierover is hoog.

Per provincie hebben we een modulair aanbod dat we publiceren op de websites van de Regionale Technologische Centra. Leerlingen uit de richtingen metaal, industriële automatisering en bouw maken daarvan gebruik. Vorig schooljaar ging dat over 6.292 opleidingsacties binnen de 72-urenregeling. Dat is bijna 20% meer dan het jaar voordien.

Onze competentiecentra organiseren trouwens ook opleidingen voor werknemers, zowel op eigen vraag als op vraag van de werkgever. De Raad van Bestuur heeft het aandeel werknemersopleidingen binnen de competentiecentra op 10% van het totale aantal opleidingen geplafonneerd.

72,5% tevredenheid

Onze cursisten zijn even tevreden als in 2012. Maar we halen daardoor de vooropgestelde doelen niet. Dat ligt vooral aan hun verzuiming om tijdens de opleiding met geschikte en actuele vacatures aan de slag te kunnen. Ook rekenen ze op een sterkere ondersteuning bij het zoeken naar werk.

In 2013 organiseerden we in onze competentiecentra voor de tiende keer cursistenraden: een vorm van georganiseerd overleg tussen cursisten en VDAB-vertegenwoordigers. Het centrale thema was in 2013: 'alle wegen leiden naar werk'.

Via de cursisten worden voorstellen gezocht waar we volgens hen meer aandacht aan moeten besteden.

Deze voorstellen worden op regionaal of centraal niveau uitgewerkt en opgevolgd.

De cursisten krijgen informatie over de uitwerking en opvolging van deze verbetervoorstellen via een bericht in 'Bijblijven', het infoblaadje voor cursisten.



Van 14 tot 19 oktober 2013 organiseerde VDAB opnieuw een Werkweek.

VDAB richt zich daarbij niet uitsluitend naar werkzoekenden. Ook voor werknemers en vooral voor werkgevers worden flink wat activiteiten georganiseerd. Zo zijn er een aantal jobbeurzen waaraan werkgevers kunnen deelnemen, informatiesessies en seminars over diverse onderwerpen. Onderwerpen die op deze infosessies aan bod komen, variëren van werkplekieren en sociale wetgeving tot employer branding.

Meer dan 20.000 bezoekers

Meer dan 50 activiteiten

Meer dan 100% inzet van VDAB'ers



Fara Cezma @FaraCez 25m
Help! Straks sollicitatie!
Roze of turquoise oorbellen?!?
#stress #sollicitatie #spannend



VDAB Sollicitatiecoach @VDAB_BE 30m
@FaraCez Turquoise, dat brengt geluk. :)
Maar vergeet vooral je cv niet mee te nemen.
#chill #VDAB #werkweek



KOM NAAR DE **WERKWEEK**

VAN 14 TOT 19 OKTOBER

Zoek je een job, een nieuwe carrière of een nieuwe medewerker? Ontdek tijdens de werkweek hoe de VDAB jou of je bedrijf kan ondersteunen.

www.vdab.be/werkweek

**EN WE
ONDERSTEUNEN
JE TOT IN
DE KLEINSTE
DETAILS.**

4.700 PERSONEELSLEDEN

Op 31 december 2013 waren er bij VDAB 4.700 personeelsleden tewerkgesteld. Er is een duidelijke daling zichtbaar dankzij de aangehouden optimalisatie-inspanningen waarbij elke personeelsbehoefte wordt geanalyseerd en we actief zoeken naar andere oplossingen dan een externe aanwerving.

Personeelssterkte volgens statuut

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Statutair	540	1.770	2.310
Contractueel	235	1.015	1.250
Instructiepersoneel	626	514	1.140
Totaal	1.401	3.299	4.700

Aantal mannen en vrouwen

	Mannen	Vrouwen	Totaal
2012	1.460	3.361	4.821
2013	1.401	3.299	4.700

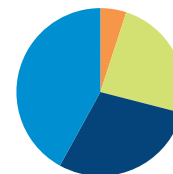
Van deze personeelsleden zijn er 846 (18%) tewerkgesteld bij de centrale diensten en 3.854 (82%) in de buitendiensten.

Verhouding aantal medewerkers/VTE's

	Koppen	VTE
2009	5.019	4.274
2010	5.013	4.237
2011	4.986	4.231
2012	4.821	4.086
2013	4.700	4.051

Leeftijdsstructuur

	2013
- 30 j.	5%
30-39 j.	24%
40-49 j.	29%
+ 50 j.	42%



De vertegenwoordiging van vrouwen in middenkaderfuncties

	2011	2012	2013
Aantal vrouwelijke personeelsleden	3.456	3.361	3299
Totaal aantal personeelsleden	4.986	4.821	4700
% vrouwelijke personeelsleden	69,3%	69,7%	70,2%
% vrouwen in het middenkader	29%	29%	29%
Streefcijfer % vrouwen in het middenkader	24%	26%	28%

Het uiteindelijke streefdoel is om tegen 2015 33% vrouwen in het middenkader te hebben.

Personeelsleden met een migratieachtergrond

	2011	2012	2013
Aantal personeelsleden met een migratieachtergrond	261	279	278
% personeelsleden met een migratieachtergrond	5,2%	5,72%	5,92%

Het streefcijfer voor 2015 voor collega's van allochtone origine bedraagt 4% en werd dus reeds behaald.

Personeelsleden met een arbeidshandicap

	2011	2012	2013
Aantal personeelsleden met een arbeidshandicap	117	115	136
% personeelsleden met een migratieachtergrond	2,33%	2,36%	2,89%

Het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap voor 2015 (4,5%) blijkt, zoals voor de andere Vlaamse overheidsinstellingen, zeer moeilijk haalbaar.

VDAB investeerde sterk in de opleiding van het eigen personeel

Precies 3.522 personeelsleden, 75% van het totale personeelsbestand, hebben in 2013 een opleiding gevolgd. Er werden in totaal 13.393 opleidingsdagen opgetekend. Door de gerealiseerde personeelsbesparingen verhoogde de procentuele deelnamekans met 5%.

De sterkste stijgers waren de opleidingen in het kader van het leertraject 'Professioneel bemiddelen' en de aanwervingen bij de Servicelijn (respectievelijk +19% en +102%). De externe opleidingen, regionale opleidingen en bedrijfsstages bleven status quo. Opleidingen in het kader van productontwikkeling of in onze eigen competentiecentra werden het afgelopen jaar minder ingezet. De hervorming van de competentiecentra is hier wellicht niet vreemd aan.

	2011	2012	2013
Aantal VDAB-personeelsleden dat een opleiding heeft gevolgd	3.681	3.376	3.522
Deelnamekans	73,8%	70,0%	75,0%

Spoor 21

In 2013 ging Spoor 21 voluit voor het leertraject 'Professioneel bemiddelen' ter ondersteuning van de strategische intentie 'lederen bemiddelaar' waarbij we aandacht besteden aan het kader van ons professioneel handelen, rekening houdend met onze missie, onze waarden en onze visie. Daarnaast wordt verwacht dat iedere medewerker over de nodige competenties beschikt om de kernopdracht van VDAB, met name de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, mee te realiseren.

Het leertraject 'Professioneel bemiddelen' blijft een belangrijke hefboom in het realiseren van de focus op bemiddeling met oog voor de individuele noden van de verschillende klantgroepen. Het slagen van dit leertraject vereist opvolging via nazorg en coaching binnen het team.

C-MOL

Het leertraject 'Professioneel bemiddelen' in het kader van 'lederen bemiddelaar' blijft een toetssteen voor ons C-MOL-leiderschapsmodel.

In de hefboomen van het C-MOL-leertraject wordt gepleit :

- voor talentgericht werken;
- voor investeren in teamwerking;
- voor managen vanuit visie;
- voor het inzetten van coachende vaardigheden door leidinggevenden.

Aan teamleiders wordt zo een instrument aange-reikt om hun leiderschap in te vullen en te ontwikkelen. In 2013 ging er extra aandacht naar het versterken van leidinggevenden in het begeleiden en goed implementeren van veranderingen en het ondersteunen van hun medewerkers in deze veranderingsprocessen.

Persoonlijke coaching, een verhaal van groei en professionalisering.

'Coachen is een vorm van begeleiden die zich richt op het uitlokken en het ondersteunen van leren en ontwikkelen.'

Deze definitie van coachen is eveneens van toepassing op de weg die de persoonlijke coaches in VDAB zijn gegaan sinds 2008. Eind 2013 zijn we trots dat 38 gecertificeerde coaches de rol van interne personal coach kunnen opnemen.

Over heel het jaar werden er in totaal 140 verschillende medewerkers gecoacht.

De tering naar de nering?

De huidige legislatuur heeft al van bij de start te kampen met een slabakende economie. De overheidsinkomsten staan dan ook al jaren onder druk, wat alle overheden in ons land verplicht om met de krimpende middelen de best mogelijke dienstverlening te voorzien. Daarom hebben we in de voorbije jaren een personeelsbesparing gerealiseerd van 300 koppen en hebben we efficiëntiewinst geboekt door onze Werkwinkels te reorganiseren en te schrappen in dienstverlening die te weinig meerwaarde oplevert voor onze klanten.

Tegelijkertijd hebben we geïnvesteerd in efficiënte online- en telefonische dienstverlening waardoor we desondanks meer klanten bereiken dan ooit te voren, en nog steeds de nodige intensieve begeleiding en opleiding kunnen bieden aan degenen die hier behoefte aan hebben.

Onze partnerschappen geven ons de nodige flexibiliteit om doelgericht en kostenbewust in te spelen op de immer wijzigende Vlaamse arbeidsmarktsituatie. Zo doen we meer, met minder!

Duurzaam Ondernemen beleidsmatig verankerd

VDAB neemt een voorbeeldrol op inzake duurzaam ondernemen. We nemen onze verantwoordelijkheid voor de effecten van onze besluiten en activiteiten op ecologisch, sociaal en economisch vlak. Duurzaam ondernemen is zaak van elke medewerker in onze organisatie en werd beleidsmatig verankerd zodat elke directie, afdeling en dienst hieraan meewerkt. De afstemming en integratie met onze kernopdrachten vertaalt zich in het corporate beleidsplan 'Duurzaam Ondernemen 2013-2015'.

Het beleidsplan steunt op 5 doelstellingen. We illustreren deze met de voornaamste realisaties uit 2013.

Doelstelling 1: Integratie van duurzaam ondernemen in bedrijfsvoering

Verskillende actoren stonden voorheen samen in voor de verduurzaming van VDAB. Het was noodzakelijk dat de milieucel, de strategische accountmanager groene economie, de energiecoördinator en de MVO-coördinator goed afgestemd en geïntegreerd te werk gingen. Daarom richtten ze in 2013 samen de expertisecel 'Duurzaam Ondernemen' op en stelden zij samen het beleidsplan Duurzaam Ondernemen bij VDAB' op. De expertisecel heeft een expert-, signaal-, en trekkersrol rond duurzaam ondernemen naar de provincies en de verschillende betrokken diensten. De betrokkenen kunnen beroep doen op de expertise van de cel Duurzaam Ondernemen bij de vormgeving van de provinciale beleidsplannen Duurzaam Ondernemen.



Doelstelling 2: Verduurzaming van onze dienstverlening

Het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) beloonde VDAB met de 'Lean and Green'-award. Deze award is een erkenning voor bedrijven die zich engageren om binnen de vijf jaar hun CO²-uitstoot met minstens 20% te reduceren. VDAB is - in tegenstelling tot de meeste andere winnaars - geen transportbedrijf. VDAB zal er enerzijds voor zorgen dat haar transport- en logistieke activiteiten op een nog meer duurzame manier gebeuren. Anderzijds wil ze haar maatschappelijke voorbeeldrol benadrukken. Het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek (SFTL), waar VDAB nauw mee samenwerkt voor de opleidingen, steunde de deelname van VDAB aan de 'Lean and Green'-award dan ook van harte.



Kleine inspanningen, indrukwekkend resultaat

Zowel de opleidingen transport en logistiek, als de bedrijfsinterne logistiek zijn meegenomen in het 'Lean en Green'-project.

"Prachtig hoe kleine inspanningen, zo'n indrukwekkend resultaat hebben!", getuigt **Nico Van Damme**, coördinator Duurzaam Ondernemen van VDAB. "Neem bijvoorbeeld bandenspanning: een 0,5 bar te lage bandenspanning leidt al snel tot 2 à 3% meer brandstofverbruik! We houden de bandenspanning van onze voertuigen nu veel beter in de gaten."

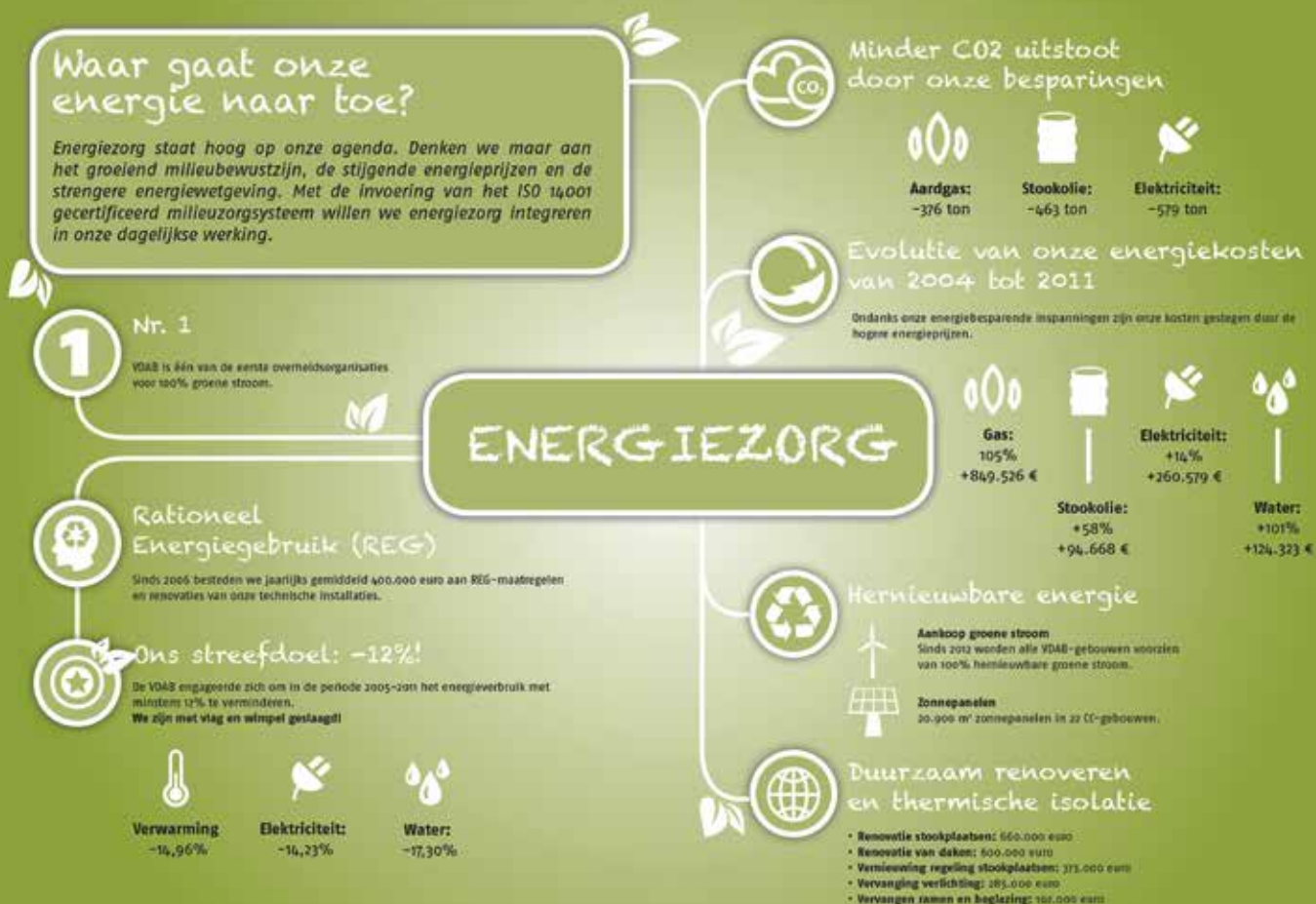
Daarnaast ligt de focus op Eco-driving. Dat bespaart brandstof (8 tot 12%) en is ook veiliger: een win-win. De opleidingen gebeuren ook veel meer op simulatoren, zeker voor beginnende cursisten. Dat heeft voordelen qua ecologie en veiligheid, en de cursisten kunnen ook veel meer verschillende weg- en laadomstandigheden oefenen.

Andere inspanningen zijn bijvoorbeeld de optimalisatie van het printerpark (van 3.117 tot 1.449 printers) en de 2.794 zonnepanelen op de daken van enkele VDAB-magazijnen. Dit laatste betekent een energiebesparing van maar liefst 40% of 44.227,66 kg CO². VDAB engageert zich om onder meer met deze maatregelen de CO²-uitstoot voor haar transport- en logistieke activiteiten tegen 2016 (t.o.v. 2011) met 23,21% te reduceren.

Doelstelling 3: Verduurzaming van interne werking van VDAB

In 2013 vond een herhalingsaudit plaats van ons ISO-14001-certificaat en ons certificaat werd verlengd. ISO-14001 is een internationaal erkend systeem dat wereldwijd toegepast wordt om aan systematisch milieubeheer te doen. Het betekent dat we minstens voldoen aan de wettelijke eisen en dat we streven naar steeds betere milieuresultaten.

Energieresultaten



Doelstelling 4: Maatschappelijk betrokken zijn met de omgeving van VDAB

Project in de kijker: Annick for Kenya

Annick Van Uytsel had een droom: een naaischool oprichten in Afrika. Zij kan die droom zelf niet meer waarmaken, maar laat een heleboel gedreven mensen achter die dit in haar plaats doen. 4 VDAB'ers trokken voor 2 weken naar Kenia om hun kennis en ervaring te delen. Ze gaven les in de naaischool en in de nieuwe opleiding lassen. Het VDAB-team stak de handen uit de mouwen voor het project: van sponsoring door onze partners, geldinzamelingsacties tot het maken van een kleurrijk verhaal door de cursisten van de VDAB-grafische opleiding. VDAB nam de kosten voor zijn rekening. De inzet van al de medewerkers resulteerde in een bedrag van 22.315,75 euro!

Content!

“Beste VDAB'ers, bedankt voor jullie bijzondere inzet de voorbije maanden. De inzet van zoveel VDAB-mensen inspireert ons om er mee door te gaan. Jullie slogan “samen sterk voor werk” telt niet enkel in België, maar ook in Kenia!”

Eddy Van Uytsel (papa van Annick)



VDAB sport

Naar jaarlijkse traditie nam VDAB deel aan de 1.000 kilometer voor 'Kom op tegen Kanker'. Honderden VDAB'ers droegen financieel hun steentje bij door de organisatie van allerlei activiteiten, gaande van een grote spaghettizwier tot een heuse jogging in het Bloso-sportcentrum. Dit alles bracht in totaal 13.161 euro op ten voordele van 'Kom op tegen kanker'.

Nieuw leven voor afgeschreven laptops

VDAB ondersteunt diverse maatschappelijke projecten, organisaties of verenigingen door hen afgeschreven laptops en pc-schermen toe te kennen. Maar liefst 506 laptops kregen een nieuw leven in een maatschappelijk project.

VDAB officieel een 'Onderneming met een hart'

Rode Kruis Vlaanderen is voortdurend op zoek naar bloedgevers die hun medemens uit de nood willen helpen. Er is dagelijks behoefte aan bloed. Ieder heeft 70% kans om ooit bloed nodig te hebben, slechts 3% geeft. VDAB kan hier als overheidsbedrijf een steentje aan bijdragen. VDAB organiseerde in samenwerking met RVA een eigen bloedinzameling en ontving hiervoor het logo 'Onderneming met een hart' van Rode Kruis Vlaanderen.

Doelstelling 5: Sensibiliseren rond duurzaam handelen

VDAB inspireert en stimuleert personeel en cursisten door middel van verschillende communicatieacties.



Adressenlijst VDAB

Centrale Diensten

Keizerslaan 11 - 1000 Brussel - tel. 02 506 15 11 - vdab@vdab.be

Arbeidsmarktbeheer

- **Provincie Antwerpen** - provinciaal directeur: Luc Hostens
Somerstraat 22 - 2018 Antwerpen - tel. 03 202 17 11
- **Provincie Limburg** - provinciaal directeur: Hilde Baerten
Thonissenlaan 47 - 3500 Hasselt - tel. 011 26 06 26
- **Provincie Oost-Vlaanderen** - provinciaal directeur: Freddy Van Malderen
Kongostaat 7 - 9000 Gent - tel. 09 265 49 15
- **Provincie West-Vlaanderen** - provinciaal directeur: Robert De Clercq
Koning Albert I-laan 1.2 - 8200 Brugge St.-Michiels - tel. 050 44 04 53
- **Provincie Vlaams-Brabant** - provinciaal directeur: Johan Viaene
Diestse Poort 6 - 3000 Leuven - tel. 016 29 86 70

Competentiecentra

- **Provincie Antwerpen** - provinciaal directeur: Ann Vroonen
Somersstraat 22 - 2018 Antwerpen - tel. 03 202 17 11
- **Provincie Limburg** - provinciaal directeur: Marc Cloostermans
Thonissenlaan 47 - 3500 Hasselt - tel. 011 26 06 31
- **Provincie Oost-Vlaanderen** - provinciaal directeur: Arne Theylaert
Kongostaat 7 - 9000 Gent - tel. 09 265 49 30
- **Provincie West-Vlaanderen** - provinciaal directeur: Bram Lievrouw
Koning Albert I-laan 1.2 - 8200 Brugge St.-Michiels - tel. 050 28 86 30
- **Provincie Vlaams-Brabant** - provinciaal directeur: Luc Borms
Witherenstraat 19 - 1800 Vilvoorde - tel. 02 255 92 85
- **Regionale Dienst Brussel** - provinciaal directeur: Geert Pauwels
Wetstraat 95 - 1040 Brussel - tel. 02 235 18 62

Andere diensten

Klachtenmanagement

H. Consciencestraat 5-7
2800 Mechelen
tel. 015 28 15 39

Eures-kantoren

- Somersstraat 22
2018 Antwerpen
tel. 03 202 18 27
- Kongostaat 7
9000 Gent
tel. 09 265 47 31
- Rijselsestraat 57
8500 Kortrijk
tel. 056 24 74 14
- Leuvensesteenweg 72
3290 Diest
tel. 013 32 23 36
- Pastorijstraat 7
3620 Lanaken
tel. 089 73 92 70
- Koning Albert I-laan 1.2
8200 Brugge St.-Michiels
tel. 050 44 04 97

Samenstelling Raad van Bestuur 2013

Voorzitter

de heer J. Roos

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

de heer G. Duvillier (Voka)

mevrouw S. Teughels (Voka)

de heer J. Sap (UNIZO)

de heer B. Cuyt (UNIZO)

mevrouw A. Cattelain (Federgon)

de heer M. Dillen (Confederatie Bouw)

mevrouw I. Peereman (Comeos)

de heer W. Van Goethem (Fedustria)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

mevrouw A. Vermorgen (ACV)

de heer P. Van der Hallen (ACV)

de heer W. Cnop (ACV)

mevrouw M. Bortels (ACV)

mevrouw C. Copers (ABVV)

de heer Ph. Diepvents (ABVV)

de heer D. Schoeters (ABVV)

de heer H. Engelen (ACLVB)

Gedelegeerd bestuurder VDAB

de heer F. Leroy

Regeringsafgevaardigden

voor begroting: mevrouw H. Coppen

voor werk: mevrouw M. Vrijens

JAARVERSLAG 2013

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- Overall waar in dit verslag hij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.
- Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

