



Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Jaarverslag 2010

VDAB

samen sterk voor werk

Jaarverslag 2010

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- ▶ Overal 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

Voorwoord

Tegen alle verwachtingen in begon de Vlaamse arbeidsmarkt zich al in 2010 te herstellen van de financiële en economische crisis die sinds het najaar van 2008 gepaard ging met banenverlies, een drastische terugval van de vacaturevolumes en verontrustend oplopende werkloosheidscijfers. Al in maart 2010 vermeerderde het aantal ontvangen en openstaande vacatures weer en vanaf september 2010 begon ook het aantal werkzoekenden opnieuw te slinken. Die kentering kwam er onverwacht, want niet meer dan anderhalf jaar geleden zag het er nog naar uit dat de crisis, die werd beschouwd als de zwaarste sinds de depressie uit de jaren '20 van de vorige eeuw, zeker nog tot in 2011 de werkloosheid zou aanwakkeren en elk vooruitzicht op groei zou vertroebelen.

Tijdens de crisisperiode heeft de VDAB kunnen tonen over de nodige daadkracht en organisatiekracht te beschikken om op korte termijn oplossingen aan te reiken voor zeer acute problemen op de arbeidsmarkt. Na de realisatie van een reeks conjunctuurmaatregelen in het kader van het impulsplan 'Herstel het vertrouwen', volgde in 2010 de invoering van diverse acties vanuit het Werkgelegenheids- en Investeringsplan. Zo werd de sluitende aanpak omgevormd tot een sluitend maatpak dat kan verhelpen aan de verscheidenheid aan handicaps waarmee werkzoekenden in meerdere of mindere mate te kampen hebben. In de competentiecentra werd eveneens geïnnoveerd om het opleidingsaanbod sneller en nauwer te doen aansluiten op de opleidingsvraag, bijvoorbeeld door intensieve samenwerkingsverbanden met lokale partners tot stand te brengen. De kwalitatieve versterking van de individuele beroepsopleiding deed het aantal ongunstige stopzettingen beduidend afnemen, zonder echter afbreuk te doen aan de realisatie van het vooropgestelde groeipad om het aantal opgestarte individuele beroepsopleidingen te verhogen. Het jaarverslag wijst ook uit waar er nog verbetermarge ligt: op het vlak van de affiniteit van onze consultants met het bedrijfsleven en op het vlak van onze dienstverlening aan werkgevers, en in het bijzonder aan kleine en middelgrote ondernemingen.

Het nieuwe conjunctuurherstel maakt echter dat de VDAB zijn prioriteiten opnieuw moet bijstellen. Want in het verlengde van de crisis doemen er andere, wellicht nog meer hachelijke, uitdagingen op. De vergrijzing is een realiteit geworden die niet alleen de zorgbehoefte de hoogte injaagt (inclusief de bijhorende behoefte aan voldoende competent personeel voor de social profit), maar die eveneens in heel wat sectoren een aanzwellende vervangingsnood met zich meebrengt. Om welzijn en welvaart te behouden dient de beschikbare arbeidsreserve verruimd te worden. Met meer mensen zal er langer gewerkt moeten worden. Bij uitstek is het de werkzaamheidsgraad van de ouderen die fors de hoogte in moet. De sociale partners en de Vlaamse Regering hebben getoond bereid te zijn om verder werk te maken van de activering van vijftigplussers. Het is aan de VDAB om in 2011 dat verruimde activeringsbeleid concreet en correct gestalte te geven op het terrein.

Demografische evoluties resulteren dus steeds meer in een krapte op de arbeidsmarkt. Bovendien zien bedrijven een toenemende mismatch tussen de profielen die ze wensen aan te werven en de competenties van de werkzoekenden die zich kandidaat stellen. Heel wat vacatures raken daardoor moeizaam ingevuld en het heeft er dan ook alle schijn van dat Vlaanderen een knelpunteconomie aan het worden is. Terecht wordt door werkgevers en publieke opinie verwacht dat de VDAB zorgt voor een betere afstemming van het arbeidsaanbod op de marktvraag. Een ambitieus actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid, gericht op een optimale aaneenschakeling van onderwijs, beroepsopleiding en het bedrijfsleven, moet in 2011 het verschil maken

Uit voorliggend jaarverslag blijkt dat de VDAB zich het afgelopen jaar heeft weten te bevestigen als een wendbare organisatie met een uitgebreid netwerk van vakkundige partners. Een organisatie ook die erin slaagt op een efficiënte en slagkrachtige wijze te opereren. Het komt er nu op aan om met de maximale inzet van die interne en externe hefboomen burgers en bedrijven een houvast te blijven bieden en te garanderen dat de Vlaamse arbeidsmarkt ondanks alle tegenkanten vlot blijft functioneren. Zo draagt de VDAB ertoe bij dat Vlaanderen in actie schiet en duurzaam omspringt met zijn rijkdom aan talent en ondernemerschap.



Jef Roos
Voorzitter Raad van Bestuur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jef Roos', written in a cursive style.



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fons Leroy', written in a cursive style.

Voorwoord	3
1. Regisseur van de arbeidsmarkt	7
Een vroeg herstel op de arbeidsmarkt	7
Een nieuwe beheersovereenkomst voor de VDAB	7
Uitbestedingsbeleid	8
Netwerkvorming	9
2010, een jaar van besparingen	11
2. Dienstverlening voor werkzoekenden	13
Basisdienstverlening voor werkzoekenden	13
Van de sluitende aanpak naar het sluitend maatpak	14
▶ Van een getrappt begeleidingsmodel naar maatwerk	14
▶ Sluitend maatpak weerstaat de druk	15
Kansengroepen op het voorplan	16
▶ Jongeren	16
▶ 50-plussers	16
▶ Initiatieven om de dienstverlening aan allochtonen te verbeteren	18
▶ Samenwerking met GTB, GOB en GA voor gespecialiseerde begeleiding van personen met een arbeidshandicap	18
▶ MMPP	18
3. Loopbaandienstverlening aan werknemers	21
Loopbaandienstverlening in de werkwinkels	21
Sociale interventieadviseurs (SIAs) en tewerkstellingscellen	21
Samenwerking met ACTIRIS, Le FOREM, ADG en Bruxelles Formation	22
Meer outplacementkantoren met een kwaliteitscertificaat	22
4. Dienstverlening voor werkgevers	23
Vacaturebemiddeling	23
Naar een sluitende aanpak voor werkgevers	23
Vacatureaanbod en transparantie op de arbeidsmarkt	24
Vervulling van vacatures	25
De tijd voor de invulling van de vacatures	25
Specifieke diensten aan werkgevers	25
5. Competentiecentra	27
In een knelpunteneconomie arbeidsmarktgericht opleiden	27
▶ Competentieversterking in de competentiecentra of i.s.m. partners	27
Opleidingen voor werkzoekenden, werknemers en leerlingen	27
Een efficiënt en wendbaar opleidingsaanbod	28
▶ Capaciteitsuitbreiding in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP)	28
▶ Webleren = flexibel leren	29
▶ Mobiele secties: de VDAB komt naar je toe.	30
▶ Innovatieve partnerschappen met bedrijven en andere partners	30
Competenties erkennen	32
Individuele Beroepsopleiding (IBO)	32
▶ IBO's in tijden van crisis	32
▶ GIBO	33
Sluitend taalbeleid	33

Personeel en financiën

35

Personeel: feiten en cijfers

35

▶ Intern opleidingsaanbod

35

▶ (H)echt.er!

35

▶ Creacoaching

36

Financiën

37

Bijlagen

Bijlage 1: Adressenlijst VDAB

39

Bijlage 2: Structuren VDAB

41

Bijlage 3: Publicaties VDAB

43

Bijlage 4: Lijst van afkortingen

45



Hoofdstuk 1

Regisseur van
de arbeidsmarkt

7

De missie van de VDAB

Als arbeidsmarktregisseur scheppen wij voor alle Vlaamse burgers de ruimte om maximaal zelf hun beste loopbaan te ontwikkelen. Dat doen we met het oog op een vlottere marktwerking en welvaart voor iedereen.

Als dienstverlener helpen we burgers bij het zelf ontwikkelen van hun loopbaan in wisselwerking met de marktvraag. Daarin spelen wij helder samen met andere dienstverleners. Speciale aandacht hebben wij voor burgers uit kansengroepen.

Een vroeg herstel op de arbeidsmarkt

In economische voorspellingen werd 2010 aangekondigd als een donker jaar. Van enig echt herstel zou in 2010 nog geen sprake zijn. Het aantal werkzoekenden, zo werd voorspeld, zou in de loop van 2010 continu blijven toenemen. De eerste tekenen van economisch herstel van de crisis, die de arbeidsmarkt in 2008 en 2009 heeft geteisterd, zouden we pas in 2011 mogen verwachten.

De voorspellingen bleken fout. De Vlaamse arbeidsmarkt herpakte zich sneller dan verwacht. Sinds maart 2010 ontvangt de VDAB consequent meer vacatures dan tijdens het voorgaande jaar. Vanaf september begonnen ook de werkloosheidscijfers te dalen. Uiteindelijk telde de VDAB eind 2010 9,3% minder werkzoekenden dan eind 2009. In de loop van 2010 ontving de VDAB 20,5% meer vacatures dan in 2009. Ook alle andere arbeidsmarktstatistieken toonden in de loop van 2010 dat het ergste van de crisis achter ons ligt. De enige uitzondering hierop zijn de faillissementsstatistieken. 2010 bleek jammer genoeg ook een jaar te zijn van faillissementen en herstructureringen, soms bij zeer grote bedrijven. Desondanks heeft de Vlaamse arbeidsmarkt zich dus sneller herpakt dan verwacht. De hoge werkloosheidscijfers en de algemene schaarste aan vacatures die aan het begin van de crisis werden voorspeld, zijn er gelukkig nooit geweest.

Dit alles maakt de uitdagingen waarvoor de VDAB als arbeidsbemiddelaar, opleider en regisseur van de arbeidsmarkt staat niet kleiner. Hoewel de impact van de crisis in Vlaanderen blijkt mee te vallen, is de impact er

van ongelijk verdeeld. Zo was de werkloosheid bij allochtonen veel sterker toegenomen en is de daling van de werkloosheid bij deze kansengroep eind 2010 minder uitgesproken. Bij andere kansengroepen, zoals langdurig werkzoekenden en vijftigplussers is de werkloosheid eind 2010 nog gestegen. Meer dan ooit moet de VDAB oog hebben voor hen die het minst gemakkelijk aan een job raken en het makkelijkst hun job opnieuw verliezen.

Ook het herstel van de vacaturemarkt heeft een keerzijde. Een aanzienlijk aandeel van de vacatures blijkt immers, ondanks het relatief hoge aantal werkzoekenden, moeizaam of zelfs helemaal niet ingevuld te raken. De crisis was amper verteerd of er verschenen al opnieuw berichten over knelpuntberoepen in de pers. De komende jaren worden opnieuw jaren van knelpunten en talentenjachten. De vergrijzing doet de vraag naar arbeidskrachten zelfs nog toenemen. Binnen dit en tien jaar zullen er immers heel veel werknemers op pensioen vertrekken. Meer dan ooit heeft Vlaanderen dus nood aan een arbeidsbemiddelaar die ook inzet op een sterke dienstverlening voor werkgevers.

Een nieuwe beheersovereenkomst voor de VDAB

Nieuwe uitdagingen vragen om een nieuw afsprakenkader tussen de Vlaamse Overheid en de VDAB. Op 17 december 2010 keurde de Vlaamse Regering de beheersovereenkomst VDAB 2011-2015 goed. De VDAB is een extern verzelfstandigd agentschap (EVA). Dit betekent dat de VDAB niet rechtstreeks aangestuurd wordt door de minister maar bestuurd wordt door een Raad van Bestuur. Uiteraard moet de VDAB, als onderdeel van de Vlaamse overheid, wel verantwoording afleggen aan de Vlaamse Regering. De 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 de VDAB waarin deze beleidsprioriteiten vertaald worden in strategische doelstellingen voor de VDAB. Daarnaast legt een beheersovereenkomst ook vast welke middelen de VDAB de komende vijf jaar zal ontvangen en welke prestaties daartegenover staan.

De beheersovereenkomst 2011-2015 legt dus de prioriteiten van de VDAB vast voor de komende vijf jaar. Naast een artikel over de optimalisering van de interne werking

en meer diversiteit in ons personeelsbestand, bevat de beheersovereenkomst vijf strategische doelstellingen voor de VDAB.

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.

In vergelijking met de vorige beheersovereenkomst legt de nieuwe beheersovereenkomst veel meer nadruk op de dienstverlening voor de werkgevers, de loopbaandienstverlening en partnerschappen. De vorige beheersovereenkomst stond veel exclusiever in het teken van de dienstverlening voor werkzoekenden. Meer nog dan de vorige bevestigt de nieuwe beheersovereenkomst de VDAB in zijn rol als regisseur van de arbeidsmarkt. Als regisseur moet de VDAB immers veel meer doen dan werkzoekenden aan werk helpen, al dan niet door middel van een opleiding.

Basisdienstverlening voor werkzoekenden blijft natuurlijk wel een centrale prioriteit. De nieuwe beheersovereenkomst legt vast dat de VDAB nog meer moet streven naar maatwerk. Elke werkzoekende moet die dienstverlening ontvangen die het beste bij zijn of haar noden past. De beheersovereenkomst 2011-2015 vermeldt ook veel meer doelgroepen waarvoor de VDAB een specifieke aanpak moet uitwerken dan de beheersovereenkomst 2004-2009.

Deze beheersovereenkomst stelt dat ook werkende burgers op de VDAB moeten kunnen rekenen bij het vormen van hun loopbaan. Om dit doel te bereiken werkt de VDAB loopbaandienstverlening uit in de werkwinkels en zal in 2011 het digitale platform 'Mijn Loopbaan' gelanceerd worden. Ook in het kader van de loopbaandienstverlening wordt een specifieke aanpak voor de kansengroepen uitgewerkt.

Net zoals werknemers bij de VDAB terecht moeten kunnen met al hun loopbaangerelateerde vragen, zullen werkgevers voor al hun arbeidsmarktgerelateerde vragen terecht kunnen bij de VDAB. Zeker nu Vlaanderen in ijlt tempo afstevent op een knelpunteconomie, is een efficiënte en klantvriendelijke vacaturebemiddeling meer dan

ooit een centrale opdracht voor de VDAB. De beheersovereenkomst 2011-2015 bepaalt dat er binnen de dienstverlening aandacht moet zijn voor de specifieke noden van KMO's.

Ook in de beheersovereenkomst 2011-2015 neemt het opleidingsaanbod van de VDAB een centrale plaats in. Nog meer dan vroeger zal de komende vijf jaar ingezet worden op een arbeidsmarktgericht, wendbaar en toekomstgericht opleidingsaanbod. Werkpleklers staat daarbij centraal. De beheersovereenkomst 2011-2015 is ook de eerste beheersovereenkomst die expliciete doelstellingen rond webleren en het erkennen van competenties bevat.

De uitdagingen voor de komende vijf jaren zijn enorm. Zonder samen te werken met onze partners kan de VDAB niet al deze doelstellingen realiseren. Daarom bepaalt de beheersovereenkomst dat de samenwerking met alle partners versterkt en uitgebreid moet worden. Meer dan ooit wil de VDAB inzetten op partnerschappen en samenwerking. Enkel zo kan aan niet-actieve burgers, werknemers en werkgevers de best mogelijke dienstverlening geboden worden.

Uitbestedingsbeleid

Regisseren is voor de VDAB dus een dynamisch proces waarbij samen met andere arbeidsmarktactoren wordt gewerkt aan de doelstellingen van de beheersovereenkomst. Enkel de VDAB verenigt de rollen van zowel arbeidsbemiddelaar, opleider als loopbaanbegeleider. Het is deze unieke positie die van de VDAB de regisseur van de arbeidsmarkt maakt. Het is de opdracht van de VDAB 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.

Op de arbeidsmarkt zijn er heel wat spelers actief die voor bepaalde opdrachten meer expertise in huis hebben dan de VDAB of die meer ervaring hebben met begeleiding van bepaalde groepen. Samenwerking met deze spelers moet een 'win-winsituatie' creëren voor werkgevers, werknemers, werkzoekenden, partners en de Vlaamse overheid. Zo worden verschillende taken van de VDAB, zoals het begeleiden of opleiden van werkzoekenden, ook uitbesteed aan gespecialiseerde partnerorganisaties.

Overzicht tenders 2009 - 2010

	2009												2010											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Tender Jeugdwerkplan (trajectbegeleiding naar werk)	4.050						4.050																	
Centrumstedentender (trajectbegeleiding naar werk)												6.630												
ESF-tender TB (trajectbegeleiding)	6.132						4.209																	
ESF-tender CV (competentieversterkende acties - opleidingen)	2.727						1.680																	
Zorgbegeleiding i.k.v. activering MMPP												1.470												

Deze uitbestedingen van diensten noemen we tenders. Naast het continueren van bestaande tenders, zoals de 'ESF-tender' en de 'tender Jeugdwerkplan', werden er eind 2009 en begin 2010 nog enkele bijkomend opgestart.

Om een stadsgerichte dienstverlening aan werkzoekenden te bieden, werd een 'tender Centrumsteden' opgezet. Deze biedt in 13 centrumsteden een intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk voor kortgeschoolde en allochtone werkzoekenden. Voor deze tender haalde de VDAB de toeleidingsverplichting van 6.630 werkzoekenden in de eerste gunningsperiode.

Na enkele jaren sluitende aanpak en na 2 jaar activeringsbegeleiding heeft de VDAB een duidelijker beeld gekregen van het profiel van de werkzoekenden met niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen. De vroegere 'tender Activeringsbegeleiding' werd een 'Zorgbegeleidingstender' om enerzijds de MMPP-problematiek (medische, mentale, psychische en of psychiatrische beperking) en anderzijds de sociaal-economische, sociale en/of psychosociale drempels weg te werken die een traject naar tewerkstelling of arbeidszorg verhinderen. De eerste projectperiode liep van één september 2009 tot 31 december 2010. Tijdens deze eerste projectperiode startten 1470 MMPP-werkzoekenden in dit activerend voortraject.

Vanuit zijn regie-opdracht organiseerde de VDAB ook een algemene offerte voor 930 opleidingen polyvalent verzorgende voor niet-werkende werkzoekenden en voor een bijkomende opleidingsmodule zorgkundige voor 800 niet-werkende werkzoekenden. Het financieringsmechanisme beoogt dat 80% van de cursisten uitstroomt naar werk.

In 2010 zijn er 1.623 cursisten gestart met een opleiding in het kader van deze tender. Hiervan hebben er 970 de opleiding polyvalent verzorgende aangevat; 653 cursisten begonnen na het volgen van deze opleiding de module zorgkundige.

De VDAB staat daarnaast ook in voor het controleren en het bewaken van de kwaliteit van de partners. Vanuit een coachende opvolging wil de VDAB, daar waar nodig, kunnen bijsturen om een gelijkwaardige en kwaliteitsvolle dienstverlening op het werkveld te realiseren.

Meer informatie over de verschillende tenderprojecten vindt u op <http://partners.vdab.be/tendering.shtml>



Netwerkvorming

De strategische samenwerkingsverbanden zoals de samenwerking met Jobkanaal, de verblijfconsulenten, de sectoren, onderwijs en de sociale partners werden in 2010 nog voortgezet en uitgediept.

► Jobkanaal

Het sensibiliseren van werkgevers en het toeleiden naar hun vacatures van de geschikte kandidaten uit de kansengroepen zijn cruciale activiteiten van zowel de VDAB als van de andere partners. Om een evenredige vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt van alle bevolkingsgroepen te realiseren en vanuit een diversiteitgedachte, werkt het project Jobkanaal – een samenwerkingsverband met Voka, Unizo, Verso, VKW, de Vlaamse overheid en Gent, stad in werking – aan het creëren van reële kansen voor werkzoekenden uit de kansengroepen.

Werkgevers worden gesensibiliseerd zodat ze bereid zijn, bij sollicitaties op hun vacatures, gelijkwaardige kansen te bieden aan potentiële kandidaten uit de kansengroepen. Een breed netwerk van publieke en private arbeidsbemiddelaars brengt op actieve wijze – via selectie, motivatie en gerichte doorverwijzing – werkzoekenden uit de kansengroepen tot bij deze werkgevers die expliciet verklaard hebben open te staan voor aanwerving van deze kandidaten.

In de loop van 2010 werden in het kader van Jobkanaal 12.836 nieuwe vacatures geregistreerd en behandeld, een toename van 81% in vergelijking met 2009. Op deze vacatures werden 23.715 werkzoekenden uit de kansengroepen verwezen, 33% meer dan in 2009. Dit resulteerde in 4.570 plaatsingen, waarvan 1.519 uit de doelgroep.

► Interregionale mobiliteit

Omdat Vlaanderen voor veel beroepen kampt met een structureel tekort aan arbeidskrachten moet de VDAB ook buiten de grenzen van Vlaanderen op zoek naar geschikte arbeidskrachten. Daarom werden samenwerkingsverbanden opgezet met de Waalse en Brusselse tegenhangers van de VDAB, Le FOREM en ACTIRIS voor vacature-uitwisseling en het toeleiden van Waalse en Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse vacatures.

In het kader van deze interregionale mobiliteit werken sinds mei 2008 gemengde teams met consultants van zowel de VDAB als Le FOREM succesvol samen vanuit éénzelfde gezamenlijk werklocatie langs de taalgrens. Zij staan in voor actieve bemiddeling, jobdatings en jobhunting. De 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 (opleiding, ondersteunende acties, ...).

De gemengde teams zoeken geschikte vacatures en valideren die door een bevraging van de werkgever. Validatie veronderstelt o.a. dat de werkgever te kennen geeft dat hij extra aandacht wil besteden aan de integratie van Waalse werkzoekenden. In samenwerking met Le FOREM werden in 2010 49.791 Waalse werkzoekenden gesensibiliseerd. Er werd een mobiele reserve van 18.850 Waalse werkzoekenden opgebouwd. Daartegenover stonden 6.051 gevalideerde Vlaamse jobs die werden aangeboden aan Waalse werkzoekenden.

De competentiecentra van de VDAB en FOREM FORMATION werkten samen een “taalactieplan” uit. Dat plan voorziet in ondersteunende opleidingen als voorbereiding op de actieve bemiddeling, de jobdatings en de jobhunting. In 2010 kregen 2.216 Waalse werkzoekenden een taalopleiding bij Le FOREM of de VDAB.

In het kader van de samenwerking met het Brusselse ACTIRIS prospecteert de VDAB actief de werkgevers met tewerkstelling in de rand om in te werken op het gevraagde taalniveau en om de werkmethode ‘jobdating’ voor te stellen. In de loop van 2010 werden 3.277 Brusselsaars geplaatst bij bedrijven die meewerken aan de interregionale samenwerking.

► Europa

De VDAB streeft ook buiten de grenzen van België naar partners. Zo neemt de VDAB deel aan de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, beroepsopleidingen, werkgeversorganisaties, vakbonden, lokale overheden, e.a. met het oog op het verbeteren van de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. In 2010 publiceerde de VDAB 112.372 Europese vacatures via Europese vacature-uitwisseling. Onder het Belgische voorzitterschap heeft VDAB de halfjaarlijkse EURES-managers meeting georganiseerd.

Daarnaast nam de VDAB ook actief deel aan Europese studiedagen over onder andere groene jobs, bemiddelen op basis van competenties, de Europese 2020-strategie en armoede. In het kader van de Europese Leonardoprojecten werd aan de VDAB gevraagd om zijn expertise met screening van soft skills, werkplekieren en mentoring te delen met de Europese partners.

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie heeft de VDAB intens meegewerkt aan het seminarie rond visieontwikkeling over de toekomst van de Public Employment Services (PES). Daarbij stond de matching tussen werkzoekenden en vacatures op basis van competenties centraal, samen met aandacht voor competentieversterkende acties. Fons Leroy en Jan Van Depoele gaven er ook een demonstratie over de wijze waarop de matching concreet verbeterd kan worden door gebruik te maken van het competentierepertoire van de SERV “Competent”. Deze presentatie vindt u ook terug op

www.synerjob.be.



Naar aanleiding van dit seminarie is een internationale werkgroep van Europese PES-vertegenwoordigers opgericht onder het voorzitterschap van Fons Leroy. Deze werkgroep onderzoekt de toekomstige rol van de PES in het kader van de Europese strategie 2020.

In december 2010 werd ook het Brugge communiqué gelanceerd. Daarin stellen de onderwijsministers dat ze meer samenwerking voor beroepsopleidingen willen. De Raad Onderwijs bereikte toen namelijk een akkoord over de manier waarop Europa in de toekomst beter wil samenwerken op het vlak van beroepsonderwijs en -opleidingen. Ook de visie op performante beroepsgerichte opleiding werd in het communiqué van Brugge verduidelijkt. Ook hier staan arbeidsmarktoriëntatie en ondersteuning van burgers bij de uitbouw van hun loopbaan voorop.

Een van de belangrijkste doelstellingen van het Brugge Communiqué is dat alle belanghebbenden nauw betrokken moeten zijn bij het Kopenhagenproces. De doelstelling van dit proces is om een gemeenschappelijke Europese ruimte te creëren voor het beroepsonderwijs, net zoals het Bolognaproces dat doet voor het hoger onderwijs.

► Stakeholdersforum

Met zijn traditie van het stakeholdersforum betreft de VDAB verenigingen en belangenorganisaties die én een belangrijke gebruikersgroep van VDAB vertegenwoordigen én een directe of indirecte betrokkenheid hebben bij het arbeidsmarktgebeuren. Deze organisaties krijgen via dit forum een adviserende rol met betrekking tot de werking van de VDAB. De bedoeling is om via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling te streven naar betere kansen op de arbeidsmarkt voor de diverse doelgroepen.

Het zorgplatform

Op 3 juni 2010 startte de VDAB het platform Zorgbegeleiding op. Het platform wil een sectoroverschrijdende samenwerking en afstemming tussen de sectoren 'werk en welzijn' bevorderen. Zo kunnen werk- en welzijnstrajecten worden aangeboden die als parallelle en evenwaardige sporen elkaar versterken. Het platform wil stimuleren dat er een pro-actief en innovatief beleid gevoerd kan worden ten aanzien van de doelgroep van personen met een medische, mentale, psychische en psychiatrische beperking (MMPP), vooral wat betreft hun socio-professionele integratie.

COFEP

Met het onderwijs wordt onder andere samengewerkt in het kader van COFEP, het netwerk van oefenfirma's dat uitgebaat wordt door de VDAB en ondersteund wordt door een samenwerkingsakkoord met het Departement Onderwijs en Vorming. COFEP werkt netoverschrijdend, voornamelijk met het secundair onderwijs, maar heeft ook partners in het hoger onderwijs. In de oefenfirma's ontwikkelen de leerlingen hun competenties door een virtuele onderneming te runnen en handel te drijven met andere oefenfirma's in binnen- en buitenland. In 2010 werd dit netwerk verder uitgebreid. Eind 2010 telde COFEP meer dan 250 oefenfirma's waarvan 85% in het onderwijs. Onderling werden er in 2010 meer dan 26.000 banktransacties verricht, wat een toename met 50% tegenover de vorige jaren betekent.

Anderzijds werd de strategische herpositionering van de oefenbedrijven geïnitieerd en werd de opdracht van COFEP vernieuwd: naast de continuering van de huidige taken wordt het accent gelegd op de realisatie van innovatie en ontwikkeling van leertrajecten in functie van knelpuntberoepen gericht op kansengroepen.

Om dit te realiseren werd er, in overleg met het departement onderwijs, beslist om COFEP te verankeren in het RTC Netwerk (netwerk van regionale technologische centra).

2010, een jaar van besparingen

De Vlaamse Regering streeft naar een begroting in evenwicht tegen 2011. Daarom heeft de regering aan alle departementen en organisaties binnen de Vlaamse overheid een strikt besparingskader opgelegd, ook aan de VDAB.

Desondanks willen de Vlaamse Regering en de VDAB niet raken aan de kernopdrachten van de VDAB. De dienstverlening aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers blijft gevrijwaard. Het personeelsbestand van de VDAB blijft eveneens behouden. In tijden van relatief hoge werkloosheid, grote collectieve ontslagen, werkgevers die kampen met een groot aantal moeilijk invulbare

vacatures en een toenemend aantal vragen om opleiding en begeleiding, heeft de VDAB al zijn mensen broodnodig. De arbeidsmarkt rekt op dit moment meer dan ooit op een sterke dienstverlening van de VDAB.

Een deel van de besparingen zal gerealiseerd worden door versobering en het creëren van efficiëntiewinst binnen de organisatie. Zo werd in 2010 een lineaire besparing uitgevoerd op het beheer van de gebouwen van de VDAB onder andere door besparingen op energieverbruik en het heronderhandelen van onderhoudscontracten. Reis-, frankeer- en printkosten werden ook aan een kritische analyse onderworpen. Op het communicatiebudget en de consultancykosten werd zelfs twintig procent bespaard. Ook in de toekomst blijven efficiëntieverhoging en flexibiliteit permanente aandachtspunten.

Daarnaast werden de voorwaarden voor het toekennen van een aantal premies en tegemoetkomingen herbekeken:

Sinds 1 oktober 2010 is een cumulatie van de Vlaamse premie 50+ en de federale WIN-WIN-premie 50+ niet meer mogelijk. In 2010 werden 2.859 Vlaamse premies 50+ goedgekeurd.

Vanaf 1 oktober 2010 worden ook de loonkostensubsidie voor tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap – de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) – gewijzigd. De premie is nu in alle omstandigheden onderhevig aan een maximumbedrag. Na vijf jaar wordt de toekenning van de premie geëvalueerd en het bedrag van de premie zal sneller afnemen. In 2010 waren er 9.340 goedgekeurde dossiers, beduidend meer dan de 7.824 premies van 2009.

Uit evaluatie van het systeem van de opleidingscheques, bleek dat tot 60% van de cheques gebruikt worden voor opleidingen die de werknemer geen directe voordelen opleveren op de arbeidsmarkt. Daarom kan een opleiding vanaf 1 augustus 2010 enkel nog betaald worden met opleidingscheques wanneer de beroepsopleiding erkend is in het kader van betaald educatief verlof of wanneer de opleiding opgenomen is in een persoonlijk ontwikkelingsplan dat kadert binnen loopbaanbegeleiding. In 2010 werden 198.022 opleidingscheques aangevraagd.

De Werkweek

De VDAB organiseerde tussen 20 en 28 oktober 2010 een werkweek in heel Vlaanderen. Die volgde daarmee direct op de 'Semaine de l'Emploi' van de Forem. Negen dagen lang vonden in Vlaanderen tientallen activiteiten plaats. Zowel werkzoekenden, werknemers, werkgevers als partnerorganisaties konden kiezen uit een brede waaier aan events. De nadruk van de werkweek 2010 lag in grote mate op de lokale arbeidsmarktsituatie. Er werd maximaal ingezet op plaatselijke noden en niches. De basisboodschap van de werkweek was duidelijk: er liggen voor iedereen nog heel wat kansen voor het grijpen op de arbeidsmarkt. De VDAB is hierbij een niet onbelangrijke helpende hand. Met de werkweek 2010 legde de VDAB duidelijk een hele week lang de focus op werk. De activiteiten waren niet alleen geografisch goed gespreid over Vlaanderen, ook alle doelgroepen kwamen ruimschoots aan bod. Het ruime aanbod en de grote diversiteit kregen ook van de pers ruimschoots aandacht.

Tijdens de werkweek van 2010 organiseerde de VDAB 81 verschillende activiteiten. Aan de werkweek namen 1 935 werkgevers deel. De initiatieven werden bezocht door 23 910 werkzoekenden en door 1.046 leerlingen uit het onderwijs.

De samenwerking met partnerorganisaties op de arbeidsmarkt was een speerpunt tijdens de werkweek 2010. Bij 69% van alle initiatieven was minstens één partnerorganisatie betrokken. Vooral de samenwerking met het Beroepenhuis, Jobkanaal, VOKA en UNIZO sprongen in het oog.



Hoofdstuk 2

Dienstverlening voor werkzoekenden

13

Basisdienstverlening voor werkzoekenden

Om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen, verleent de VDAB een vrij toegankelijke, kwaliteitsvolle en gratis dienstverlening aan elke werkzoekende en werkgever.

De dienstverlening van de VDAB aan de werkzoekenden omvat:

- ▶ het klantenonthaal,
- ▶ het geven van informatie,
- ▶ de inschrijving van de werkzoekenden,
- ▶ het dossierbeheer,
- ▶ ondersteuning bij de opmaak van cv's,
- ▶ hulp bij het afhandelen van administratieve formaliteiten zoals attestering,
- ▶ het automatisch aanreiken van vacatures,
- ▶ het ter beschikking stellen van tools voor het verspreiden van cv's en
- ▶ het zoeken naar vacatures en opleidingen.

Klanten die meer behoefte hebben aan een gesprek of die van nabij ondersteund moeten worden, kunnen terecht bij de consulenten van de contactdiensten. Voor klanten die de zoektocht naar werk meer in eigen handen willen nemen, stelt de VDAB een heel aantal zelfbeheer-instrumenten ter beschikking op de website of via de zelfbedieningspc's in de werkwinkel, zoals de opleidingsgids, Mijn VDAB en beroepsoriëntatie-instrumenten.


Na hun inschrijving krijgen werkzoekenden passende vacatures toegestuurd via e-mail, SMS of via de post. Ze kunnen die vacatures ook zelf opvragen via hun dossier op de website van de VDAB of op de pc's in de werk-winkels.

Eind 2009 werd de wekelijkse automatische matching vervangen door de online automatische matching. Dit betekent dat vacatures onmiddellijk bij het registreren aan de werkzoekenden met het gepaste profiel worden bezorgd.

Slagen de werkzoekenden er niet in om binnen een redelijke termijn een job te vinden, dan worden zij uitgenodigd door de VDAB. Werkzoekenden die een intensievere en meer persoonlijke begeleiding nodig hebben, krijgen bijzondere aandacht.

2010

De consulenten schreven 212.206 werkzoekenden in. Het totale aantal inschrijvingen bedroeg 403.837 en 85.735 werkzoekenden werden verwezen naar vacatures door consulenten. Van de 403.837 inschrijvingen gebeurden ongeveer de helft via de consulenten. 286.629 werkzoekenden kregen vacatures via de automatische matching en 85.735 werden verwezen naar passende vacatures;

Het onafhankelijke onderzoeksbureau CIM  www.cim.be registreerde 29.330.917 bezoeken op de VDAB-website. Dit is een stijging met 29,8% ten opzichte van 2009. Dat is de grootste stijging die we optekenen sinds 2004. Na de vacaturebank blijven dossiermanager en de opleidingendatabank de meest geraadpleegde toepassingen.

De servicelijn had 267.487 contacten met werkzoekenden. Dat is 2,5% meer dan in 2009 (260.974). Ook het aantal contacten via WIS blijft stijgen: van 9 miljoen in 2005 naar 17,9 miljoen in 2010 (+30,5% t.o.v. 2009).

Van de sluitende aanpak naar het sluitend maatpak

De beheersovereenkomst 2005-2010 stond in het teken van de sluitende aanpak: alle werkzoekenden tijdig bereiken met een begeleidingsaanbod. Ondanks de hogere instroom van werkzoekenden in 2009 en 2010 werd een sluitende aanpak gerealiseerd. Dit omvatte voor zowel kortdurige als langdurige werkzoekenden een traject op maat en werd gerealiseerd via een getrappt begeleidingsmodel. Dit model ging uit van de optimale kanalenmix naargelang de zelfredzaamheid en de behoefte van de individuele werkzoekende. Dit betekende concreet dat de VDAB elke werkzoekende binnen een bepaalde termijn moest bereiken en een bepaalde dienstverlening aanbieden. De precieze termijn waarbinnen dit moest gebeuren is afhankelijk van de kenmerken van de werkzoekende.

Van een getrappt begeleidingsmodel naar maatwerk

In 2010 werd een stap verder gezet: van de sluitende aanpak naar het sluitend maatpak. Niet alleen moet elke werkzoekende tijdig worden bereikt en een uniform aanbod krijgen. Elke werkzoekende heeft ook recht op een aanbod op maat, een aanbod dat inspeelt op zijn of haar specifieke noden en behoeften. Het sluitend maatpak werd begin 2010 operationeel. De maatgerichte aanpak heeft tot gevolg dat de VDAB voor de groep 25-50-jarigen niet langer het getrapte

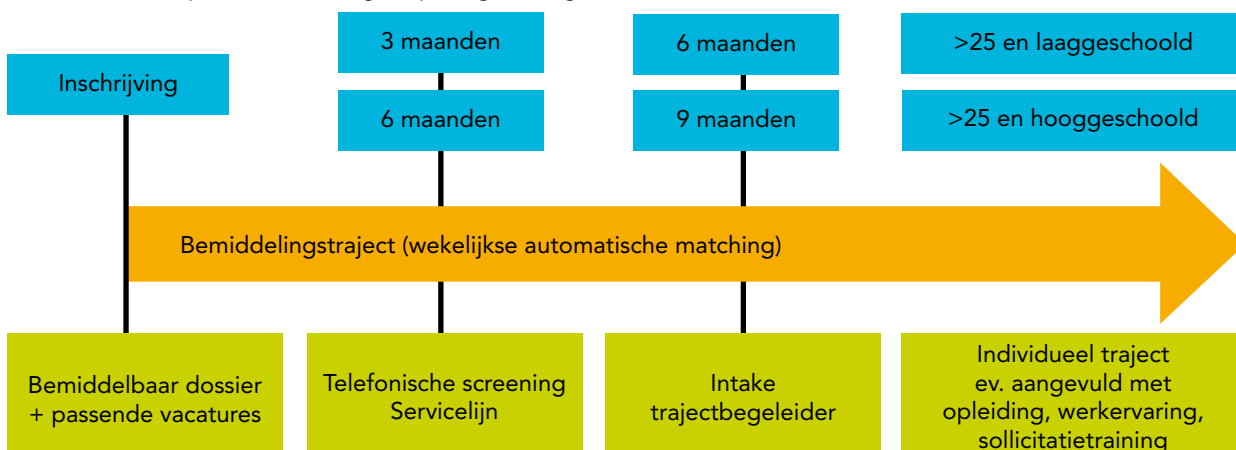
begeleidingsmodel hanteert, zijnde vaste instroommomenten en een vooraf omschreven aanbod voor de verschillende doelgroepen.

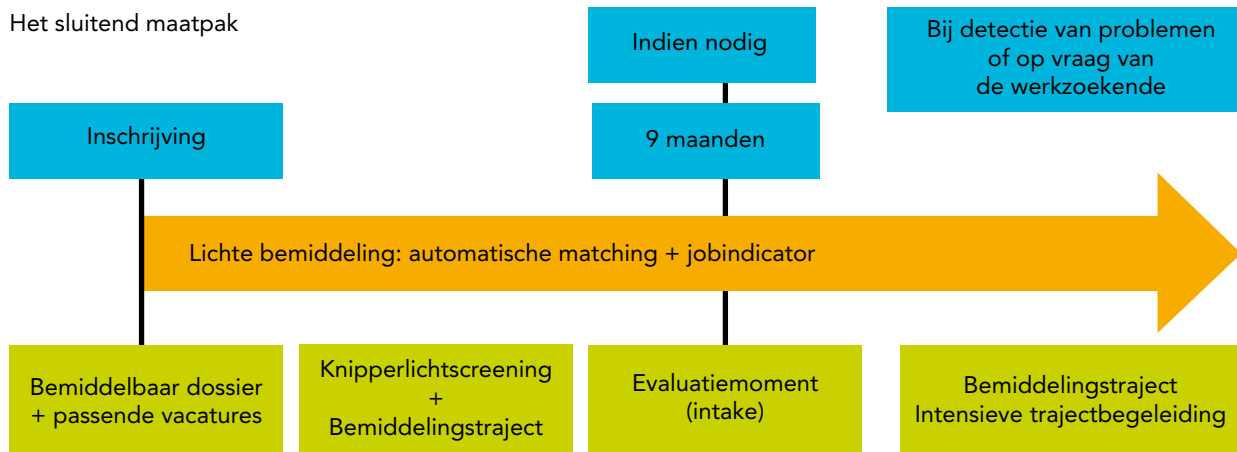
In het sluitend maatpak staat de kernopdracht van VDAB centraal, nl. bemiddelen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De werkzoekende wordt, afhankelijk van zijn profiel en behoefte, geholpen met een bemiddeling, een intensief bemiddelingstraject of een intensief begeleidingstraject

- ▶ 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 (face-to-face, telefonisch of per e-mail) 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 gebruik gemaakt 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,..)

Voor wie na 9 maand nog werkzoekend is, wordt sowieso een intensief begeleidingstraject opgestart.

De sluitende aanpak 2005-2009: getrappt begeleidingsmodel





Om een dienstverlening op maat te bieden, werken de consultants met een gedifferentieerde aanpak/traject voor elke werkzoekende.

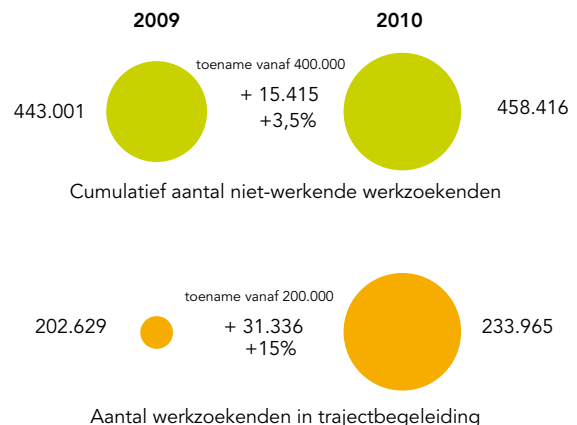
De eerste resultaten zijn positief. Ze tonen dat er zowel na 3, 6 als na 9 maanden meer werkzoekenden zijn bereikt met een actie en we stellen ook een verhoogde uitstroom zowel uit de werkloosheid als naar werk vast. Het aantal nog niet behandelde werkzoekenden na 3, 6 en 9 maanden is logischerwijze gedaald. Ook daalt het aantal werkzoekenden dat uiteindelijk na 9 maanden nog in traject moet genomen worden.

Het nieuwe begeleidingsmodel heeft dus een gunstige invloed op een sneller eerste contact met de werkzoekende waardoor vlog 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. We stellen een gestegen bereik vast in de trajectwerking voor werkzoekenden (+15,5%), voornamelijk omwille van de nieuwe bemiddelingstrajecten (+11%).

Sluitend maatpak weerstaat de druk

Op minder dan 2% na worden in 2010 alle nieuw ingestroomde werkzoekenden tijdig bereikt en dit op het hoogtepunt van de stijging van de werkloosheid n.a.v. de crisis. Slechts een zeer kleine minderheid van de werkzoekenden (minder dan 1%) die langdurig werkzoekend worden, wordt door de VDAB op geen enkele manier bereikt (vacaturewerking of trajectwerking).

Met 458.416 werkzoekenden is het cumulatief aantal werkzoekenden het afgelopen jaar toegenomen met 3,5%. Niettemin werden in 2010 meer dan 31.000 werkzoekenden (+15,5%) meer opgenomen in de trajectwerking dan in 2009.



95% van de werkzoekenden die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn, kreeg van de VDAB een nieuw begeleidingsaanbod. Ondanks een toename van het bereik van langdurige werkzoekenden in de competentieversterkende modules van de trajectwerking (+10% t.o.v. 2009) bleef de VDAB steken op een activeringspercentage van 16,1% (doelstelling 16,6% activeringspercentage voor langdurige werkzoekenden). Dit kan verklaard worden door het feit dat een groeiende groep van de langdurige werkzoekenden ouder is dan 50 jaar en deze groep niet is opgenomen in de politiek vastgelegde curatieve aanpak.



Kansengroepen op het voorplan

Jongeren

In 2005 lanceerde de Vlaamse Regering het Steden- en gemeentepan met betrekking tot de jeugdwerkloosheid. Dit pan bevat een aantal extra acties om de jeugdwerkloosheid te bestrijden in 13 steden en gemeenten (Antwerpen, Mechelen, Ronse, Gent, Aalst, Oostende, Leuven, Hasselt, Beringen, Houthalen-Helchteren, Genk, Heusden-Zolder en Maasmechelen). In 2008 werd dit pan uitgebreid naar de rest van Vlaanderen. Vanaf dan spreken we van het Jeugdwerkpan. 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 hoogeschoolde jongeren opgenomen in het Jeugdwerkpan en ook in 2010 werd het Jeugdwerkpan verder uitgevoerd.

Het Jeugdwerkpan vertrekt vanuit volgende principes:

- ▶ 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
- ▶ partnerschappen: expertise optimaal inschakelen.

Van januari 2008 tot oktober 2010 werden 205.483 jongeren opgenomen binnen het Jeugdwerkpan, waaronder 35.791 (17%) hoogeschoold. Na 2 maanden heeft 64% van hen minstens 1 vacaturemededeling of -verwijzing gekregen, een daling t.o.v. vorig jaar (cfr. preventieve werking, bereik per trap). 37% werd bereikt in trap 2 en 3. Dat betekent:

- ▶ de jongere heeft een infosessie gevolgd waarin o.a. de matchbaarheid van zijn dossier werd gecontroleerd, of

- ▶ de jongere heeft een jongerenovereenkomst ondertekend die de start van de collectieve en individuele bemiddeling aangeeft, of
- ▶ de jongere heeft minstens 1 opvolgesprek gehad in de collectieve en individuele bemiddeling, of
- ▶ de jongere wordt intensief begeleid, of
- ▶ de jongere is bezig met een opleiding of begeleiding op de werkvloer of heeft die al beëindigd.

Na 2 maanden is de sluitendheid 92,6%. Dit wil zeggen dat de jongere werd bereikt in trap 2 en 3, of is uitgestroomd uit de werkloosheid, of een transmissie heeft gekregen of werd uitgenodigd, maar niet werd bereikt. Wanneer we kijken naar de sluitendheid na 6 maanden zien we dat dit percentage aanleunt tegen de doelstelling van 100%, nl. 98,4%. Zeven op de tien jongeren zijn dan uitgestroomd naar werk.

De VDAB besteedt op jaarbasis 4.050 van die intensieve bemiddelingstrajecten uit.

50-plussers

In het Vlaamse Meerbanenplan van begin 2006 heeft de Vlaamse Regering een aantal maatregelen genomen specifiek gericht op werkzoekende 50-plussers. De Vlaamse Regering, de werkgevers en de vakbonden hebben daarna 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.

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

- ▶ Samenwerking als troef: maximale samenwerking met andere actoren op de arbeidsmarkt zoals vakbonden (bijblijfconsulenten), werkgevers, 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 de 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 25 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 (bijblijfconsulenten) ofwel bij de VDAB. De 50+-club aansluitend hierop was aanvankelijk voor iedereen vrijblijvend. 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. Vanaf april 2011 wordt dit uitgebreid tot en met 55 jaar.

In 2010 kwamen 13.475 werkzoekende 50-plussers in aanmerking voor de infosessie en Actief 50+, 7% minder dan vorig jaar. Zoals verwacht heeft de crisis op deze doelgroep nog geen rechtstreekse impact. Alle 45-plussers worden immers verplicht in outplacement genomen na ontslag, waardoor de impact op de instroom bij de VDAB zich pas later manifesteert.

In 2010 werden door de VDAB 7.545 infosessies gegeven, een lichte stijging in vergelijking met 2009, het aantal infosessies bij vakbonden is iets sterker verhoogd. 75% van de doelgroep kreeg dus een infosessie. De doorstroom naar de 50+-club vanuit infosessies bij de VDAB is met 5ppt. gestegen, bij de vakbonden met 6ppt.. De stijging van de doorstroom naar verdere acties binnen het traject is ook groter dan in 2009, een deel van de 50- tot 52-jarigen slaan dus de 50+club over, maar stromen wel rechtstreeks door naar individuele trajectbegeleiding. Dit is het effect van de verplichte begeleiding van 50- tot 52-jarigen, vanaf 1 april 2009, weliswaar pas in 2010 duidelijk.

Initiatieven om de dienstverlening aan allochtonen te verbeteren

► Sluitend taalbeleid

Het afsprakenkader 'sluitend taalbeleid' is in 2010 verder geconcretiseerd: de VDAB screent alle (nieuwe) anderstalige werkzoekenden zonder of met beperkte kennis van het Nederlands al bij inschrijving op hun kennis Nederlands. Indien nodig worden ze doorverwezen naar het Huis van het Nederlands voor een niveaubepaling. Daarna volgen ze een gepaste basisopleiding Nederlands. Uiteindelijk worden ze, eventueel na een aanvullende technische opleiding, zo snel mogelijk toegeleid naar de arbeidsmarkt.

► Met allochtonenfederaties werden samenwerkingsovereenkomsten afgesloten

rond de inschakeling van activeringsconsulenten voor een beter bereik van de doelgroep.

► Jobclub voor anderstaligen

(Sollicitatietraining met ondersteuning Nederlands): In de loop van 2010 werden alle vakgroepen voor de instructeurs besteed aan het omgaan met / lesgeven aan werkzoekenden met een beperkte kennis van het Nederlands.

► ESF-project Hoger Opgeleide Allochtonen (HOA):

Om hooggeschoolde allochtonen zo snel mogelijk toe te leiden naar werk op het niveau van hun competenties en diploma, gingen enkele specifieke acties van start. Een daarvan werd begin 2010 gelanceerd. Het is een pilootgroep waarin werkzoekende hooggeschoolde allochtonen een intensief, geïntegreerd traject (Nederlands (t.e.m. richtgraad 1.2) – Maatschappelijke oriëntatie – Loopbaanoriëntatie) aangeboden kregen. In het kader van dit project werd ook werk gemaakt van specifieke methodieken voor het oriënteren en begeleiden van deze doelgroep.

► Pilootproject 'Erkenning van buitenlandse diploma's':

Met 3 onthaalbureaus (Gent, Antwerpen en West-Vlaanderen) werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten zodat de VDAB een beroep kan doen op de expertise van de onthaalbureaus over de erkenning van diploma's voor niet-inburgeraars. Eind 2010 werd beslist om het proefproject te verlengen. Bedoeling is om eind juni 2011 te bekijken of een structurele samenwerking mogelijk is.

► Tolkenexperiment Antwerpen:

Het project wil een structureel en kwaliteitsvol samenwerkingsverband realiseren tussen de sociaal tolk- en vertaalsector en de VDAB Antwerpen. Het aantal aanvragen voor een tolk kende een stijgende trend in de loop van 2010.

► Pilootproject 'laaggeletterde anderstaligen'

(alfaproject in Antwerpen): In 2009 werd in Antwerpen gestart met een specifiek geïntegreerd aanbod voor laaggeletterde (analfabete) anderstalige werkzoekenden. Na een positieve evaluatie van de eerste groepen werd beslist om het project voort te zetten mits enige bijsturing. Eind 2010 werd op basis van de in Antwerpen opgedane expertise ook gestart met een gelijkwaardig project in Gent. Het draaiboek dat in 2009 werd ontwikkeld, werd in 2010 officieel vrijgegeven en voorgesteld. Dit draaiboek is ondertussen vrij beschikbaar via de partnerwebsite van de VDAB.

Samenwerking met GTB, GOB en GA voor gespecialiseerde begeleiding van personen met een arbeidshandicap

Op 15 februari 2008 werd de start gegeven voor het nieuwe Besluit van de Vlaamse Regering over de gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidshandicap. De VDAB ging bij de uitwerking daarvan een dynamische en transparante samenwerking aan met de Gespecialiseerde Trajectbepaling en -begeleiding (GTB), de Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdiensten (GOB) en Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek (GA). De GTB's zijn inmiddels gevestigd in de werkwinkels waardoor er een vlotte doorverwijzing en samenwerking tussen de consulenten ontstaat.

Deze gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidshandicap zorgen 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 2010 op Vlaams niveau ruimschoots bereikt. Dat is mede te danken aan de goede inzet en deskundigheid van het personeel van de gespecialiseerde partners.

<http://vdab.tv/Front/Reportages.aspx?FilmID=1292>



Medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking

Aangezien heel wat langdurig werkzoekenden bleken te kampen met mentale, medische, psychische of psychiatrische problemen, werden er vanaf 2007 activeringstrajecten opgestart om die problemen beheersbaar te maken in functie van (her)inschakeling via het normaal economisch circuit, het beschermde tewerkstellingscircuit of arbeidszorg. Voor de activeringsbegeleiding en de bijhorende gespecialiseerde screening doet de VDAB een beroep op gespecialiseerde partners. Na de activeringsscreening kan men doorverwezen worden naar zorgbegeleiding voor activeringsbegeleiding.

Traject naar ondernemerschap

De VDAB en SYNTRA Vlaanderen werken structureel samen in functie van de toeleiding en opleiding van werkzoekenden naar ondernemerschap. Het instrument dat daarvoor wordt gebruikt is de zogenaamde ENTRE-spiegel. Hiermee wordt bij werkzoekenden interesse voor zelfstandig ondernemerschap gedetecteerd en gescreend. Werkzoekenden worden sinds 2010 niet meer rechtstreeks vanuit VDAB naar SYNTRA doorverwezen, maar het is UNIZO of een activiteitencoöperatie die bepaalt of de betrokken werkzoekende nog bedrijfsbeheer nodig heeft in functie van het traject naar ondernemerschap en deze dan toeleidt.





Hoofdstuk 3

Loopbaandienstverlening aan werknemers

21

Loopbaandienstverlening in de werkwinkels

VDAB is er ook voor wie al werk heeft. VDAB engageert zich om kwaliteitsvolle informatie te geven aan werknemers die loopbaanvragen hebben. We bieden in onze werkwinkels aan de werkenden 'loopbaandienstverlening' aan. Dit omvat:

-  ► **Basisdienstverlening:** in één van de 26 werkwinkels kunnen werknemers terecht voor tips en advies over opleidingen, solliciteren, vacatures, starten met een eigen zaak, ... De consultant beantwoordt vragen, geeft informatie en verwijst door naar gespecialiseerde instanties indien nodig.
-  ► **Loopbaanbegeleiding:** via gesprekken, opdrachten en testen kunnen werknemers de balans opmaken van hun loopbaan en zo meer inzicht krijgen in wat ze kunnen en willen. Loopbaanbegeleiding biedt concrete hulp om via gesprekken een loopbaandoel te vinden, hierna volgt een ontwikkelplan en tot slot een opvolgssessie.

Op 1 september 2009 werd de pilootfase 'Basisdienstverlening aan werkende klanten' opgestart in 26 werkwinkels over heel Vlaanderen, als vervolg op het experiment dat plaatsvond in 2008. In 2010 zette VDAB dit project verder. Een tussentijdse evaluatie diende zich aan. Dit zijn de belangrijkste conclusies:

- De werkwinkels zijn laagdrempelig voor werkenden (48% van de werkende bezoekers behoort tot een kansengroep). Hier worden naast ouderen, allochtonen, laaggeschoolden en personen met een arbeids handicap, ook middengeschoolden als een kansengroep beschouwd.
- We verruimen de rekruteringsbasis voor loopbaanbegeleiding. Wanneer we gesprekken over loopbaanbegeleiding bekijken zien we een oververtegenwoordiging van de kansengroepen.
- 38% van de vragen ging over opleidingscheques.
- De partnerschappen worden verder uitgewerkt. De vorige evaluatie werd onder andere teruggekoppeld op de verschillende SERR/RESOC's. Daarnaast vonden verschillende loopbaanbeurzen plaats. Dit zorgt voor een vlottere doorverwijzing naar de testcentra voor ervaringsbewijzen en de loopbaanbegeleidingscentra.
- De tevredenheidsmeting is positief.

We zetten de basisdienstverlening aan de werkenden in dezelfde vorm verder in 2011.

Collectieve ontslagen

Bij collectieve ontslagen wil de VDAB de getroffen werknemers zo goed mogelijk terug aan het werk helpen via een geïntegreerde aanpak. Concreet betekent dit dat we te werk gaan met opleidingssteun, tewerkstellingscellen, sectorconvenanten, sociaal interventieadviseurs en het herplaatsingsfonds.

Sociale interventieadviseurs (SIA's) en tewerkstellingscellen

Ondanks de economische ommekeer bleef 2010 een jaar van vele faillissementen, bedrijfssluitingen en herstructureringen. De sociale interventieadviseurs (SIA's) van de VDAB zijn het contact voor werknemers die getroffen zijn door een collectief ontslag naar aanleiding van een herstructurering, sluiting, gerechtelijke reorganisatie of faillissement van een onderneming. De tewerkstellingscellen bieden de ontslagen werknemers een gecoördineerde opvang om hen zo snel mogelijk aan een nieuwe job te helpen. De SIA's overleggen met de betrokken bedrijven (gevestigd in Vlaanderen) of er een ad hoc tewerkstellingscel opgericht wordt. Als een bedrijf geen eigen tewerkstellingscel kan of wil oprichten, kan het bedrijf een beroep doen op één van de 15 permanente tewerkstellingscellen die VDAB ter beschikking stelt.

Eind december 2010 bereikten de sociaal interventieadviseurs (SIA's) 1.163 bedrijven. Voor 1.081 van die bedrijven was in 2010 een tewerkstellingscel actief. Bij 852 bedrijven werd gekozen om een beroep te doen op de permanente tewerkstellingscellen, de overige 229 opteerden voor een ad hoc tewerkstellingscel. De doelstelling om ook kleinere bedrijven te bereiken met het nieuwe herstructureringsbeleid werd zeker behaald, de KMO's maakten maar liefst 97% uit van het totaal aantal bedrijfsdossiers in de permanente tewerkstellingscellen. In totaal waren 18.563 werknemers betrokken bij de activiteiten van die tewerkstellingscellen.

Bereik van de sociale interventieadviseurs en de tewerkstellingscellen

SIA's	2009	2010
Bedrijven	1.072	1.163
Waarvan KMO's	783	901
	73,0%	77,5%
Werknemers	36.366	38.576
Tewerkstellingscellen		
Bedrijven	874	1.081
Waarvan KMO's	668	836
	76,4%	77,3%
Werknemers	14.312	18.563

Samenwerking met ACTIRIS, Le FOREM, ADG en Bruxelles Formation

In 2010 is de interregionale samenwerking met ACTIRIS, Le FOREM, ADG en Bruxelles Formation bij collectieve ontslagen en faillissementen verder uitgebreid. Concreet betekent dit dat voor elke werkzoekende die is ingeschreven bij een tewerkstellingscel, gegevensuitwisseling en samenwerking wordt voorzien. Dit gebeurt ook als de werkzoekende in een ander gewest woont dan het gewest waar de tewerkstellingscel is opgericht (en waar hij tot voor kort dus tewerkgesteld was). De VDAB werkt ook samen met regionale en federale partners verder aan de uitbouw van het portaal herstructureringen.

Meer outplacementkantoren met een kwaliteitscertificaat

In tewerkstellingscellen worden ontslagen werknemers opgevangen door de VDAB, een erkend outplacementkantoor, de sociale partners en de sectorale opleidingsfondsen. CERTO is het certificeringsorgaan van VDAB en Federgon voor de outplacementsector. CERTO reikt een kwaliteitscertificaat uit dat garantie biedt aan werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers) dat het outplacementkantoor voldoet aan de vooropgestelde kwaliteitsvereisten. Eind 2010 behaalden 29 kantoren het certificaat. De webstek voor de outplacementbureaus op de VDAB-website is ondertussen uitgebreid met **informatie rond het certificeringsorgaan**. Er zijn naast een lijst met erkende outplacementbureaus, ook de certificeringsvoorwaarden en –documenten terug te vinden.



Hoofdstuk 4

Dienstverlening voor werkgevers

23

Vacaturebemiddeling

De 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. Deze (gratis) basisdienstverlening naar werkgevers bestaat uit: registratie en bekendmaking onder verschillende vormen van vacatures, matching, informatie over tewerkstellingsmaatregelen en coachen van werkgevers om hun vacature optimaal in te vullen. De VDAB geeft ook advies over het voeren van een diversiteitsbeleid inzake vacaturebehandeling. Via Mijn VDAB biedt de VDAB instrumenten voor het invoeren en beheren van vacatures en het zoeken naar geschikte kandidaten.

- Verschillende acties worden gelanceerd om in de gehele organisatie een beter zicht te krijgen op de noden van de werkgevers. De actie 'Bedreven naar bedrijven' in Antwerpen moet alle medewerkers in de werkwinkels vertrouwd maken met de behoeften en verwachtingen van werkgevers, en is een inspiratiebron voor de andere regio's.

Naar een sluitende aanpak voor werkgevers

In de loop van 2009 formuleerden werkgevers en werkgeversorganisaties een aantal verwachtingen naar de VDAB, zoals duidelijkheid in de dienstverlening, in de vacaturewerking, meer bedrijfs- en sectorspecifieke kennis en zoveel als mogelijk een centraal aanspreekpunt. Naar aanleiding hiervan startte de VDAB met het uitwerken van een sluitende aanpak voor werkgevers waarbij het activeren van een klantgerichte en vraaggedreven dienstverlening centraal staat.

Daarom ging de VDAB met verschillende projecten van start.

- De VDAB investeert in continue afstemming met de werkgevers (regie en stakeholdersengagement) door middel van een reflectiegroep, een Vademecum HR-Vlaanderen dat raadpleegbaar is via de website van de VDAB en de uitbouw van een netwerk van werkgevers en koepelorganisaties. De nieuwe tevredenheidsmetingen in het kader van de beheersovereenkomst VDAB 2011-2015, zullen peilen naar de voornaamste behoeften van de werkgevers.
- De vacaturewerking van de VDAB werd grondig doorgelicht. Dit resulteerde enerzijds in een meer professionele en klantvriendelijke communicatie naar de werkgevers en anderzijds in meer aandacht voor informatieuitwisseling over sollicitanten bij het verwijzen van werkzoekenden. Begin 2010 werd een nieuw en transparanter vacaturebeheersysteem (Master Vacatures) gelanceerd, dat de technische drager moet zijn van al deze vernieuwingen en in 2011 verder wordt vormgegeven.

Bedreven naar Bedrijven

Met de provinciale actie *BEDREVEN NAAR BEDRIJVEN* willen alle consulenten van Mechelen, Turnhout en Antwerpen die contact hebben met ondernemingen, zich nog sterker profileren. Met deze actie wordt heel bewust gekozen voor projecten die de kerntaak van de VDAB ondersteunen. Het concept is nieuw in onze organisatie: consulenten geven zelf aan waar de hindernissen liggen en met werkgroepen die zichzelf een welbepaalde opdracht en termijn toekennen, gaan ze op zoek naar een antwoord of een oplossing.

Bedreven naar bedrijven was zelfs onderwerp van debat in het Vlaams Parlement.

"We weten dat in de provincie Antwerpen een intern project is gestart: *Bedreven naar Bedrijven*. Daar wil de VDAB met zijn werkgeversdiensten de service ten aanzien van de kmo's verbeteren. Het gaat om een bottom-up benadering, waarbij wordt geluisterd naar bedrijfsconsulenten en accountmanagers om te bepalen wat ze nodig hebben aan ondersteuning voor een betere prospectie naar bedrijven. Er wordt gestreefd naar eenvormiger werken, onder andere door de organisatie van opleidingen en het zichtbaar maken van de werkgeversdiensten in de lokale werkwinkels. Wij denken dat dit een goed project is. Wij hopen dat het een pilootproject wordt dat kan worden voortgezet. (...)"

Philippe Muyters, Minister van Sport, Financiën, Begroting, Werk en Ruimtelijke Ordening treedt de vraagsteller bij: "*Bedreven naar Bedrijven* is een uitstekend voorbeeld van competentieversterking op maat door en voor de VDAB medewerkers. Het doel van het project is tweeledig: de vraagzijde van de arbeidsmarkt beter leren kennen en binnen de VDAB de interne samenwerking verbeteren ten behoeve van de dienstverlening aan werkgevers. Het is zeer interessant om de ervaringen op dat gebied uit te wisselen. Zo krijgen de VDAB-medewerkers een beter idee van de expliciete noden en vragen van de zeer diverse kmo's. Want categorisering is moeilijk. En uitwisseling van informatie binnen de VDAB is de juiste manier van werken."

Bedrijfsstages tussen de VDAB en Unizo

Op 10 mei liep Fons Leroy een halve dag stage in de KMO "Made in Inox" in Watou (Poperinge). Bedoeling was dat Fons Leroy als gedelegeerd bestuurder "aan den lijve" ondervindt hoe een doorsnee werkdag in een KMO verloopt. Op dezelfde dag volgde Karel Van Eetvelt het reilen en zeilen in de werkwinkel van Ieper, om zo de werkzoekendenwerking van de VDAB beter te leren kennen. De bedoeling van de bedrijfsstages tussen VDAB en UNIZO is om meer inzicht te verwerven in het bedrijfsleven en de werking van de VDAB.

Door de stage willen beide topmensen het beleid van de VDAB en UNIZO beter kunnen afstemmen op de arbeidsmarkt, meer bepaald op de KMO's. Daarmee geven de beide topmensen het voorbeeld en het startschot van een nieuwe samenwerking: VDAB-medewerkers worden aangemoedigd om op stage te gaan bij een een beter inzicht te krijgen in het KMO-bedrijfsleven beter te kunnen samenwerken met de KMO's.

<http://www.deredactie.be/cm/vrtnieuws/mediatheek/programmas/journaal/2.10452/2.10453/1.777361>



Vacatureaanbod en transparantie op de arbeidsmarkt

De VDAB stelt via zijn website een zo ruim mogelijk aantal werkaanbiedingen ter beschikking te stellen van alle werkzoekenden. In 2010 bedroeg het cumulatief totale aantal ontvangen vacatures (Mastervac en alle overgenomen databanken, dus inclusief alle uitzendvacatures) 802.757, dit is op jaarbasis een toename met 15,7% t.o.v. 2009.

Het aantal ontvangen vacatures uit eigen databanken stijgt met 12,5% tot 516.255 werkaanbiedingen. Dit globale percentage verbergt een aparte evolutie. Vooral het aantal jobs binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) kent een stevige heropleving : +20,5%. Het aantal uitzendopdrachten noteert een stijging van 5,4%, het aantal vacatures voor tewerkstellingsmaatregelen blijft min of meer status quo (+1,3%).

Het aantal ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten (NECzU) lag 20,5% hoger dan in 2009 (+48,7% t.o.v. 2005). Bij de rechtstreeks ontvangen vacatures was dit 21,7% ten opzichte van 2009 en +28,5% ten opzichte van 2005.

De stijging toont zich in elke regio, maar niet altijd even sterk. De regio Tongeren kende de minste groei van vacatures uit het NECzU in 2010, nl. 7%. De crisis had weinig invloed op deze regio, in 2009 kende Tongeren met 3% de laagste daling. De grootste stijging valt op te merken in de regio Mechelen, een toename met 34%, gevolgd door Antwerpen met 26%. De overige regio's schommelen tussen 17% en 23% stijging. Op 3% na zit het aantal vacatures in heel Vlaanderen terug op het niveau van 2008.

Vergeleken met vorig jaar kennen bijna alle sectoren een toename van het aantal jobs. Alleen het aantal ontvangen jobs van 'openbare besturen' kent een forse daling (-15%). Jobs voor het onderwijs dalen licht (-1%). De grootste sectoren zijn 'groot- en kleinhandel', 'zakelijke dienstverlening' en 'maatschappelijke dienstverlening'. Het aantal jobs uit de sector 'maatschappelijke dienstverlening' is de laatste jaren sterk toegenomen. Die groei is voor een groot stuk te danken aan de jobs voor dienstencheques. Het zwaartepunt van dienstencheque-bedrijven is verschoven van de uitzendkantoren naar de sector 'maatschappelijke dienstverlening'.

Procentueel gezien kennen de sectoren die tijdens de crisis een zware terugval kenden, de grootste stijging t.o.v. vorig jaar. 'Vervaardiging van transportmiddelen' (+239%) en 'vervaardiging van machines en toestellen' (+105%) kennen de grootste groei.

Vervulling van vacatures

Het vervullingspercentage van de vacatures geeft het percentage van de afgehandelde vacatures die werden ingevuld. De VDAB beschikt enkel over de gegevens van de vacatures die ze zelf beheert. Het vervullingspercentage is dit jaar sterk toegenomen. Van 79,9% in 2009 naar 84,3% in 2010 (87.199 vervulde vacatures ten opzichte van een totaal van 103.434 vacatures) voor alle jobs uit het Normaal Economisch Circuit genoteerd in Mastervac. Door de heropleving van de arbeidsmarkt neemt de vervulling van vacatures toe omdat er een ruimer aanbod is

van geschikte werkzoekenden na de voorbije crisis terwijl er minder vacatures worden geannuleerd vanwege de aantrekkende economie.

De tijd voor de invulling van de vacatures

De mediaan van de vervullingstijd in het Normaal Economisch Circuit (op basis van de laatste 12 maanden) is na een daling in 2009 tot 34 dagen weer geleidelijk gestegen naar 41 dagen in 2010. Dit betekent dat de helft van de vacatures binnen de 41 dagen werden ingevuld. Dit ligt nog steeds onder het objectief van 42 dagen.

Specifieke diensten aan werkgevers

Wie op zoek is naar nieuw personeel, medewerkers wil opleiden of met HR-problemen zit, kan ook een beroep doen op de accountmanagers van de VDAB. Zij hebben alles in huis om werkgevers professioneel te begeleiden. De accountmanagers bieden gratis advies en ondersteunende acties bij de aanwerving van personeel en het opstellen van een planmatig en gestructureerd opleidingsbeleid.

Ze geven ook informatie over steunmaatregelen bij tewerkstelling en opleiding, het gebruik van de VDAB-website, en andere VDAB-diensten zoals opleiding, jobcoaching of loopbaanadvies.

Met hun technisch inzicht en inhoudelijke kennis van de markt gaan de accountmanagers na welke producten of diensten het meest geschikt zijn om je HR-problemen aan te pakken. Hun aanpak is klantgericht en op maat.



Hoofdstuk 5

Competentiecentra

27

In een knelpunteneconomie arbeidsmarktgericht opleiden

De eerste doelstelling van de VDAB, ook in de competentiecentra, is duurzame tewerkstelling van werkzoekenden, andere niet-actieve burgers en werknemers. Dit vereist een opleidingsaanbod dat maximaal inspeelt op de tekorten op de arbeidsmarkt. Daarom wordt maximaal ingezet op stages, IBO's en andere vormen van werkplekleren. Op een open arbeidsmarkt waar de technologische vernieuwingen elkaar in ijtempo opvolgen, is wendbaarheid noodzakelijk. Ook met de noden van de toekomst moet vandaag al volop rekening gehouden worden. In een opleidingsaanbod dat arbeidsmarktgericht, wendbaar en werkvloergericht wil zijn, staan de knelpuntberoepen logischerwijze centraal. Om succesvol te zijn, moet het opleidingsaanbod ook maximaal aansluiten op de behoeften van de cursisten. Maatwerk, met een gespecialiseerde aanpak voor leden van de kansengroepen en andere kwetsbare groepen, is ook bij het opleiden een centrale doelstelling.

Competieversterking in de competentiecentra of i.s.m. partners

De VDAB heeft echter niet de mensen, noch de middelen om deze ambitieuze doelstellingen alleen te realiseren. Om het opleidingsaanbod nauw te laten aansluiten op de noden van de arbeidsmarkt wordt er continu een beroep gedaan op machines, materiaal, locaties, instructeurs, kennis en kunde van partners. Een wendbaar opleidingsaanbod vereist samenwerking. Dit zowel met sectoren, bedrijven, het onderwijs als andere opleidingsverstrekkers.

De samenwerking kan verschillende vormen aannemen, gaande van de investering in de infrastructuur van de opleidingscentra tot de organisatie van gezamenlijke opleidingsprojecten (bijvoorbeeld door een tekort aan de inhoudelijke expertise, voldoende opleidingscapaciteit of omwille van het specifieke, tijdelijke, 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.

De samenwerking met derdenorganisaties vinden vrijwel uitsluitend terug bij de opleidingen voor werkzoekenden (in tegenstelling tot bij werkenden of bij leerlingen). Iets meer dan de helft van de gerealiseerde opleidingsuren voor werkzoekenden wordt in samenwerking met derdenorganisaties georganiseerd. Bij de werknemersopleidingen is de samenwerking beperkt tot 4% van de gerealiseerde opleidingsuren. Voor beide types opleiding merken we een toename ten opzichte van 2010.

Opleidingen in VDAB-beheer en i.s.m. met derden, 2010

	Opleidingen	Opleidingsuren
Aantal werkzoekenden	106.074	14.935.090
In eigen beheer	79.677	7.155.370
In samenwerking	26.397	7.779.720
% in samenwerking	24,9%	52,1%

Opleidingen voor werkzoekenden, werknemers en leerlingen

Tijdens de voorbije jaren realiseerde de VDAB telkens opnieuw de doelstellingen met betrekking tot het bereik van werkzoekenden in de competentiecentra. Het aantal werkzoekenden dat een opleiding volgde in één van de competentiecentra steeg ook verder in 2010, ondermeer door de extra middelen uit het Werk- en Investeringsplan. Meer dan 58.000 werkzoekenden volgden een opleiding voor een totaal van meer dan 14 miljoen uren.

Hierbinnen merken we wel een verschuiving. Terwijl in 2005 nog bijna één op vijf werkzoekenden een beroepspecifieke opleiding volgden, is dit in 2010 gedaald tot 16,5% in 2010. In aantallen blijven we op hetzelfde niveau zitten, wat het belang van de andere modules zoals persoonsgerichte vorming (o.a. NT2) en opleiding op de werkvloer aantoont. De opleiding en begeleiding op de werkvloer nam in 2010 verder toe met 13%.

In 2010 volgden 90,2% van de werkzoekende cursisten een opleiding voor een knelpuntberoep. Het percentage opleidingen voor een knelpuntberoep steeg hiermee verder. Hoewel de economische crisis nog steeds de resultaten remt, is de uitstroom naar werk na een knelpuntopleiding in 2010 gestegen tot 52,9%. Voor 2011 werd de lat op 65% gelegd.

Bereik werkzoekenden in knelpuntopleidingen

	2009	2010
Aantal werkzoekenden in opleiding (*)	32.344	35.573
Aantal werkzoekenden in opleiding naar een kanseneroep (*)	28.703	32.071
Aandeel kanseneroepen	88,74%	90,16%
Uitstroom naar werk na kanseneroeping	49,3%	52,9%

* module 4, beroepsgerichte opleidingen exclusief webleren

De competentiecentra organiseren 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% geplafonneerd.

Tijdens de economische crisis werden tijdelijke werklozen om economische redenen gestimuleerd om een opleiding te volgen. Zij kunnen dit gratis doen wanneer zij dit op eigen verzoek doen. Jammer genoeg werd onvoldoende gebruik gemaakt van deze crisismaatregel. Slechts 278 werknemers in tijdelijke werkloosheid volgden op eigen verzoek een opleiding bij de VDAB.

De maatregel om werknemers gratis toegang te verlenen tot de webleercursussen van de VDAB bleek een groter succes. In 2010 telden de VDAB 21.148 inschrijvingen van werknemers voor de gratis webleercursussen.

De infrastructuur van de competentiecentra van de VDAB wordt gratis ter beschikking gesteld aan **leerlingen** uit het secundair onderwijs. In het schooljaar 2009-2010 konden leerlingen van de finaliteitsjaren TSO, BSO en BUSO voor het derde schooljaar op rij 72-uren-opleiding volgen bij en met de VDAB- opleidingsinfrastructuur.

Per provincie doet de VDAB hiervoor een modulair aanbod aan de scholen. Dit wordt gepubliceerd op de websites van de Regionale Technologische Centra waarop scholen dan kunnen intekenen. Tijdens het schooljaar 2009-2010 konden 4.809 leerlingen gebruik maken van dit aanbod. Dit is een kwart meer dan vorig schooljaar. De meeste opleidingen vonden plaats in de sectoren metaal, industriële automatisering en bouw.

Een efficiënt en wendbaar opleidingsaanbod

Capaciteitsuitbreiding in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP)

In het *Werkgelegenheids- en Investeringsplan* stelt de Vlaamse Overheid gedurende twee jaar middelen ter beschikking van de VDAB om oplossingen te bieden aan de problematieken:



- ▶ van knelpuntberoepen en knelpuntvacatures;
- ▶ de vergrijzing en verzilvering waardoor er acute tekorten zullen ontstaan op de arbeidsmarkt voor de beroepen in de social profit (polyvalent verzorgenden, zorgkundigen,...);
- ▶ van een uitbreiding van de groene economie (meer windmolens, elektrische wagens, energiezuinige woningen en andere energiebesparende- en milieuvriendelijke acties). Daardoor ontstaan groene beroepen of groene competenties binnen de huidige beroepen wat aanpassingen van de huidige opleidingsprogramma's vergt.

Concreet betekent dit voor de competentiecentra van de VDAB dat de opleidingscapaciteit werd uitgebreid met 3.500 plaatsen. De uitbreiding is gericht op sluitend taalbeleid (Nederlands als tweede taal (NT2) en Nederlands op de opleidingsvloer), knelpuntenberoepen en beroepen voor de toekomst, flexibel opleidingsaanbod voor bedreigde werknemers en kwalificerende onderwijstrajecten.

1.330 extra cursisten kregen een opleiding Nederlands in het kader van het Sluitend taalbeleid (1003 via schakelpakketten en 327 via Nederlands op de opleidingsvloer); Er werden 2.403 extra cursisten bereikt met een opleiding voor een knelpuntberoep of beroepen voor de toekomst.

Met de extra WIP-middelen werden dus 3.733 extra cursisten bereikt, ruim meer dan de vooropgestelde 3.500. <http://vdab.tv/Front/Reportages.aspx?FilmID=1333>



Ook werden met WIP-middelen poolinstructeurs ingezet voor een verhoging van de capaciteit voor de opleidingen NT2 en vrachtwagenbestuurder. Tijdens de zomerperiode hebben VDAB en het Sociaal Fonds Transport en

Logistiek samen extra opleidingstrajecten voor vrachtwagenbestuurder opgezet.

<http://vtm.be/nieuws/binnenland/46210-opleiding-truckers-is-populair>



Webleren = flexibel leren

Webleren is ondertussen uitgegroeid tot een belangrijke poot binnen het opleidingsaanbod van de VDAB. Zowel werkzoekenden als werknemers maken graag gebruik van dit aanbod. Eens een webcursus ontwikkeld is, laat webleren toe om op een zeer (kosten)efficiënte manier heel veel cursisten te bereiken. In het kader van het WIP (Werkgelegenheids- en Investeringsplan) werden er nieuwe webleermodules rijbewijs C en D aangekocht waardoor de theoretische opleiding werd ingekort met 5 opleidingsdagen (30%). Tijdens het najaar van 2010 werd het webaanbod ook opengesteld tijdens de wachttijd van kandidaat cursisten waardoor de cursist sneller met zijn opleidingstraject kan starten.

Via webleren kunnen werkzoekenden en werknemers zichzelf bijscholen, thuis of op het werk. Ze hoeven niets te downloaden, want al het cursusmateriaal staat dag en nacht online ter beschikking. Alles verloopt via het internet: inschrijven, studeren, oefeningen maken en de begeleiding door een webcoach. Het enige wat ze moeten doen, is zich inschrijven voor de cursus van hun keuze. Werkzoekenden krijgen dan gratis toegang tot het opleidingspakket. Per opleidingspakket hebben de deelnemers drie maanden de tijd om de cursus door te nemen. Ze kunnen ook twee cursussen tegelijk volgen.

Het gamma is breed, gaande van informaticapakketten als HTML en tekstverwerking tot boekhouden, techniek en trainingen in sociale vaardigheden. De inhoud van de cursus is duidelijk afgebakend en de cursisten kunnen aansluiten waar hun voorkennis stopt.

De VDAB streeft altijd meer naar partnerships. Ook webleren speelt hierop in. In 2010 hebben 135 scholen gebruikgemaakt van het cursusmateriaal. Enkele cursussen zijn ontwikkeld of uitgewisseld met partners zoals 'Textiel' of 'LinkedIn om een job te vinden'. Maar ook blended leren, de combinatie van webleren en een opleiding in opleidingscentrum van de VDAB breekt stilaan door.

VDAB is de grootste aanbieder van webcursussen in Vlaanderen met meer dan 200 cursussen en dus een oneindig aantal combinatiemogelijkheden als je zelf je leertraject wil uitstippelen, 20.000 klanten per jaar, 56.000 inschrijvingen per jaar, 13 webcoaches en 12 jaar ervaring.

VDAB Webleren biedt ook edugames aan: sleutel spellen om de sleutelvaardigheden in de sectoren horeca, transport, confectie, automechanica, professionele schoonmaak, bouw of elektromechanica te testen en te verbeteren.

lets aan de hand? Webleren kan helpen!

Ontslagen?

Je bent niet verslagen! Je kan kiezen uit 20 webcursussen solliciteren en 10 webcursussen soft skills (timemanagement, assertiviteit, creativiteit, ...) om aan je arbeidsmarktcompetenties te werken, veilig thuis aan je pc.

Nieuwe Office-versie thuis of op het werk?

20 bureauticacursussen helpen je flink op dreef met Word, Excel, Access en PowerPoint.

Nog niet zo vertrouwd met de pc?

Je kan de eerste stappen zetten met Help, een computer en Webleren maak de klik. Nadien kan je zelfs via webleren bij Microsoft een attest behalen van digitale geletterdheid.

Niet zo'n talenknobbel?

Nederlands, Frans, Engels en Spaans kan je bijspijkeren via webleren: spelling, grammatica, woordenschat, e-mail, professioneel telefoneren, noem maar op...

Wachttijd te lang?

Je kan een grote voorsprong nemen als je tijdens de wachttijd voor een opleiding al enkele webcursussen doorneemt. Vrachtwagenbestuurders doen het zelfs verplicht, met Wees Wegwijs.

Een job in de logistiek, de bouw, de metaalsector, de verkoop?

Voor zowat elke sector is er een aanbod aan webcursussen, solliciteren inclusief.

www.vdab.be/webleren



Een ander manier om betere resultaten te boeken is het investeren in innovatieve opleidingsvormen. In 2010 werd hier al extra op ingezet.

Zo werd geïnvesteerd in mobiele opleidingscentra. VDAB kan hierdoor gericht en snel inspelen op regionale knelpuntvacatures in de perifere en qua opleidingsaanbod zwak uitgeruste gebieden.

Mobiele secties: de VDAB komt naar je toe.

Typisch voor mobiele secties is dat de opleiding niet in een 'vaste' opleidingslokatie van VDAB verloopt, maar in functie van de regionale behoefte, flexibel ter plekke wordt georganiseerd.

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 worden de plaatsingskansen gemaximaliseerd. Bij mobiele secties ligt de nadruk niet alleen op efficiëntie, maar ook op de typische knelpunten van de arbeidsmarkt in een bepaalde regio.

De doelstelling van het concept van mobiele secties binnen de opleidingscentra van de VDAB is het creëren van een win-win-situatie:

- ▶ 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 de VDAB: door een grotere flexibiliteit en nog meer arbeidsmarktgerichtheid van het opleidingsaanbod is er een hogere uitstroom naar werk

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 en kostenbesparing.

Een goed voorbeeld van een mobiele opleiding is het mobiel opleidingsproject Lassen in Ronse. Dit project werd door VDAB gestart als recessieproject in 2009 en werd nadien overgenomen door het Werkgelegenheids- en InvesteringsPlan (WIP). Dit project werd opgezet in samenwerking met de Stad Ronse, Tofam Oost-Vlaande-

ren (Sectorfonds voor metaalarbeiders in Oost-Vlaanderen), Job &Co en het Koninklijk Atheneum.

In deze regio waren er veel openstaande vacatures. Bovendien was het volgen van een geschikte opleiding soms moeilijk omdat er in de nabije omgeving geen opleidingscentrum aanwezig is.

In samenwerking met bedrijven wordt meer geïnvesteerd in bedrijfsgerichte trajecten, trajecten op maat van de individuele noden van één of meerdere concrete bedrijven.

De VDAB tracht ook in te zetten op mixed opleidingstrajecten, dit zijn modulair opgebouwde opleidingstrajecten waarbij de verschillende modules niet noodzakelijk door steeds dezelfde opleidingsverstrekker worden uitgevoerd en op blended opleidingstrajecten waarbij verschillende leervormen worden gecombineerd.

Innovatieve partnerschappen met bedrijven en andere partners

Een deel van de WIP-middelen werd geïnvesteerd in innovatieve opleidingstrajecten die gerealiseerd werden door intensieve samenwerking met individuele bedrijven. Samenwerking met bedrijven heeft tot voordeel dat de cursisten in een reële werkomgeving kunnen worden opgeleid en dat de VDAB ook beroep kan doen op de expertise van ervaren werknemers of instructeurs van de bedrijven bij het opleiden van werkzoekenden, leerlingen of het eigen personeel. Bovendien krijgt VDAB een beter zicht op de gevraagde profielen in de bedrijven, in het bijzonder voor de hardnekkige knelpuntvacatures, zodat het aftoetsen van een realistisch jobdoelwit meer concreet wordt.

Daar staat tegenover dat de bedrijven beroep kunnen doen op de expertise, opleidingsmateriaal en instructeurs van de VDAB voor het opleiden van hun werknemers. Binnen deze samenwerkingsverbanden zijn andere partners, zoals sectorfederaties, SYNTRA of het onderwijs, ook meer dan welkom.

Voorbeelden van deze samenwerking zijn de Pipetech Academy waar pijpfitters en lassers worden opgeleid, het CNC-competentiecentrum Vlaams-Brabant, waar een modern CNC-gestuurd productieproces gebruikt wordt om werkzoekenden, werknemers en leerlingen op te leiden, het competentiecentrum Comokra waar geïnvesteerd wordt in de opleiding van kraanbestuurders en rigger-monteerders of het Maritiem Opleidingscentrum Zeebrugge.

Diplomagerichte opleidingstrajecten

De VDAB is een voorvechter van de diplomagerichte opleidingstrajecten in het secundair-na-secundair onderwijs (de zgn. SenSe-opleidingen) en opleidingen HBO (hoger beroepsonderwijs). Deze kwalificerende opleidingen zijn namelijk broodnodig om knelpunten op de arbeidsmarkt in te vullen en om competentieversterking van werknemers te koppelen aan een verder loopbaanperspectief en doorgroei. Een sterke samenwerking tussen scholen, bedrijven, sectoren en de VDAB maakt het mogelijk om een werkplekgerichte opleiding aan te bieden.

Het uitstippelen van het leertraject gebeurt hierbij door de school, maar voor de uitvoering is de VDAB betrokken in een multi-partnership (school-bedrijf-sector) en zet de VDAB opleidingsexpertise in (vb. voorbereiding op eigenlijke leertraject). Daarnaast zorgt de VDAB voor de afstemming van de regelgeving voor de instap van werkzoekenden in het traject (onder andere afstemming met de RVA). VDAB zorgt ook voor de rekrutering, screening en opvolging van de werkzoekenden-kandidaten. We waken erover dat de afspraken met de kandidaten, die al vastgelegd zijn voor de diplomagerichte opleidingstrajecten, uitgevoerd worden. Als dat nodig is, wordt er ook jobgericht bemiddeld (deeltijds werk).

Inmiddels zijn er al effectief opleidingen van start gegaan voor de functies van operationeel manager distributie en service engineer.

Associate degree in Installatie- en Onderhoudstechnieken (Service Engineer)

Bedrijven hebben de grootste moeite om service engineers te recrutereren. Deze installatie- en onderhoudstechniekers moeten over heel wat kwaliteiten beschikken en zijn dun gezaaid. In september 2010 ging voor het eerst het programma 'Associate degree in Installatie- en Onderhoudstechnieken' van start. Met dit initiatief pakken onderwijs, industrie en de VDAB samen het tekort aan technisch geschoold personeel op de arbeidsmarkt aan. Een individueel aangepaste vorming op de werkvloer, professionele begeleiding en een stage laten de deelnemers toe om hun kwaliteiten als service engineer aan te scherpen en te valoriseren. En bedrijven beschikken nadien over uitmuntend technisch geschoold personeel.

Onder initiatief van het 'Competentiecentrum Ode aan de Mens' (Cocom vzw), werd samen met Siemens, VMA, Cegelec, Actemium, Agoria en de VDAB een talentontwikkelingsalliantie gevormd. Het Centrum voor Volwassenenonderwijs KISP (CVO) neemt samen met de Katholieke Hogeschool Sint-Lieven de invulling van het programma voor zijn rekening. De hoge nood aan arbeidsmarktgerichte opleidingen voor technische knelpuntberoepen zette de talentontwikkelingsalliantie aan om dit academiejaar deze vorming zelf te financieren.

Elf werknemers, verspreid over drie bedrijven, starten met het programma. In de toekomst kunnen ook werkzoekenden en jonge schoolverlaters deze vorming volgen. Zowel Vlaamse als Waalse bedrijven zien het belang en de succesfactoren van dit project en zoeken stagekandidaten.

PipeTech Academy

In 2009 duurde het 111 dagen om een vacature voor pijpfitter of pijplasser in te vullen. Ook in volle crisistijd kon de vraag op de arbeidsmarkt amper gelend worden. Voor deze technische beroepen studeerden jaarlijks veel minder mensen af dan er nodig zijn. Pijpfitters en pijplassers maken dan ook steevast deel uit van de lijst van knelpuntberoepen die de VDAB jaarlijks publiceert. Het tekort wordt jaarlijks nijpend. De nood aan deze vakspecialisten is het hoogst in het Antwerpse havengebied en in de Gentse kanaalzone. De VDAB en een aantal toonaangevende bedrijven uit de metaalsector werken samen om pijpfitters en -lassers op te leiden in de PipeTech Academy in Sint-Niklaas. Giovanni Pauwels, VDAB - coördinator van het project licht de samenwerking als volgt toe: "De VDAB neemt de praktische organisatie van de opleiding op zich en zorgt voor de infrastructuur. De bedrijven leveren het technische materiaal en de instructeurs. Die instructeurs zijn professionals die zelf actief zijn in de onderneming. Ze weten dus precies wat nodig is. De VDAB biedt hen ondersteuning aan over hoe ze het beste de cursisten kunnen begeleiden. Zo verenig je het beste van twee werelden."

In februari 2010 kregen de eerste negen deelnemers aan de PipeTech Academy hun diploma. Direct na hun opleiding konden ze, al of niet met een Individuele Beroepsopleiding, aan de slag in de sector.

Competenties erkennen

Het ervaringsbewijs is een officieel en algemeen erkend competentiebewijs van de Vlaamse overheid. Het maakt ervaring tastbaar en is een formeel bewijs van vakbekwaamheid. Om een ervaringsbewijs te behalen moet je een praktische proef afleggen in een testcentrum. Deze proef is uitgewerkt door mensen uit het vak. Het is zeker niet zo dat je een theoretisch examen moet afleggen.

De VDAB richt testen in voor onder andere allround operator procheschemie, bestuurder hydraulische graafmachine, hovenier, industrieel schilder, pijpfitter, stoomstrijkster en torenkraanbestuurder.

Eind 2010 werden meer dan 2.465 ervaringsbewijzen uitgereikt, waarvan 338 bij testcentra waar de VDAB promotor is. De VDAB werkt als testcentrum voor diverse beroepen samen met 14 partners (soms als promotor, soms als partner). Daarnaast heeft de VDAB 4 externe organisaties verder geholpen met het opstellen van hun dossier. In totaal heeft de VDAB in 2010 aan 33 ervaringsbewijzen meegewerkt, waarvan 6 nieuwe die in 2011 uitgereikt kunnen worden.

Individuele Beroepsopleiding (IBO)

IBO's in tijden van crisis

In 2010 werden in Vlaanderen 11.801 IBO's opgestart. Dit betekent een stijging van 13% t.o.v. het crisisjaar 2009, een dieptepunt wat betreft aantal IBO's. Behalve in regio Tongeren, waar in tegenstelling tot de andere regio's het aantal opgestarte IBO's de laatste jaren redelijk constant bleef, kent elke regio een stijging. De VDAB slaagde erin om het aandeel van personen met een arbeidshandicap en allochtonen in de IBO's te vrijwaren. Het aandeel van vijftigplussers en langdurige werkzoekenden steeg.

Met het Werk- en Investeringsplan werd de regelgeving versoepeld, de kwalitatieve versterking van het IBO mogelijk gemaakt en een groeipad aangekondigd.

Deze versoepeling is een tijdelijke crisismaatregel en houdt in dat de IBO ook kan gevolgd worden door een contract van bepaalde duur van één jaar. Een contract van onbepaalde duur is echter de regel. Voor contracten van bepaalde duur na IBO bedraagt de looptijd één jaar.

Bij verlenging van deze overeenkomst volgt een overeenkomst van onbepaalde duur.

Om de kwaliteit van de IBO's te versterken, werden de begeleidingsmomenten uitgebreid zodat de opvolging intensiever verloopt. Dit heeft een positieve impact op het verloop van de IBO en maakt dat er er minder ongunstige stopzettingen zijn. Dit percentage daalde in 2010 tot 16,6%, het laagste percentage van de looptijd van de beheersovereenkomst en voor de eerste keer wordt de vooropgestelde doelstelling van maximaal 17,2% hier gehaald.

Bereik van de IBO's en van de opleidingen in kansberoepen

	2009	2010
Gestarte IBO's in kansberoepen	5.542	5.440
Aandeel IBO's in kansberoepen	52,9%	46,1%
% ongunstige stopzettingen in kansberoepen	19,1%	17,1%
Profiel deelnemers IBO's in kansberoepen		
Kortgeschoolden	40,3%	36,9%
50-plussers	2,6%	2,7%
Allochtoon	13,8%	13,9%
Arbeidsgehandicapten	6,7%	7,0%
Langdurig werkzoekenden	12,1%	16,3%

GIBO

In 2008 is er gestart met de gespecialiseerde IBO (GIBO). Deze opleidingsmaatregel richt zich tot arbeidsgehandicapten in begeleiding/opleiding bij een erkende GOB. Werkgevers moeten voor deze cursisten geen productiviteitspremie betalen. Er werden 282 GIBO's opgestart in 2010, een stijging t.o.v. de 170 in 2009.

Sluitend taalbeleid

Een nieuwe uitdaging die zich inmiddels aandient is het sluitend taalbeleid dat voortvloeit uit het Vlaams regeerakkoord 2009-2014 en het nieuwe afsprakenkader NT2. De regisseursrol en verantwoordelijkheid van VDAB in arbeidsmarktgerichte taaltrajecten worden hiermee duidelijker vastgelegd. Het waarmaken van dit sluitend taalbeleid impliceert ook een aangepaste redesign van onze

taalopleidingen en taalproducten (op maat, taakgericht, intensiever, ...).

Het startschot van het sluitend taalbeleid werd al in 2009 gegeven met de opname van alle (nieuwe) anderstalige werkzoekenden zonder of met beperkte kennis van het Nederlands in een intensief traject binnen de 2 weken. Zij worden gescreend op taalkennis Nederlands en indien nodig doorverwezen naar het Huis van het Nederlands voor een niveaubepaling of testing. Vervolgens worden zij doorverwezen naar de gepaste opleidingsverstrekker voor een basisopleiding Nederlands waarbij hun regelmatige deelname wordt opgevolgd. Uiteindelijk worden ze, eventueel na een aanvullende technische opleiding, zo snel mogelijk toegeleid naar de arbeidsmarkt.





Hoofdstuk 6

Personeel en financiën

35

Personeel: feiten en cijfers

Op het einde van 2010 telde de VDAB 5.013 personeelsleden.

Dit is het totale aantal personeelsleden dat met de VDAB door een arbeidsovereenkomst of statuut is verbonden. Ieder personeelslid telt mee, ongeacht of deze aan- of afwezig is, voltijds of deeltijds werkt, bezoldigd of onbezoldigd (bijvoorbeeld personeelsleden die met voltijdse loopbaanonderbreking zijn of genieten van verlof zonder wedde).

Het cijfer van de budgettaire eenheden is een nauwkeurigere indicator van het beschikbare personeelsbestand, aangezien de afwezige personeelsleden, die niet worden bezoldigd, niet worden meegeteld. Het aantal budgettaire eenheden uitgedrukt in voltijdse equivalenten bedraagt 4.237. In vergelijking met 2009 is dit een daling van 37 voltijdse equivalenten.

Het personeelsbestand bij de VDAB bestaat voor 69% (3.458 personen) uit vrouwen en 31% uit mannen (1.555 personen).

Meer dan drie op de tien personeelsleden bij de VDAB is ouder dan 50 jaar. Die oudere leeftijdsstructuur is kenmerkend voor de leeftijdsstructuur van het Belgische overheidspersoneel. Bij de regionalisering van RVA maakten relatief meer jongere werknemers de overstap naar de regionale dienst VDAB. Na een jarenlange toename van deze groep zien we in 2010 voor het eerst een beperkte afname (van 33,5% in 2009 naar 31,8% in 2010). Het aandeel van de personeelsleden tussen 30 en 50 jaar nam in 2010 toe, ten nadele van de medewerkers jonger dan 30. Amper 9,2% van de medewerkers van de VDAB is jonger dan 30. In 2000 bedroeg dit aandeel nog 17,8%.

Van alle personeelsleden werken er 840 op de centrale diensten en 4.173 in de buitendiensten.

De beheersovereenkomst 2005-2010 bepaalt dat minimum 10 procent van de nieuw aangeworven medewerkers van allochtone origine moet zijn. Die doelstelling werd in 2010 ruimschoots behaald. Van de 195 nieuwe medewerkers gaven er 35 (17,9%) zelf aan allochtoon te zijn. Dat brengt het aandeel van allochtone medewerkers binnen het totale personeelsbestand van de VDAB op vijf procent.

Op 31 december 2010 telde de VDAB 90 personeelsleden, die geregistreerd zijn als persoon met een arbeids handicap (1,8% van het totale personeelsbestand). Bij de aanwervingen bedroeg hun aandeel 2,6%.

Intern opleidingsaanbod

Ook in 2010 investeerde de VDAB sterk in de opleiding van het eigen personeel. Precies 3.900 personeelsleden, 77,8% van het totale personeelsbestand, hebben in 2010 een opleiding gevolgd. In totaal werd 8.225.026 euro geïnvesteerd in opleidingen voor het personeel.

Naast de verschillende opleidingsinspanningen die geregistreerd worden bij Spoor 21, de interne trainings- en opleidingsdienst van de VDAB, nemen ook verschillende diensten zelf belangrijke leerinitiatieven.

Zo heeft de VDAB een eigen 'mirror board project'. Voor een aantal strategisch belangrijke projecten wordt aan de 'vonkspiegel' groep een innoverende, onafhankelijke insteek gevraagd die ze op het directieforum voorstellen. Concreet werd in 2010 door hen een input gebracht over het profiel van de consultant in de toekomst en de aanpak van het 'sluitend maatpak' in de arbeidsbemiddeling. De inbreng van deze groep mensen wordt sterk gesmaakt door de directeurs en projectverantwoordelijken.

Andere voorbeelden zijn de regionale intervisiemomenten, de opleidingen voor nieuwe medewerkers van de servicelijn, het netwerk (H)ech.ter! of de technische opleidingen voor het kantine- en poetspersoneel.

Naast het klassieke opleidingsaanbod besteedt Spoor 21 elk jaar veel tijd aan maatwerkopdrachten en de ondersteuning van een aantal strategische projecten.

(H)echt.er!

Wie een leidinggevende of expertisefunctie ambieert, wil blijven stilstaan bij hoe je je loopbaan vorm geeft en meer over managementthema's te weten wil komen, kan terecht bij (H)ech.ter!. Dit netwerk is een unieke manier van samenkomen: mensen worden hechter door elkaar regelmatig te ontmoeten en op een echte/authentieke wijze elkaar en zichzelf een spiegel voor te houden. Elke

interactieve bijeenkomst gaat over een bepaald thema: hoe combineer ik leiderschap en privéleven, wat geeft mij energie in mijn loopbaan, wat zijn de do's en don'ts van netwerken en hoe kan ik geweldloos communiceren? (H)echt.er! telde in 2010 een 100-tal leden.

Creacoaching

We stuiten binnen onze organisatie al eens op problemen of vraagstukken die niet via de gewone, bekende weg opgelost kunnen worden. Het is daarbij vaak heel moeilijk om de begane paden te verlaten en met nieuwe ideeën voor de dag te komen. Daarom zijn sommige medewerkers opgeleid tot creacoach. Zij brengen met een grote diversiteit aan werkvormen, methoden en technieken een creatief proces op gang waarbij VDAB-medewerkers gestimuleerd worden om na te denken over een nieuwe én nuttige aanpak. Deelnemers aan sessies worden uitgedaagd om alle ideeën een kans te geven en samen op zoek te gaan naar oplossingen die nieuw én bruikbaar zijn.

Een coachende organisatie

In zijn dienstverlening wil de VDAB coach zijn voor werkzoekenden, werknemers, werkgevers en partners. Ook voor het eigen personeel wil de VDAB een coachende organisatie zijn. Daartoe werden verschillende initiatieven verdergezet.

De visie op leiderschap die vervat zit in het C-MOL®-model (coach-manager, ondernemer, leider) is ondertussen een geregistreerd managementmodel dat sterk is in zijn eenvoud en de manier waarop het ontwikkeld is op maat van VDAB. In 2010 jaar zijn er drie belangrijke stappen gezet. Ten eerste werd de visie vertaald naar een opleidingstraject. Eind 2010 waren er al een 40-tal leidinggevenden die in het traject waren gestapt.

Verder werd C-MOL® ook geïntegreerd in de HR-processen: het vacaturesjabloon en competentieportfolio werden aangepast, er werd gewerkt aan de uniformisering van de selectieprocedure en –methodieken en ook de resultaatsgebieden in de takenpakketten van leidinggevenden omvatten nu de rol van manager, leider, ondernemer en de coachende vaardigheden.

Ten slot kwam er ook een onderzoek naar drempels die VDAB-medewerkers ervaren om zelf een leidinggevende functie op te nemen. De beleidsteams werden uitgenodigd om aan de slag te gaan met de resultaten en kritisch na te denken over het eigen imago en wat ze zelf uitstralen in hun leidinggevende job.

Daarnaast werden er in de loop van 2010 meer dan vijftien mede werkers actief gecoacht. Elf hiervan werden gecoacht door een externe coach, alle anderen door een interne coach. Meer dan de helft van de gecoachten hebben een leidinggevende functie.

Achtenveertig leidinggevenden volgden in 2010 de vierdaagse opleiding 'coachende vaardigheden voor leidinggevenden'.

Ook in 2010 nam SPOOR21 een aantal opdrachten om teams te coachen zelf op. De coachingsvraag was er vaak één van betere samenwerking, gedeelde visie, goede communicatie en het coachen van elkaar.

Naarmate de exploratie van de vraag vorderde, werd de teamcoaching er dan ook dikwijls op gericht om de teamleden o.a.

- ▶ een zicht te geven op hoe en wat gebeurt in hun communicatie;
- ▶ verantwoordelijk te houden voor zijn of haar inbreng in de hier-en-nu-situatie;
- ▶ gezamenlijke nieuwe, gewenste ervaringen op te doen;
- ▶ inzicht te geven in hoe ze uit een probleemsituatie kunnen raken.

zodat ze de afstemming en openheid gaan waarderen als iets waardoor de kwaliteit van de samenwerking van hun team verbetert.

Het spreekt vanzelf dat dit soort van opdrachten heel veel tijdsinvestering vraagt. Zeker omdat sommige teamcoachingsopdrachten gepaard gingen met daarop aansluitende individuele coachingsvragen.

In 2010 ging ook de pilootopleiding 'mijn groep, een team' door. Deze opleiding geeft leidinggevenden een inzicht in hoe een groep werkt. We staan stil bij samenwerking en zoeken samen uit hoe en waar een leidinggevende het verschil kan maken.

Het project ontwikkelpaden werd verder uitgebouwd. In 2010 namen 12 nieuwe medewerkers de rol van leerbegeleider op. Eind 2010 waren de leerbegeleiders met 36. De leerbegeleiders bieden desgewenst ondersteuning aan de leidinggevenden bij de vertaling van het ontwikkelpad naar een concreet ontwikkelplan. Deze leerbegeleiders zijn VDAB-medewerkers die er zelf voor gekozen hebben om deze rol op te nemen. Het zijn doorgaans geen leidinggevenden maar collega's die gepassioneerd zijn door leren en ontwikkelen van mensen.

In samenwerking met Spoor21 werden er 3 workshops georganiseerd. Er werd ook een stuurgroep opgericht, en een aangepast registratiesysteem ontwikkeld. De leerbegeleiders namen voor 176 medewerkers contact op met de leidinggevende met het aanbod om een begeleiding op te starten. In 58% (102 dossiers) werd deze ook effectief opgestart.

Financiën

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de kosten (zonder afschrijvingen) en de investeringen zoals opgenomen in de uitvoeringsrekening van de begroting.

	2009	2010
VDAB algemeen (x1000)		
Kosten		
Personeel	218.866	223.215
Andere werkingskosten	96.989	94.632
Sociale prestaties	147.863	162.570
Derden	67.151	75.377
Andere	3.015	1.247
Totaal	533.884	557.041
Opbrengsten		
Europese opbrengsten	35.551	31.765
Inschakelingsplan federaal	10.501	10.501
Andere opbrengsten	61.391	66.140
Dotaties	442.030	454.484
Totaal	549.473	562.890
Investeringen		
Met dotatie	20.680	16.414
Met andere middelen	0	0
Totaal	20.680	16.414

In 2010 bedragen de totale kosten zonder afschrijvingen 557,041 miljoen euro. Met inbegrip van de uitgaven voor investeringen wordt dit bedrag 573,455 miljoen euro of 18,891 miljoen euro meer dan vorig jaar. De stijging is te verklaren door de gestegen personeelskosten (onder andere door de verhoging van de gemiddelde anciënniteit), de uitgaven aan derden omwille van extra acties in het kader van het Vlaamse Werkgelegenheids- en Investeringsplan en extra acties voor personen met een arbeidshandicap en extra investeringen in informatica. De werkingsmiddelen daalden met 2,5% omwille van de besparingen.

De volgende tabel bevat alle kosten en dit verdeeld over de verschillende activiteiten zoals ze voorkomen in de beheersovereenkomst. Dit zijn de gegarandeerde basisdienstverlening, de trajectwerking en de niet-trajectgerelateerde activiteiten. In totaal waren de VDAB-activiteiten goed voor 509.505.744 euro. Dit is een weergave van noodzakelijke financiering door de verschillende overhe-

den. De middelen zijn hoofdzakelijk afkomstig van de Vlaamse overheid, maar worden aangevuld met Europese subsidies en federale middelen.

Kosten van de VDAB-activiteiten 2010

	totaal kosten en opbrengsten	Aandeel binnen het totaal	Evolutie ten opzichte van 2009
Basisdienstverlening	46.010.947	9%	105%
Werkwinkels	11.380.786	2%	123%
Gratis vacaturebemiddeling	27.402.013	5%	102%
Totaal minimaal gegarandeerde dienstverlening	84.793.746	17%	106%
Module 2 diagnosestelling en trajectbepaling	56.126.890	11%	106%
Module 3 sollicitatietraining en begeleiding	8.564.843	2%	100%
Module 4 beroepsspecifieke opleidingen	149.454.490	29%	103%
Module 5 persoonsgerichte vorming	18.552.074	4%	104%
Module 6 opleiding en begeleiding op de werkvloer	17.748.322	3%	95%
Module 7 trajectbegeleiding en opvolging	38.442.780	8%	105%
Trajectwerking 2 tot 7	288.889.399	57%	103%
Productontwikkeling	1.850.189	0%	57%
Arbeidsmarktstudies	2.751.566	1%	93%
Wettelijke, administratieve en bijkomende opdrachten	46.877.597	9%	111%
Ondersteuning regionale overlegorganen	2.104	0%	56%
Individuele beroepsopleiding	555.990	0%	
Niet-trajectgerelateerde opleidingskosten	2.093.531	0%	72%
Competentiecentra loopbaanbegeleiding, infotheken	3.437.124	1%	91%
Stimuleringsbeleid	988.045	0%	123%
Personen met een arbeidshandicap	69.690.538	14%	108%
Regie-activiteiten	7.575.915	1%	96%
Totaal niet-traject gerelateerd	133.972.409	26%	107%
Totaal	509.505.744	100%	104%

Bijlagen

Bijlage 1: Adressenlijst VDAB

0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 20 uur)

Internet: www.vdab.be



e-mail: vdab@vdab.be



Centrale Diensten

Keizerslaan 11 1000 Brussel. tel. 02 506 15 11 fax 02 506 15 90

Arbeidsmarktbeheer

Aalst - directeur: Lieve Clinckaert

Hopmarkt 11 9300 Aalst tel. 053 76 71 71 fax 053 76 71 99

Antwerpen - directeur: Luc Hostens

Somerstraat 22 2018 Antwerpen tel. 03 202 17 11 fax 03 202 17 00

Brugge - directeur: Roland Bracke

Spanjaardstraat 17 8000 Brugge tel. 050 44 04 11 fax 050 34 42 39

Gent - directeur: Louis Greif

Kongostaat 7 9000 Gent tel. 09 265 47 11 fax 09 233 21 70

Hasselt - directeur: Luc Lauryssens

Thonissenlaan 47b 3500 Hasselt tel. 011 26 06 26 fax 011 26 06 66

Kortrijk - directeur: Erik Bouckaert

Rijselsestraat 57 8500 Kortrijk tel. 056 24 74 50 fax 056 24 74 44

Leuven - directeur: Jos Geuens

Sint-Maartenstraat 5 3000 Leuven tel. 016 29 86 00 fax 016 22 91 97

Mechelen - directeur: Roland Verbeek

H. Consciencestraat 5-7 2800 Mechelen tel. 015 28 15 20 fax 015 28 15 99

Oostende - directeur: Roland Neiryck (tot einde mei 2010) - Carine Daene

Perronstraat 10 8400 Oostende tel. 059 55 65 11 fax 059 70 18 59

Sint-Niklaas - directeur: Freddy Van Malderen

Noordlaan 4 9100 Sint-Niklaas tel. 03 760 16 50 fax 03 765 96 81

Tongeren - directeur: Johnny Nelissen

Stationslaan 12 3700 Tongeren tel. 012 39 09 00 fax 012 23 40 62

Turnhout - directeur: Leo Goosens

Spoorwegstraat 7 2300 Turnhout tel. 014 44 51 10 fax 014 44 51 00

Vilvoorde - directeur: Harry Van Vaerenbergh (tot einde maart 2010) - Ludo Vleminckx

Witherenstraat 19 1800 Vilvoorde tel. 02 255 92 00 fax 02 255 92 99

Competentiecentra

Provincie Antwerpen Somersstraat 22	directeur: Ann Vroonen 2018 Antwerpen	tel. 03 202 17 11	fax 03 202 17 00
Provincie Limburg Thonissenlaan 47	directeur: Marc Cloostermans 3500 Hasselt	tel. 011 26 06 30	fax 011 26 06 18
Provincie Oost-Vlaanderen Kongostaat 7	directeur: Karel Tirez 9000 Gent	tel. 09 265 49 30	fax 09 265 48 16
Provincie West-Vlaanderen Rijselsestraat 57	directeur: Bram Lievrouw Luc Huysentruyt (tot einde maart 2010) - Antoon Vermeulen (tot einde oktober 2010) 8500 Kortrijk	tel. 056 24 74 01	fax 056 24 74 44
Provincie Vlaams-Brabant Witherenstraat 19	directeur: Luc Borms 1800 Vilvoorde	tel. 02 255 92 85	fax 02 255 92 79
Regionale Dienst Brussel Wetstraat 95	directeur: Marc Deleye 1040 Brussel	tel. 02 235 18 62	fax 02 235 18 61

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	fax 03 202 18 76
Kongostaat 7	9000 Gent	tel. 09 265 47 31	fax 09 233 21 70
Rijselsestraat 57	8500 Kortrijk	tel. 056 24 74 14	fax 056 24 78 69
Leuvensesteenweg 72	3290 Diest	tel. 013 32 23 36	fax 013 32 16 26
Pastorijstraat 7	3620 Lanaken	tel. 089 73 92 70	fax 089 71 83 24
Spanjaardstraat 17	8000 Brugge	tel. 050 44 04 97	fax 050 34 42 39

Bijlage 2: Structuren VDAB

Samenstelling raad van bestuur 2010

Voorzitter

de heer H. Cossey (HIVA) - tot 15/2/10
 de heer D. Pieters - van 15/2/10 tot 1/7/10
 de heer J. Roos - vanaf 1/7/10

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

de heer P. Leyman (Voka – VEV)
 mevrouw S. Teughels (Voka – VEV)
 mevrouw A. Cattelain (FEDERGON)
 de heer M. Dillen (Confederatie Bouw)
 mevrouw C. Bosch (FEVIA) - tot 15/2/10
 mevrouw N. De Greve (FEDIS) - vanaf 15/2/10
 de heer J. Sap (UNIZO)
 de heer B. Cuyt (UNIZO)
 de heer W. Van Goethem (FEDUSTRIA)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

de heer Ph. Diepvents (ABVV)
 mevrouw C. Copers (ABVV)
 de heer D. Schoeters (ABVV)
 mevrouw A. Vermorgen (ACV)
 de heer M. Demaeght (ACV)
 de heer P. Van der Hallen (ACV)
 mevrouw P. Stalpaert (ACV)
 de heer H. Engelen (ACLVB)

Regeringsafgevaardigden

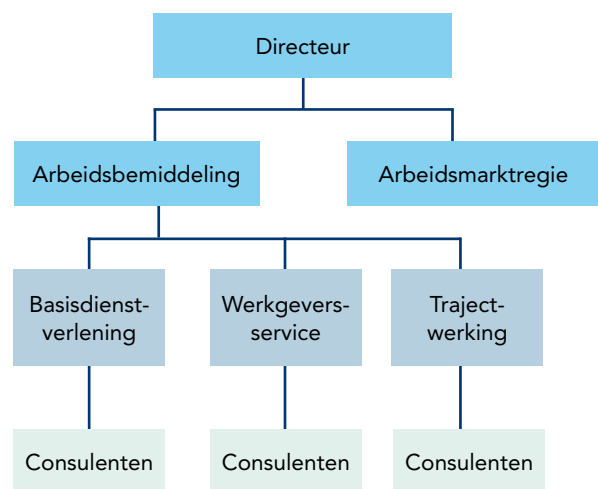
voor begroting:
 mevrouw A. Peeters - tot 15/2/10
 mevrouw Y. Kherbache - vanaf 15/2/10 tot 1/6/10
 mevrouw H. Coppen - vanaf 1/6/10
 Kabinet van de Vlaamse minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestijding
 voor werk:
 mevrouw M. Vrijens - vanaf 15/2/10
 Kabinet van de Vlaamse minister van Economie, Buitenlands beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

Vertegenwoordiger VDAB

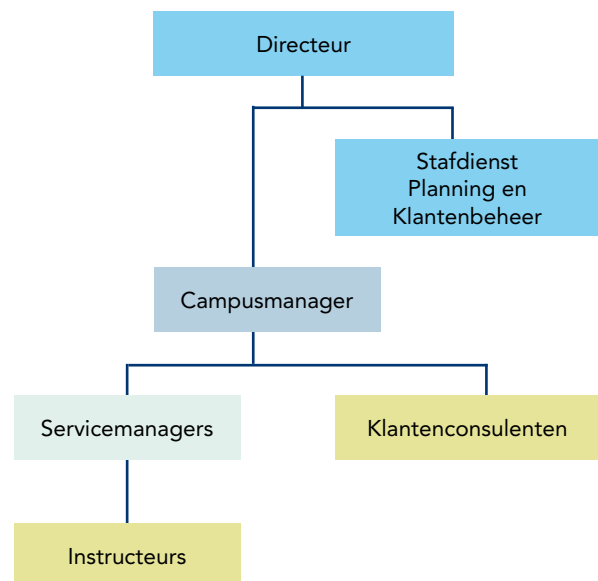
de heer F. Leroy
 Gedelegeerd bestuurder VDAB

Organigram regionale diensten

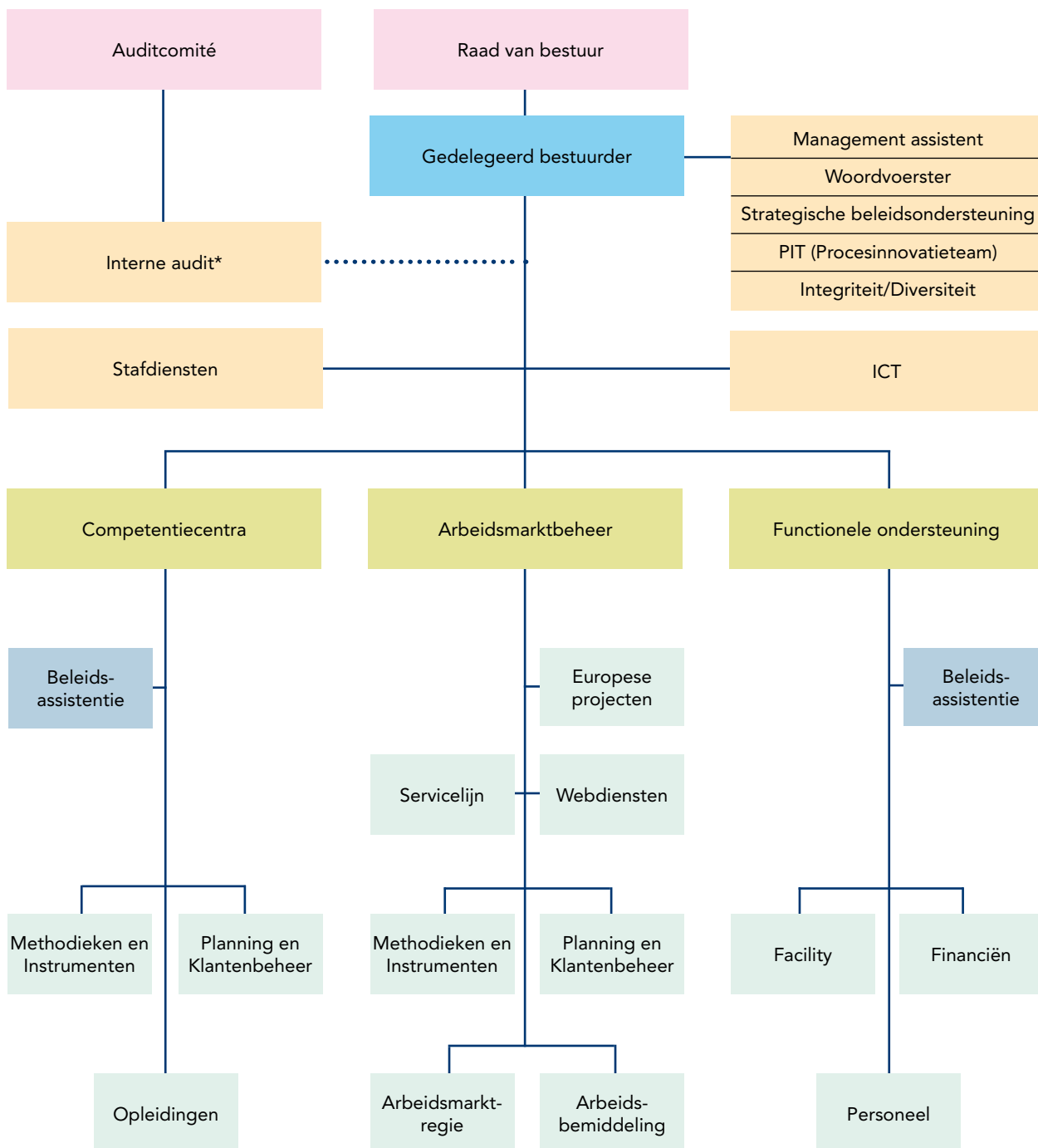
Arbeidsmarktbeheer



Competentiecentra



Organigram centrale diensten



*functioneel verbonden aan het auditcomité

Bijlage 3: Publicaties VDAB

In het kader van zijn sociale en economische opdracht registreert de VDAB heel wat gegevens over werkzoekenden en vacatures. Die gegevens worden door de studiedienst verwerkt tot bruikbaar cijfermateriaal over de werkloosheid en het werkaanbod in Vlaanderen. Zo heeft de VDAB steeds een uitgelezen zicht op het reilen en zeilen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Aan de hand van verschillende publicaties en toepassingen (meestal gratis) wordt hierover naar een breed publiek gerapporteerd. Alle publicaties en toepassingen zijn terug te vinden op de vdab-site (vdab.be). Klik hiervoor bovenaan de startpagina op 'cijfers'.



Arvastat

Gratis online toepassing

Arvastat is een zeer uitgebreide toepassing waarmee je snel en eenvoudig **statistieken over de werkloosheid en het werkaanbod in Vlaanderen** kan raadplegen.

De toepassing biedt een uitgebreide keuze aan grafisch geïllustreerde basisstatistieken, maar laat eveneens toe om zelf zeer gedetailleerde tabellen en tijdreeksen samen te stellen.



Alle gegevens zijn beschikbaar **tot op gemeentelijk niveau** en worden maandelijks geactualiseerd. Via pdf- en excelfunctionaliteit kunnen de gegevens ook geprint, bewaard of bewerkt worden.

Werkloosheids- en werkaanbodberichten

Gratis downloadbaar (pdf)

Met deze beknopte maandelijkse berichten wordt de evolutie van de werkloosheid en het werkaanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt op de voet gevolgd.



Analyse Vacatures - Knelpuntberoepen

Gratis downloadbaar (pdf) / Gedrukt (betalend)

Zelfs in tijden van zeer hoge werkloosheid vinden werkgevers niet voor alle beroepen even gemakkelijk (de juiste) kandidaten. De beroepen waarvoor de vacatures moeilijk ingevuld raken, de zogenaamde knelpuntberoepen, worden door de VDAB jaarlijks geanalyseerd en besproken in het gelijknamige rapport



Wegwijs op de Vlaamse Arbeidsmarkt

Gratis downloadbare toepassing

De **wegwijs-toepassing** bevat een schat aan lokale arbeidsmarktgegevens en is een uniek instrument om de arbeidsmarkt te screenen doorheen duizenden onderling verbonden pagina's met **bevolkings-, tewerkstellings- en werkloosheidsgegevens**. De toepassing maakt het heel eenvoudig om gegevens van het Vlaamse tot het gemeentelijke niveau visueel overzichtelijk met elkaar te vergelijken.



Wegwijs Lokaal

Gratis online toepassing

Wegwijs Lokaal is een aanvulling op 'Wegwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt' en biedt een **overzicht van de verschillende indicatoren in een bepaalde gemeente of zorggebied**, gepositioneerd binnen de bovenliggende geografische niveaus.



Wijkwijzer

Gratis online toepassing



Met **Wijkwijzer** kan je voor elke Vlaamse gemeente de kenmerken van de werkzoekenden **tot op wijkniveau** opvragen. Dit is zeker voor de centrumsteden een belangrijke meerwaarde.

Werkzoekende schoolverlaters

Gratis downloadbaar (pdf) / Gedrukt (betalend)
 Gratis online toepassing (detailgegevens)

Jaarlijks onderzoek waarin pas afgestudeerden een jaar lang gevolgd worden in hun zoektocht naar een eerste job.

De studie beantwoordt de belangrijke vraag naar de tewerkstellingskansen die de verschillende studierichtingen bieden en geldt als een referentiewerk voor iedereen die op het punt staat een studiekeuze te maken.

De basisresultaten worden in rapportvorm gebundeld, detailgegevens zijn terug te vinden in een gratis toepassing.



Kansengroepen in kaart

Gratis downloadbaar (pdf)

Met 'Kansengroepen in Kaart' rapporteert de VDAB zesmaandelijks over de verschillende kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Aan de hand van uiteenlopende indicatoren, geïllustreerd met tabellen, grafieken en geografische kaarten, worden de kansengroepen nauwgezet in kaart gebracht.



ArbeidsmarktTopics

Gratis downloadbaar (pdf)
 Gedrukt (betalend)

Beknpte onderzoeksrapporten waarin een actueel aspect van de arbeidsmarkt gedetailleerd wordt belicht.



Impact van de crisis

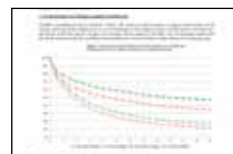
Gratis downloadbaar (pdf)

Welke werkzoekenden worden het felst geplaagd door de crisis, en in hoeverre zijn hun uitstroomkansen gevrijwaard gebleven. Voor de 13 centrumsteden werd dit gedetailleerd in kaart gebracht.

VDAB papers

Gratis downloadbaar (pdf)

In 'VDAB Papers' worden, veelal met behulp van statistische analysetechnieken, minder toegankelijke arbeidsmarktdata uitgebreid onderzocht.



VDAB Ontcijfert

Gratis downloadbaar (pdf)

Korte nieuwsberichten over actuele thema's op de arbeidsmarkt.



VDAB onderzoek

Gratis downloadbaar (pdf)

Nieuwsbrieven gebaseerd op uitgebreide statistische analyses waarvan de integrale versies terug te vinden zijn in de reeks 'VDAB papers'. De voornaamste conclusies uit die papers worden in de nieuwsbrieven bevattelijk voorgesteld aan een ruimer publiek.



Sectorgegevens

Gratis downloadbare excelbestanden

Maandelijks exceltabellen met sectorale gegevens over ontvangen en openstaande vacatures, individuele beroepsopleidingen, karakteristieken van de geplaatste werkzoekenden en arbeidsreserve op basis van het beroep.

Socio-economische kerngegevens

Gratis downloadbare excelbestanden

Regionale kerngegevens over demografie, werkgelegenheid, tewerkstelling en werkloosheid, aangevuld met specifieke gegevens over de VDAB-dienstverlening (trajectwerking en opleidingen).

Bijlage 4: Lijst van afkortingen

ABVV	: Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	: Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden in België
ACTIRIS	: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
ACV	: Algemeen Christelijk Vakverbond van België
ADG	: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AMB	: Arbeidsmarktbeheer
AMI	: Arbeidsmarktinformatiesysteem
ANPCB	: Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden
ASO	: Algemeen Secundair Onderwijs
BSO	: Beroepssecundair Onderwijs
CBO	: Centra Beroepsopleiding
CC	: Competentiecentra
CGVB	: Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze
CIM	: Centrum voor Informatie over de Media
COBRA	: Competentie- en Beroepsrepertorium van de Arbeidsmarkt
DBO	: Dienst Beroepsopleiding Onderwijs
EER	: Europese Economische Ruimte
EFQM	: European Foundation for Quality Management
EFRO	: Europees Fonds voor Regionale ontwikkeling
ELIT	: Europees Label voor Innovatief Talenonderwijs
ESF	: Europees Sociaal Fonds
EU	: Europese Unie
EURES	: European Employment Services
EVA	: Extern verzelfstandigd agentschap
FEVIA	: Federatie Voedingsindustrie
FOREM	: Formation et Emploi
FVB	: Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwnijverheid
GA	: Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten
GESCO	: Gesubsidieerde Contractuelen
BIBO	: Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding
GOB	: Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdiensten
GTB	: Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleidingsdienst
HIVA	: Hoger Instituut voor de Arbeid
HR	: Human Resources
HSO	: Hoger Secundair Onderwijs
IALS	: International Adult Literacy Survey
IBO	: Individuele Beroepsopleiding
ICT	: Informatie- en Communicatietechnologie
IDPB	: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
KMO	: Kleine en Middelgrote Ondernemingen
KUL	: Katholieke Universiteit Leuven
MMPP-problematiek	: Medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek
MOVI	: Netwerk voor management in de Vlaamse Overheid
MVO	: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NEC	: Normaal Economisch Circuit
NGO	: Niet-gouvernementele Organisatie

NodW	: Nederlands op de Werkvloer
NT2	: Nederlands als Tweede Taal
NWWZ	: Niet-werkende Werkzoekenden
OC	: Oriëntatiecentrum
OCMW	: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PIT	: Procesinnovatieteam
PST	: Professionele Schoonmaaktechnieken
PWA	: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RDB	: Regionale Dienst Brussel
RESOC	: Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
RTC	: Regionale Technologische Centra
RVA	: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SERR	: Sociaal Economische Raad van de Regio
SIA	: Sociale Interventieadviseur
SINE	: Sociale inschakelingseconomie
SOCIUS	: Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk
TSO	: Technisch Secundair Onderwijs
UNIZO	: Unie van Zelfstandige Ondernemers
UWW	: Uitkeringsgerechtigde Volledig Werkloze
VCA	: Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
VCL	: Vervolmakingscentrum voor Lassers
VCSPPO	: Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen
VDAB	: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VERSO	: Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VESOC	: Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité
VIBAM	: Vormingsinitiatief voor Bedienden van de Antwerpse Metaalnijverheid
VLAO	: Vlaams Agentschap Ondernemen
VOCB	: Vlaams Ondersteuningscentrum voor de Basiseducatie
VOCVO	: Vlaams ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs
VOKA	: Vlaams netwerk van ondernemingen
VORMETAL	: Vormingscentrum voor bedienden van de metaalverwerkende nijverheid
VOP	: Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een handicap
VOSEC	: Vlaams overleg sociale economie
VWSG	: Vereniging van Vlaamse steden en Gemeenten
WEP	: Werkervaringsplan
WIP	: Werkgelegenheids- en Investeringsplan



samen sterk voor werk