



Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Jaarverslag 2009

VDAB

samen sterk voor werk

Jaarverslag 2009

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

Een ongekeerde ommekeer. Dat was wat de economische crisis in 2009 op de arbeidsmarkt teweegbracht. Op anderhalf jaar tijd sloegen een historische krapte aan beschikbare arbeidskrachten en een overvloed aan werkaanbiedingen om in massaal banenverlies en alarmerende werkloosheidscijfers. Uit onze jaarresultaten blijkt dat de crisis het moeilijk – en soms zelfs onmogelijk – maakte om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren, bijvoorbeeld op het vlak van het bereik van de vacaturewerking, de uitstroom naar werk of het opstarten van individuele beroepsopleidingen. Nochtans draaide de VDAB in 2009 meer dan ooit op volle toeren. Als bij toverslag werd van ons een omschakeling verwacht naar een aangepaste dienstverlening voor een werkzoekendenpopulatie die tussen september 2008 en maart 2010 met circa 18 procent toenam. Onze dienstverlening werd pragmatisch bijgestuurd om onder andere meer eerste hulp bij ontslag te kunnen bieden, om tijdelijke werklozen de mogelijkheid te bieden hun competenties te versterken en om te voorzien in een aanpak op maat voor alle werkzoekenden, van jonge schoolverlaters tot ervaren vijftigplussers. Met het Werkgelegenheidsplan dat de Vlaamse regering en de sociale partners eind vorig jaar afsloten, kreeg de VDAB er opnieuw opdrachten bij met het oog op het revitaliseren van de wisselwerking tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Ook in 2010 zal er nood zijn aan heel wat daadkracht, wendbaarheid en creativiteit om kort op de bal te kunnen spelen en een meerwaarde te kunnen leveren als arbeidsmarktregisseur en publieke dienstverlener. Dat het aantal ontvangen en openstaande vacatures in maart eindelijk weer opveerde en dat de maandelijkse toename van de werkloosheidscijfers lijkt te stagneren, is weliswaar hoopgevend, maar het betekent niet dat de werkgelegenheids crisis voorbij is. Vele duizenden banen staan momenteel nog op de tocht, de tewerkstellingskansen van kansengroepen blijven onrechtvaardig laag, en in september maakt een nieuwe generatie schoolverlaters de overstap naar een arbeidsmarkt die hen weinig rooskleurige perspectieven te bieden heeft. Tegelijk heeft de crisis het aantal knelpuntberoepen nauwelijks doen dalen en zullen heroriënterende bewegingen binnen sectoren de mismatch aan competenties alleen nog maar verheven.

Bovendien zullen we ons nu al moeten voorbereiden op de crisis na de crisis. Wanneer de economie heropleeft, zullen de structurele problemen die de dynamiek van onze arbeidsmarkt bedreigen, zich namelijk in toenemende mate manifesteren. De combinatie van een lage arbeidsparticipatie van vijftigplussers, een moeizame inschakeling van migranten en andere kansengroepen, een gebrekkige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een verkokerde benadering van uitkeringsgerechtigden binnen de sociale zekerheid heeft ertoe geleid dat Vlaanderen momenteel onvoldoende voorbereid is om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen dat binnenkort door de vergrijzing zal ontstaan. Bovendien zal de krimpende arbeidsreserve over de nodige competenties moeten beschikken om

de nieuwe functies te kunnen invullen die het bedrijfsleven nodig heeft om te floreren in een context van globalisering en kennisintensivering. Deze kwalitatieve kloof overbruggen is minstens een even grote uitdaging als het wegwerken van de kwantitatieve tekorten. Tegelijk zullen burgers op een dynamische en competitieve arbeidsmarkt nieuwe zekerheden vragen in het kader van hun loopbaanuitbouw.

De uitdagingen die op korte en lange termijn afkomen op de VDAB, zijn dus niet te onderschatten. Daarom zullen we in 2010 blijven investeren in de professionalisering van onze organisatie, in maatgerichte diensten en in innovatieve instrumenten. De 'to-verformule' zal erin bestaan om steeds meer en steeds nauwer te gaan samenwerken met andere arbeidsmarktactoren. Uit ons jaarverslag mag blijken dat samenwerkingsverbanden een noodzakelijke voorwaarde geworden zijn om in een complexe maatschappelijke context een doeltreffende dienstverlening te kunnen garanderen, een dienstverlening ook die steeds meer op maat van individuele behoeftes wordt afgestemd.

Het zal echter een hele heksentoer worden om constructief en proactief te blijven opereren op een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door onafgebroken transitie, terwijl kwaliteit in evenwicht gebracht dient te worden met efficiëntie en de budgettaire speelruimte voor duurzame beleidsvoering steeds kleiner wordt.



Danny Pieters
Voorzitter raad van bestuur



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder

Inhoud

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1: De VDAB en de arbeidsmarkt	7
Crisis op de Vlaamse arbeidsmarkt	7
De conjunctuurmaatregelen van de VDAB	9
Een waardegedreven en mensgericht overheidsbedrijf	9
1.1 Klantgerichte structuren	11
Samenstelling raad van bestuur	11
Organigram regionale diensten	11
Organigram centrale diensten	12
1.2 De parameters van de beheersovereenkomst	13
Basisdienstverlening	13
Sluitende aanpak	14
Competentiecentra	15
Innovatie en productontwikkeling	15
De VDAB als werkgever	15
Hoofdstuk 2: De VDAB-dienstverlening in 2009	17
2.1 Regie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen	17
Uitbestedingsbeleid	17
Netwerkvorming	19
Premies	21
2.2 De basisdienstverlening	22
Dienstverlening voor werkzoekenden	22
Dienstverlening voor werkgevers	23
2.3 De sluitende aanpak voor werkzoekenden	26
Preventieve werking	26
Curatieve werking	30
2.4 Competieversterking voor werkzoekenden en werknemers	31
Bereik van de acties in de competentiecentra in 2009	32
Focus op kansengroepen	34
Bereik van de IBO's en opleidingen in kansenberoepen	36
Hoofdstuk 3: Personeel en financiën	39
3.1 Personeel	39
Feiten en cijfers	39
Intern opleidingsaanbod	40
3.2 Financiën	42
Bijlagen	45
Bijlage 1: Adressenlijst VDAB	45
Bijlage 2: Publicaties VDAB	47
Bijlage 3: Lijst van de afkortingen	50

Charter Deugdelijk Bestuur

De raad van bestuur van de VDAB heeft in 2009 de onderstaande principes inzake deugdelijk bestuur voor extern verzelfstandigde agentschappen onderschreven. De principes werden opgesteld onder de koepel van MOVI en in samenwerking met Guberna, het Instituut voor Bestuurders.

PRINCIPE 1. De overheid gedraagt zich als een actieve en geïnformeerde aandeelhouder en ontwikkelt een duidelijke en consistente eigenaarstrategie ten aanzien van haar extern verzelfstandigde agentschappen.

PRINCIPE 2. De raad van bestuur van ieder extern verzelfstandigd agentschap beschikt over de nodige autonomie, competenties en objectiviteit om zijn verantwoordelijkheden inzake strategische sturing en controle van het uitvoerend management te kunnen uitvoeren.

PRINCIPE 3. De raad van bestuur van ieder extern verzelfstandigd agentschap wordt op een professionele manier samengesteld met de nodige aandacht voor diversiteit en complementariteit.

PRINCIPE 4. De raad van bestuur van ieder extern verzelfstandigd agentschap kwijt zich op een doeltreffende en efficiënte manier van zijn taken en levert zodoende een waardevolle bijdrage tot de realisatie van de doelstellingen van het agentschap.

PRINCIPE 5. De raad van bestuur van ieder extern verzelfstandigd agentschap richt gespecialiseerde comités op die de raad bijstaan in de uitvoering van zijn taken.

PRINCIPE 6. Ieder extern verzelfstandigd agentschap beschikt over een professioneel en geresponsabiliseerd uitvoerend management dat instaat voor de operationele leiding van het agentschap.

PRINCIPE 7. Ieder extern verzelfstandigd agentschap waarborgt een passende openbaarmaking van de principes inzake deugdelijk bestuur die worden nageleefd.

Via het Charter Deugdelijk Bestuur wordt aangegeven hoe de VDAB invulling geeft aan de principes van deugdelijk bestuur voor extern verzelfstandigde agentschappen. Het charter wordt jaarlijks aangepast en kan geraadpleegd worden op de website van de VDAB.

 <http://vdab.be/trends/jaarverslag.shtml>



Hoofdstuk 1

De VDAB en de arbeidsmarkt

7

20 jaar VDAB

In 2009 bestond de VDAB 20 jaar en wilde dat op een gepaste manier vieren, met waardering voor de inzet van het personeel de afgelopen 20 jaar. Zo werd er beslist een geschiedkundig boek te publiceren dat de afgelopen 20 jaar van de VDAB schetst aan de hand van foto's, verhalen en op basis van wetenschappelijk onderzoek. Per regio werd er ook een evenement georganiseerd waarop alle medewerkers waren uitgenodigd, alsook een boomplantactie waar de VDAB in samenwerking met Bosbeheer Vlaanderen per provincie een bos aanplantte.

De beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB voor de periode 2005-2009 legt de brug tussen de politieke beleidsprioriteiten en de kernopdrachten van het agentschap. Als dusdanig fungeert de beheersovereenkomst als het raamwerk waarbinnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid door de VDAB wordt geoperationaliseerd en uitgevoerd.

Binnen de klijlijnen van de beheersovereenkomst wordt de dienstverlening jaarlijks afgestemd op de arbeidsmarktsituatie en de beleidsbrief van de voogdijminister. Daarnaast ontwikkelt de VDAB zelf een strategisch plan om de eigen missie waar te maken:

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.

Crisis op de Vlaamse arbeidsmarkt

De werkloosheid stijgt onafgebroken sinds november 2008. Omdat de arbeidsmarkt met vertraging reageert op de conjuncturomslagen van het vierde kwartaal 2007, ging de financiële crisis aanvankelijk niet gepaard met een stijging van de werkloosheid, maar wel met een krimpend dalingsritme. Zo was oktober 2008 de laatste maand met een daling op jaarbasis. De dramatische verslechtering van de wereldeconomie en de om zich heen grijpende economische crisis dreven het stijgingsritme in de eerste jaarhelft van 2009 fors op, om ten slotte in juni te pieken (+23,5%). Eind december 2009 telde Vlaanderen 220.375 niet-werkende werkzoekenden. Dat zijn er 42.338 of 23,8% meer dan een jaar voordien.

Ten gevolge van de concentratie van het banenverlies in specifieke, vooral industriële sectoren, manifesteerde de toename van de werkloosheid zich vooral bij de mannen, de jongeren (ook schoolverlaters), de middengeschoolden, allochtonen en arbeiders. Door de inschrijving van de schoolverlaters bereikte de jeugdwerkloosheid na de zomer een piek. De arbeidsmarktpositie van jongeren is wankel bij een conjuncturele terugval, doordat bedrijven aanwervingen uitstellen en bij herstructureringen en af-

slankingen tijdelijke werknemers en werknemers met de laagste anciënniteit viseren. In beide scenario's zijn vooral jongeren de dupe.

De toename bij de vijftigplussers blijft achter op de andere leeftijdsgroepen. Oudere werknemers hebben vaker vast werk, meer anciënniteit en laten bij afvloeiingen de jongeren voorgaan. Voor de volledigheid, oudere werknemers blijven niet buiten schot, maar door de gehanteerde formules – brugpensioen, Canada Dry, tijdskrediet en tijdelijke werkloosheid – tekent de uitstoot van ouderen zich minder af in de werkzoekendenstatistieken. In het licht van de vergrijzing is het geen optie om in crisistijd het activerende beleid ten aanzien van vijftigplussers af te bouwen.

Ook de vacatures hebben doorgaans een achterstand op de schommelingen van de conjunctuur. Na de twee uitzonderlijk goede jaren 2007 en 2008, is het aantal ontvangen vacatures in 2009 gedaald tot onder het niveau van 2006. Het jaar werd afgesloten met een daling van 19,1% van het totale aantal ontvangen vacatures (Normaal Economisch Circuit, zonder Uitzendopdrachten), de sterkste daling die ooit werd genoteerd. In 2008 ontving de VDAB 269.122 vacatures, in 2009 waren dat er nog 217.588.

Maandelijks ontving de VDAB ongeveer 5.000 jobs minder dan het jaar voordien. Dat is een duidelijke achteruitgang, maar geen rampzalige evolutie. Een kleine 20.000 nieuwe vacatures per maand betekent dat de crisis er in Vlaanderen niet voor heeft gezorgd dat het aantal aanwervingen volledig is stilgevallen.

Werkweek

In 2007 en 2008 zette de VDAB in het najaar telkens een banenmarkt op poten. Daarbij vonden op een aantal locaties in Vlaanderen grote jobbeurzen plaats, waarop werkzoekenden massaal werden uitgenodigd. De gewijzigde economische situatie zette de VDAB ertoe aan om het concept te herdenken en een nieuw initiatief uit te tekenen: de werkweek. De piste van de traditionele jobbeurzen werd in grote mate verlaten en vervangen door een vernieuwende aanpak waarbij alle actoren op de arbeidsmarkt beter aan bod kwamen.

Het accent kwam meer te liggen op de lokale arbeidsmarktsituatie, waarbij maximaal ingezet werd op niches en plaatselijke noden. In dat verband organiseerden de lokale directies gedurende een week een hele reeks gevarieerde activiteiten. Als basisboodschap wou de VDAB meegeven dat er voor iedereen nog heel wat kansen liggen op de arbeidsmarkt. De activiteiten tijdens de werkweek waren niet alleen geografisch goed gespreid over Vlaanderen, maar er werd bovendien de nodige aandacht besteed aan een goede spreiding over de verschillende doelgroepen die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn.

In totaal werden er 87 verschillende activiteiten georganiseerd over heel Vlaanderen. Daarnaast waren er in 18 competentiecentra 'doedagen' in het kader van de samenwerking met het Beroepenhuis in de provincies West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant.

De conjunctuurmaatregelen van de VDAB

Om de gevolgen van de economische recessie op de arbeidsmarkt op te vangen, heeft de VDAB in eerste instantie bijkomende capaciteit vrijgemaakt om de teams uit te breiden die 'eerste hulp bij ontslag' bieden. Er werden met andere woorden meer sociale interventieadviseurs (SIA's) ingezet om werknemers op te vangen die getroffen werden door een dreigende herstructurering, collectief ontslag of faillissement. De sociale interventieadviseurs streven naar een zo snel mogelijke hertewerking, onder meer door informatie te verstrekken en tewerkstellingscellen te organiseren.

Om het herstructureringsbeleid een bijkomend elan te geven, is de Vlaamse overheid overgegaan tot de integratie van het Herplaatsingsfonds in de VDAB. Aldus werd de aanpak van faillissementen en collectieve ontslagen gestroomlijnd en vond er een administratieve vereenvoudiging plaats voor werkgevers en werknemers.

In het licht van de aanzwellende golf herstructureringen begin 2009 werd tevens de actie 'Direct' op het getouw gezet, bedoeld om ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een vangnet te voorzien in het geval dat de tijdelijke contracten na afloop collectief niet verlengd worden. De VDAB werkt in dat verband nauw samen met de sociale partners op subregionaal niveau (RESOC en SERR) en zoekt ook partnerschappen met de sectoren op.

De VDAB verleende zijn medewerking aan het Europees Globalisatiefondsdossier 'textielsector', bedoeld om de werknemers uit de zwaar getroffen textielsector extra ondersteuning te bieden en op weg te helpen naar een nieuwe tewerkingstelling (al dan niet binnen de sector textiel).

In navolging van het akkoord tussen de sociale partners en de Vlaamse regering met betrekking tot de tewerkingstelling van 50-plussers ('Samen op de bres voor 50+'), hebben Federgon en de VDAB ook stappen gezet om het verplichte outplacement voor 45-plussers te verrijken. Door een betere afstemming en gestandaardiseerde informatie-uitwisseling moet dat outplacement meer ingebed raken in de tewerkingstellingstrajecten van de VDAB. Bovendien zet Federgon zich in om de kwaliteit van de outplacementbegeleiding te optimaliseren. Daarvoor werd een gezamenlijk certificeringsorganisme opgericht.

Door de economische terugval krijgen werknemers ook vaker te maken met tijdelijke werkloosheid. Om die periodes van inactiviteit op een zinvolle wijze te overbruggen, werd de nodige opleidingscapaciteit beschikbaar gesteld opdat werknemers die om economische redenen werkloos zijn, zich gratis kunnen bijscholen. Daarnaast worden webleeropleidingen gratis aangeboden aan werknemers op eigen verzoek.

Conform het Impulsplan van de Vlaamse regering zijn er ten slotte diverse acties opgezet in samenwerking met sectorale vormingsfondsen, in uitvoering van de addenda van de sectorconvenants.

Een waardegedreven en mensgericht overheidsbedrijf

Als publieke dienstverlener wou de VDAB zich ook in 2009 laagdrempelig en klantgericht opstellen. De waaiers aan initiatieven op het vlak van duurzaam ondernemen toonde opnieuw aan dat de VDAB maatschappelijk daadwerkelijk het verschil wil maken (cf. sociaal jaarverslag).

De participatie van klanten en stakeholders aan de besluitvormingsprocessen kon gekanaliseerd worden via diverse overlegorganen, zoals de Regionale Sociaal-Economische Comité's (RESOC), het Stakeholdersforum, het Lokaal Partnerschapsoverleg, de Bedrijvenpanels en de Cursistenraden. Door middel van tevredenheidsmetingen en een kwaliteitsvol klachtenbeheer verwierf de VDAB meer inzicht in de behoeftes en bezorgdheden van zijn klanten.

Als werkgever zette de VDAB stappen richting een modern HR-beleid, gericht op rechtvaardige verloning, competentie management, talentontwikkeling, welzijn en werkbaarheid, evenredige participatie en gelijke kansen voor iedereen. Dat ging ook gepaard met een duidelijke keuze voor efficiëntie en effectiviteit in de arbeidsorganisatie. Van strategisch belang was de voortzetting van de acties om coaching en teamwerking te verankeren op alle niveaus.

Klachtenmanagement

De VDAB behandelde 1.421 klachten (ten opzichte van 1.125 in 2008). De forse toename van het aantal klachten ligt in de lijn van de evolutie van de werkloosheid: eind augustus 2009 telde Vlaanderen 21,3% niet-werkende werkzoekenden meer dan vorig jaar. Wel nam het aandeel ongegronde klachten toe met 2% tot 64,9%.

Voor het eerst werd ook de contactname met de klager geregistreerd. In 27,8% van de klachten nam de klachtenbehandelaar contact op met de klager, wat uiteraard ruimte laat voor verbetering.

Het is geleden van 2006 dat de klachten over de Competentiecentra een eerste plaats bekleedden. Trajectwerking verhuisde naar de 2de plaats en Basisdienstverlening blijft ondanks een dalend aandeel op 3. Het aandeel van de klachten over Vacaturewerking neemt toe; de klachten over IBO nemen betekenisvol af ten opzichte van 2008.

Het aantal klachten over discriminatie en ook het aandeel van de discriminatieklachten in het totale aantal klachten nemen toe.

Slechts 66,2% van de klagers kreeg een definitief antwoord binnen de 20 kalenderdagen, een daling met 11,6% ten overstaan van 2008 (77,8%). Het is duidelijk dat de VDAB het moeilijk had om de plotse toename van de klachten met 24,5% het hoofd te bieden. Er werd terecht voor geopteerd om niet in te leveren op de kwaliteit van de klachtenbehandeling, waardoor de behandeltermijnen in de verdrukking kwamen en opnieuw een bijzonder aandachtspunt vormen.

EFQM-certificering

Op verzoek van het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg werd een assessment uitgevoerd bij de VDAB op basis van het EFQM-Excellence model 1999. Daarbij werd gebruikgemaakt van een workshop, aangevuld met een extern assessment. Op basis van de gegevens en informatie die door de VDAB werden verstrekt, kon beoordeeld worden voor welk Business Excellence-certificaat de VDAB de komende drie jaren in aanmerking komt.

Het puntentotaal dat de VDAB behaalde, bedroeg 400 op 1.000. Met die score verlengt de VDAB zijn K2b-label. In Europese EFQM-termen komt dat overeen met een R4E**** (Recognised for Excellence met 4 sterren).

1.1 Klantgerichte structuren

Samenstelling raad van bestuur

Voorzitter

de heer H. Cossey (HIVA)

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

de heer Ph. Muyters (Voka – VEV) tot 13/7/09
 de heer P. Leyman (Voka – VEV) vanaf 1/11/09
 mevrouw S. Teughels (Voka – VEV)
 mevrouw A. Cattelain (FEDERGON)
 de heer M. Dillen (Confederatie Bouw)
 mevrouw C. Bosch (FEVIA)
 de heer J. Sap (UNIZO)
 de heer B. Cuyt (UNIZO)
 de heer W. Van Goethem (FEDUSTRIA)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

mevrouw K. Van Rie (ABVV) tot 1/10/09
 de heer Ph. Diepvents (ABVV) vanaf 1/10/09
 mevrouw C. Copers (ABVV)
 de heer D. Schoeters (ABVV)
 mevrouw A. Vermorgen (ACV)
 de heer K. Van Elsen (ACV) tot 1/10/09
 de heer M. Demaeght (ACV) vanaf 1/10/09
 de heer P. Van der Hallen (ACV)
 de heer J. Daerden (ACV) tot 1/10/09
 mevrouw P. Stalpaert (ACV) vanaf 1/10/09
 de heer H. Engelen (ACLVB)

Regeringsafgevaardigden

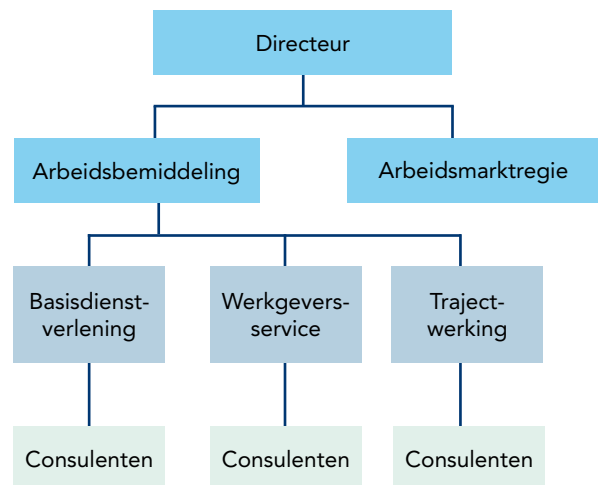
mevrouw M. Van Gramberen
 Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs
 en Vorming
 tot 30/10/09
 de heer T. Hermans
 Kabinet van de Vlaamse minister van Financiën,
 Begroting en Ruimtelijke Ordening
 tot 30/10/09
 mevrouw A. Peeters
 Kabinet van de Vlaamse minister van Financiën,
 Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport
 vanaf 30/10/09

Vertegenwoordiger VDAB

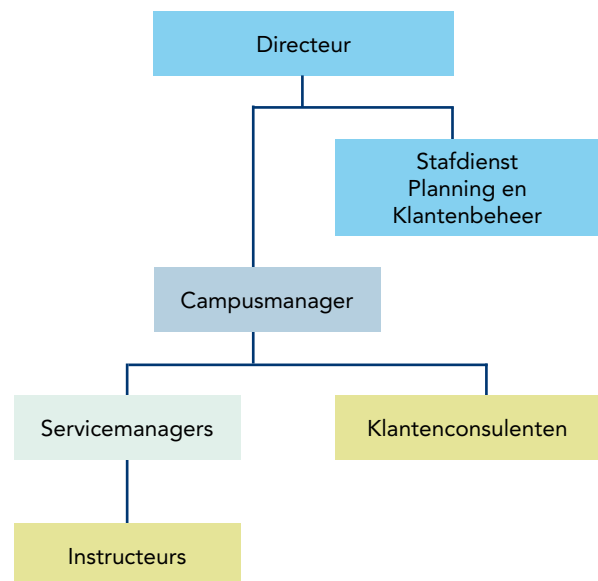
de heer F. Leroy
 Gedelegeerd bestuurder VDAB

Organigram regionale diensten

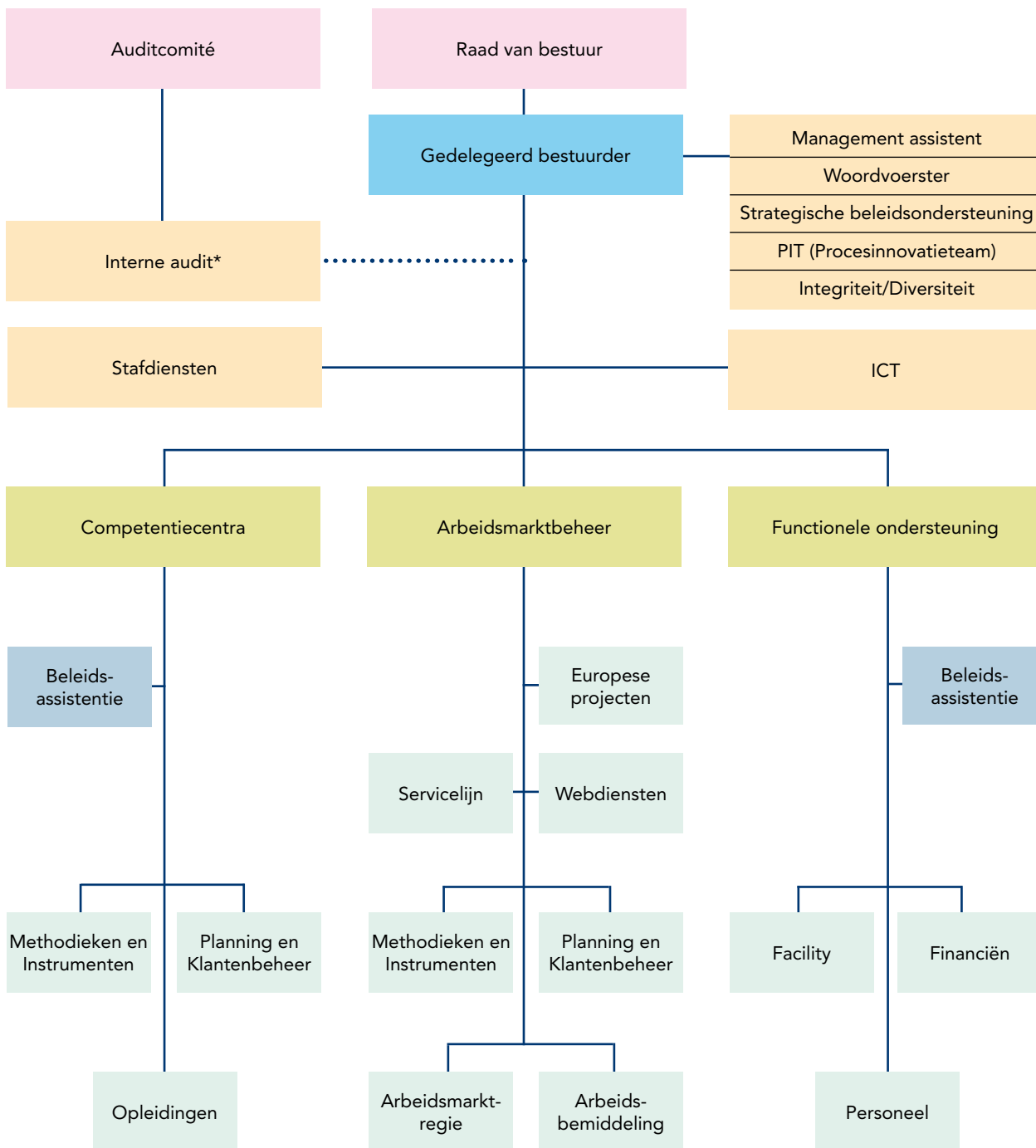
Arbeidsmarktbeheer



Competentiecentra



Organigram centrale diensten



*functioneel verbonden aan het auditcomité

1.2 De parameters van de beheersovereenkomst

Hieronder vindt u de resultaten van de verschillende doelstellingsparameters zoals vastgelegd in de beheersovereenkomst met de Vlaamse regering voor de periode 2005-2010.

Deze parameters werden ondergebracht in verschillende categorieën: basisdienstverlening, sluitende aanpak, competentiecentra, innovatie & productontwikkeling en de VDAB als werkgever.

Zo mogelijk wordt voor elk van deze parameters een index berekend. Deze index is de verhouding tussen de realisaties van 2009 en een vooropgesteld objectief. Als de index meer dan 100 bedraagt, is de doelstelling bereikt. Doelstellingen dienen bereikt te zijn bij het aflopen van de beheersovereenkomst (eind 2010).

Basisdienstverlening

Tevredenheid bij werkzoekenden

	2009	2008	objectief	index
Contactdiensten	75,1%	77,8%	70-75%	>100
Servicelijn	92,5%	93,9%	85-90%	>100
Website	75,1%	76,2%	75-80%	>100

Tevredenheid bij klanten en medewerkers van de werkwinkel

	2009	2008
Samenwerking in de werkwinkels	50,9%	52,1%

Tevredenheid bij werknemers

	2009	2008	Objectief	index
Contactdiensten	81,5%	73,3%	70-75%	>100
Servicelijn	95%	94,7%	-	
Website	78,1%	77,8%	75-80%	>100

Tevredenheid bij werkgevers

	2009	2008	Objectief	index
Contactdiensten	78,3%	73,9%	70-75%	>100
Servicelijn	92%	92,5%	85-90%	>100
Website	70%	72,3%	75-80%	94,3

14

Bereik van de vacaturewerking

	2009	2008	objectief	index
	15,7%	17,8%	17%	92

Jobaanbod en transparantie op de arbeidsmarkt

	2009	2008	objectief	index
Aantal ontvangen jobs NEC zonder uitzendopdrachten	217.588	269.122	165.000	132
Aandeel KMO	57%	55,2%	60%	95

Vervulling van de vacatures

	2009	2008	objectief	index
Vervullingspercentage NEC	79,9%	79,3%	82%	97
Vervullingstijd NEC	34 dagen	42 dagen	42 dagen	124

Sluitende aanpak

Oververtegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking

	2009	2008	objectief	index
Kortgeschoolden	+12,6%	+11,5%	+10%	126
Arbeidsgehandicapten	+41,1%	+37,3%	+40%	103
Allochtonen	+31,9%	+29,3%	+40%	80
Ouderen	-56,4%	-56,6%	stijgend	

Realisatie van een sluitende aanpak voor de preventieve doelgroep

	2009	2008	objectief	index
<25 jaar – Vlaamse definitie	98,6%	99,5%	100%	99
>25 jaar – Vlaamse definitie	98,9%	99,3%	100%	99

Realisatie van een sluitende aanpak voor de curatieve doelgroep

	2009	2008	Objectief	index
Vlaamse definitie	92,4%	92,3%	100%	92

Activering langdurig werklozen

	2009	2008	objectief	index
Activeringspercentage	16,1%	18%	16,6%	97

Uitstroom uit de werkloosheid na het beëindigen van een traject

	2009	2008	objectief	index
Alle NWWZ	66,9%	73%	63%	106
Kortgeschoolden	62,4%	71%	56%	112
Ouderen	51,5%	58%	44%	117
Allochtonen	60%	70,1%	52%	115
Arbeidsgehandicapten	60,6%	69,6%	52%	117
Langdurig werklozen	57,2%	64,4%	59%	97
Zelfredzamen	59,8%	70,3%	70%	85

Uitstroom naar werk na het beëindigen van een traject

	2009	2008	objectief	index
Alle NWWZ	51,9%	57,9%	51%	102
Kortgeschoolden	45,8%	53,4%	45%	102
Ouderen	37,1%	42,4%	36%	103
Allochtonen	43,7%	52,2%	41%	107
Arbeidsgehandicapten	41,2%	49%	38%	108
Langdurig werklozen	41,9%	48,6%	45%	93
Zelfredzamen	50,7%	59,1%	te bepalen	-

Competentiecentra**Bereik van de acties in de competentiecentra**

Aantal	2009	2008	objectief	index
Werkzoekenden	55.695	48.924	40.000	139
Uren	13.211.973	12.502.819	12.000.000	110

Aandeel van de kansgroepen in loopbaanbegeleiding

	2009	2008	objectief	index
Deelname kansgroepen	56,7%	58,5%	50%	113

Bereik van de IBO's

	2009	2008	objectief	index
Aantal gestarte IBO's	10.470	12.316	16.000	65
Aandeel ongunstige stopzettingen	18,7%	19,2%	17,2%	92

Innovatie en productontwikkeling**Investerings in innovatieactiviteiten**

2009	2008	objectief
4,96%	5,04%	5%

De VDAB als werkgever**Vertegenwoordiging van de kansgroepen in de nieuwe aanwervingen**

	2009	2008	objectief
Allochtonen	16,6%	14,7%	10%
Arbeidsgehandicapten	2%	6,3%	4%



Hoofdstuk 2

De dienstverlening van de VDAB in 2009

17

2.1 Regie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen

Regisseren is voor de VDAB een dynamisch proces waarbij samen met andere arbeidsmarktactoren wordt toegewerkt naar de doelstellingen van de beheersovereenkomst. Deze samenwerking moet een 'win-winsituatie' creëren voor werkgevers, werknemers, werkzoekenden, partners en de Vlaamse overheid.

Uitbestedingsbeleid

De VDAB heeft als belangrijkste doel: werkzoekenden aan een passende job helpen. Om deze opdracht zo snel en efficiënt mogelijk uit te voeren, werkt de VDAB samen met andere organisaties. Dit zijn specialisten die, in opdracht van de VDAB, werkzoekenden begeleiden in hun zoektocht naar werk.

Op 31 december 2009 is de proeftuin **trajecttendering** definitief afgelopen. In dit proefproject, dat gestart is op 1 januari 2006, werden in totaal 6.000 werkzoekenden uit de curatieve doelgroep toegeleid naar veertien aanbieders gespreid over een periode van 18 maanden.

De **tendering Inschakelingscoaching** kwam tot stand op vraag van Sociale Economie en had als doel het behoud van tewerkstelling voor onbepaalde duur van invoegwerknemers. Tijdens dit project konden alle invoegwerknemers die een tewerkstelling startten of al uitoefenden in een invoegbedrijf of –afdeling, een beroep doen op een inschakelingscoach, op vraag van de invoegwerknemer zelf of van de werkgever. De sensibilisering van invoegwerknemers en –werkgevers voor inschakelingscoaching werd door één van de erkende Vlaamse startcentra sociale economie georganiseerd.

Deze tendering, goed voor 800 coachings, was initieel voorzien voor een periode van één jaar: mei 2007-april 2008, en verlengbaar voor één jaar. De laatste inschakelingscoaches zijn gestart op 31 maart 2009 voor een coachingstijd van maximum 6 maand. Het project werd daarna niet meer verlengd.

Het eerste gunningsjaar van de **tender voor het Jeugdwerkplan** liep van 1 september 2008 tot en met 31 augustus 2009. Ook voor deze tender garandeert de VDAB de volledige toeleiding van alle 4.050 trajecten op jaarbasis. In alle regio's werden voldoende werkzoekenden toegeleid.

In 2009 lanceerde de VDAB ook nog de zorgbegeleidings-tender en de tendering centrumsteden.

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 sectoren, onderwijs en de sociale partners werden in 2009 nog voortgezet en uitgediept.

Samenwerking VDAB en Defensie

Op 8 december 2008 werd het bilateraal samenwerkingsakkoord tussen het ministerie van Landsverdediging en de VDAB ondertekend. Dit samenwerkingsakkoord is ontstaan op voorstel van Defensie. Defensie werd met een dubbel knelpunt geconfronteerd: enerzijds de behoefte aan instroom van militairen om het operationele kader op peil te houden en anderzijds de noodzaak om oudere militairen te laten uitstromen om een tweede loopbaan in het burgerleven te beginnen.

Deze samenwerking steunt op 3 pijlers:

Aanwerving: de VDAB helpt bij het rekruteren van personeel voor Defensie.

- ▶ *Defensie krijgt de mogelijkheid om in elke werkwinkel één halve dag per maand aanwezig te zijn. De VDAB-consulenten verwijzen geïnteresseerde werkzoekenden naar deze permanentie. In functie van specifieke werving worden jaarlijks verschillende infovergaderingen door Defensie georganiseerd op verschillende VDAB-locaties.*
- ▶ *Naast jaarlijkse voordrachten aan het betrokken VDAB-personeel, wil Defensie hen op een aantrekkelijke wijze kennis laten maken met alle facetten van Defensie. Een nieuwsbrief op maat zal regelmatig overgemaakt worden aan het VDAB-personeel met informatie rond vacatures, jobinfodagen, opendeurdagen ...*

- ▶ Daarnaast zorgt de VDAB voor een algemene informatieverspreiding over de acties van Defensie: verspreiding van de vacatures via de VDAB-site, verspreiding van affiches, brochures, flyers van Defensie ...
- ▶ Actieve bemiddeling: de VDAB zal voor alle vacatures een specifieke selectie uitvoeren naar de kansengroepen. Er is een wisselwerking: kandidaten kunnen eventueel door de VDAB gescreend worden en Defensie voorziet feedback over het verloop van de aanwerving.

Uitstroom: de VDAB zorgt zowel voor de oriëntatie als voor de opleiding van de oudere (in overtal zijnde) militairen.

- ▶ Loopbaanbegeleiding: als testcase werd er in september 2009 een oriëntatiecentrum gehouden met aansluitend sollicitatietraining voor deze doelgroep. De eerste bevindingen zijn positief en dit wordt verder geanalyseerd voor een concrete uitwerking.
- ▶ Integratiebevorderende maatregelen: informeren van de militaire vormers over de VDAB-dienstverlening en de speciale cv-deeldatabank voor militairen.

Opleiding: waarbij de infrastructuur, de lesgevers, de methodieken en de opleidingsinhouden tussen Defensie en de VDAB kunnen uitgewisseld en gebruikt worden bv. het gebruik van de vrachtwagensimulator, afstemmen van de opleidingsinhouden ICT en het gebruik van de oefenterreinen voor de opleiding vrachtwagenbestuurder.

Samenwerking VDAB-uitzendsector

In het verlengde van de samenwerkingsovereenkomst van 2007, werken zowel de centrale als de regionale diensten van de VDAB samen met Federgon, het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, Vooruitzenden en met individuele bedrijven.

In 2009 resulteert deze samenwerking in een stevig uitgebouwd communicatienetwerk tussen alle betrokken partners en worden de netwerkbanden nog strakker aangehaald. Maar tevens blijkt ook dat de uitzendsector niet gespaard is gebleven van de economische crisis.

Het aantal ontvangen uitzendvacatures daalde in 2009 met 51,7% t.o.v. 2008. T.o.v. alle ontvangen vacatures zakte het aandeel van de uitzendvacatures van 63,9% naar 51,2%.

Het aantal actieve verwijzingen van werkzoekenden door de VDAB naar uitzendvacatures stijgt t.o.v. 2008. De doorverwijzing van kansengroepen kent ongeveer hetzelfde peil als het Vlaamse peil, met uitzondering van de ouderen.

		2009	2008
Uitzendvacatures		234.847	486.285
Verwijzing door VDAB		112.418	106.115
Verwezen doelgroepen	Allochtoon	27,1%	23,8%
	Arbeidsgehandicapt	5,7%	6,0%
	Oudere	6,2%	6,7%
	Laaggeschoold	48,0%	48,1%

Proeftuin OCMW-VDAB

Begin 2009 werd een proeftuin opgestart voor de afstemming van de dienstverlening van het OCMW en de VDAB. Omdat elke context verschillend is, is zoveel mogelijk gezocht naar diversiteit van de lokale settings, zoals socio-economische context, schaal-grootte, historiek van de samenwerking en de positie van het OCMW in de werkwinkel. Er werden in het totaal 11 subproeftuinen geselecteerd: Dendermonde, Genk-Hasselt, Gent, Knokke-Heist, Kortrijk, Leuven, Meetjesland-Noord/Evergem, Merchtem, Morsel, Tiel en Waregem. De proeftuin liep van januari tot en met september 2009. Eind 2009 werd het eindrapport van de proeftuin opgesteld i.s.m. de betrokkenen.

De algemene doelstelling van de proeftuin is om, gegeven het werkwinkelconcept en de respectievelijke regiefuncties van de VDAB en het OCMW voor arbeidsmarktbeleid en welzijnsbeleid, te komen tot succesvolle trajecten waarin welzijn en werk aan elkaar worden gekoppeld, via vernieuwende vormen van lokale samenwerking, zowel op beleidsniveau, als op niveau van instellingen en cliënten.

Concreet houdt dit in dat elkaars sterktes gehonoreerd en afgestemd worden, waardoor het werkwinkelconcept verder invulling krijgt. Voor werkzoekenden wordt er doorstroming naar tewerkstelling(smaatregelen) voorzien en ruime oriëntatiemogelijkheden zowel binnen het normaal economisch circuit, de sociale economie en arbeidszorg als binnen zinvolle maatschappelijke activiteiten om structurele uitsluiting tegen te gaan. Hierbij wordt er aandacht geschonken aan de invulling van regie op het niveau van de cliënt, om uiteindelijk te komen tot beleidsaanbevelingen op het Vlaamse, federale en lokale niveau.

In het kader van de inhoudelijke ondersteuning van de proeftuin zijn focusgroepen georganiseerd met de lokale partners van de proeftuin. Doelstelling hiervan was een beeld te krijgen van:

- ▶ de lokale visie van het OCMW en de VDAB op geïntegreerde dienstverlening;
- ▶ van de afspraken voor samenwerking op cliëntniveau en op instellingsniveau ;
- ▶ en van de standpunten en aanbevelingen met betrekking tot specifieke thema's.

De VDAB en VVSG hebben twee denk- en ontmoetingsdagen georganiseerd voor de OCMW's en de lokale VDAB-afdelingen, zowel voor directie, coördinatoren, diensthoofden als voor veldwerkers die deel uitmaken van de proeftuin. Hier werd een platform aangeboden om de huidige samenwerking in de proeftuin verder te verdiepen via het aanreiken van nieuwe ideeën.

De concrete resultaten voortvloeiend uit de verschillende projecten, zijn eerder beperkt en in een aantal gevallen nog in een embryonale fase. Toch moet benadrukt worden dat, dankzij de proeftuin, een eerste stap is gezet in wederzijdse kennismaking en samenwerking.

Een aantal concrete realisaties:

- ▶ Een intensievere samenwerking door het uitbreiden van bestaande en het uitbouwen van nieuwe samenwerkingsvormen.
- ▶ Een periodieke uitwisseling van informatie over de dienstverlening, structuur en werking.
- ▶ Het maken van afspraken voor het cliëntoverleg en het formaliseren van deze afspraken.
- ▶ Het verbeteren van de toeleidings- en begeleidingsmogelijkheden van OCMW-clieñten in het algemeen en specifiek van cliënten tewerkgesteld in artikel 60;
- ▶ In de proeftuin in Gent, waar ook andere partners betrokken zijn, wordt gewerkt aan een geïntegreerde en effectieve welzijns- en arbeidsbegeleiding voor werkzoekenden met een welzijnsproblematiek in het kader van het ESF NIKA-project dat loopt tot eind 2010.

Om de ambities van de proeftuin te kunnen waarmaken en sterkere en blijvende resultaten van de proeftuin te realiseren, is een nieuwe fase in de proeftuin noodzakelijk. De VDAB en VVSG zetten de proeftuin in 2010 verder.

Jobkanaal

Door het opzetten van een samenwerkingsverband met een externe partner is het de bedoeling werkgevers te sensibiliseren om werkzoekenden uit de kansengroepen reële en gelijkwaardige kansen te geven bij sollicitaties. Dit teneinde een evenredige arbeidsdeelname en diversiteit te bevorderen. Werkzoekenden uit de kansengroepen worden geselecteerd, gemotiveerd en gericht doorverwezen naar werkgevers die expliciet verklaard hebben open te staan voor aanwervingen van werkzoekenden uit de kansengroepen. De actieve aanpak van de consulent vormt de basis van dit proces.

De impact van dit project voor de VDAB wordt gemeten aan de hand van de invullingen van (bepaalde) vacatures met werkzoekenden uit de kansengroepen. Vooropgesteld werd om op jaarbasis 5.000 vacatures te laten invullen door werkzoekenden uit de kansengroepen.

In 2009 werden 6.733 vacatures voor een totaal van 10.050 jobs als Jobkanaalvacatures geregistreerd en behandeld. Op deze vacatures werden 23.754 werkzoekenden uit de doelgroep verwezen en 2.686 in dienst genomen. Deze laatste groep bevat 58% allochtonen, 23% 50-plussers en 19% arbeidsgehandicapten.

Bij bovenstaande meting moet echter rekening gehouden worden met het vertragingseffect ten gevolge van de verschillende acties die doorlopen moeten worden om de volledige selectieprocedure af te ronden. Dit heeft als gevolg dat eind december 2009 de cijfers voor de maanden oktober, november en december 2009 als onvolledig beschouwd kunnen worden. Als we de resultaten qua invullingen, behaald tijdens de eerste 9 maanden van 2009, extrapoleren naar een volledig werkjaar verkrijgen we een aantal van 3.267 ingevulde jobs. In vergelijking met de resultaten behaald tijdens 2008, volgt Jobkanaal de algemeen waarneembare trend, te wijten aan de economische terugval.

Bekijk het filmpje

[klik hier](#)



Interregionale mobiliteit

In het kader van de interregionale mobiliteit werd concreet afgesproken dat de VDAB op jaarbasis:

- ▶ vacatures voor 5.000 Vlaamse jobs zou doorsturen naar Le FOREM voor actieve bemiddeling. Le FOREM zou 50.000 Waalse werkzoekenden mobiliseren om deze vacatures in te vullen;
- ▶ vacatures voor 1.000 Vlaamse jobs zou doorsturen naar ACTIRIS voor actieve bemiddeling. ACTIRIS zou 6.000 Brusselse werkzoekenden mobiliseren om deze vacatures in te vullen.

Resultaten Le FOREM 2009

Actie	mei - dec 2008	jan - dec 2009	Commentaar
Mobilisatie Waalse werkzoekenden	69.668	60.448	Overtreft het objectief op jaarbasis van 50.000
Gevalideerde jobs*	3.520	5.165	Overtreft het objectief op jaarbasis van 5.000

*Validatie door een grondige bevraging van de werkgever

Resultaten ACTIRIS 2009

Actie	juli-dec 2008	juli 2007-dec 2008	jan-dec 2009	Commentaar
Door de VDAB aan ACTIRIS doorgegeven jobs voor actieve bemiddeling	831	2.886	3.857	Het objectief op jaarbasis van 1.000 wordt hiermee ruim behaald en er is een duidelijke stijging merkbaar in 2009.
Mobilisatie Brusselse werkzoekenden	1.621	6.109	8.572	De ratio van 6/1 wordt gehaald voor de bemiddelbare vacatures (prioritaire groepen)

Premies

Opleidingscheques voor werknemers

Met de opleidingscheques kunnen werknemers en ambtenaren uit Vlaanderen of Brussel een opleiding, een loopbaanadvies of een competentiemeting betalen. Per kalenderjaar kunnen ze maximaal 250 euro aan opleidingscheques aankopen. De Vlaamse overheid past per cheque de helft bij.

Van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 werden 255.147 aanvragen geregistreerd voor een bedrag van 37.667.380 euro. Van de aanvragers is 14,19% laag- of kortgeschoold, 34,75% middengeschoold, 51,06% heeft hoger of universitair onderwijs genoten.

De tewerkstellingspremie 50+

De Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ geeft recht op een vermindering van de loonkost voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende vijftigplusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur. Deze loonkostvermindering geldt voor vier kwartalen. De werkzoekende moet de dag voor zijn indiensttreding ingeschreven zijn bij de VDAB en vijf kwartalen ononderbroken in dienst blijven.

In 2009 werden er 4.046 aanvragen ingediend tot het verkrijgen van een tewerkstellingspremie 50+, waarvan er 3.117 werden goedgekeurd en 929 geweigerd. De voornaamste reden om ingediende aanvragen te weigeren, was de vaststelling dat de vijftigplusser net voor de indiensttreding niet werkzoekend was (78,5%).

2.2 De basisdienstverlening

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.

Vanaf het eerste contactmoment houdt de VDAB rekening met de zelfredzaamheid van de werkzoekenden. 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 aantal zelfbeheerinstrumenten ter beschikking zoals de opleidingengids, Mijn VDAB en beroepsoriëntatie-instrumenten.

Na hun inschrijving krijgen werkzoekenden wekelijks passende vacatures toegestuurd via e-mail 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 werkwinkels.

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 persoonlijkere begeleiding nodig hebben, worden dan verwezen naar de trajectwerking.

Naast de dienstverlening aan werkzoekenden garandeert de VDAB ook aan elke werkgever een universele, gratis service. Die omvat onder meer het correct invoeren van vacatures en/of ondersteuning daarbij, het verspreiden en beheren van vacatures via de VDAB-website, de jobcomputers en eventueel VRT-teletekst, het selecteren en aanbrengen van kandidaten en het verstrekken van informatie over tewerkstellingsmaatregelen. Vanaf 2007 worden de vacatures ook verspreid via digitale televisie en door middel van affichering in de werkwinkels.

Regionale accountmanagers en bedrijfsconsulenten begeleiden de werkgevers bij het verspreiden van de vaca-

tures, het rekruteren en opleiden van het personeel. Zij zijn goed op de hoogte van de regionale arbeidsmarkt en kunnen daarom zeer klantgericht en op maat werken. De VDAB zoekt samen met de werkgever hoe de instrumenten en diensten van de VDAB kunnen ingezet worden voor het oplossen van zijn HR-zorgen.

Dienstverlening voor werkzoekenden

In 2009 schreven de consulenten 216.785 werkzoekenden in. Dat zijn er 602 minder dan in 2008. Het totale aantal inschrijvingen bedroeg 405.806.

114.882 werkzoekenden werden verwezen naar vacatures door consulenten.

De werkzoekenden kunnen via verschillende kanalen toegang krijgen tot vacatures: via de jobcomputers, de servicelijn, de consulenten, teletekst en het internet.

In 2009 registreerde het onafhankelijke onderzoeksbureau CIM (www.cim.be) 22.588.403 bezoeken op de **VDAB-website**. Dat is 2% meer dan in 2008.

Na de vacaturebank blijven dossiermanager en de opleidingendatabank de meest geraadpleegde toepassingen.

In 2009 realiseerde de **servicelijn** 260.974 contacten met werkzoekenden. Dat is 4,2% minder dan vorig jaar.

Dienstverlening voor werknemers

In uitvoering van de competentieagenda werkt de VDAB aan een algemene basisdienstverlening voor een breed publiek en dit via het werkwinkelconcept. Met de creatie van een gestructureerde basisdienstverlening komt de VDAB tegemoet aan een geconstateerde nood aan informatie en ondersteuning bij loopbaanvragen van werkende burgers die veeleer gebaat zijn met een kort contactmoment en omwille van de aard van hun vraagstelling geen onmiddellijke behoefte hebben aan een traject van loopbaanbegeleiding. Temeer is de basisdienstverlening belangrijk om binnen de transitionele arbeidsmarkt burgers te ondersteunen in het bewust omgaan met transitiekansen en hen te stimuleren in het managen van hun loopbaan.

Op 1 september 2009 werd de pilootfase 'Basisdienstverlening aan werkende klanten' opgestart in 26 werkwinkels over heel Vlaanderen. Deze pilootfase is een vervolg op het experiment dat plaatsvond in 2008.

Aangezien uit het experiment gebleken is dat een algemene uitbreiding naar alle werkwinkels over heel Vlaanderen niet aangewezen is, hebben we voor de pilootfase geopteerd. Deze pilootfase laat ons immers toe alles van nabij te monitoren en bij te sturen waar nodig. Om deze dienstverlening over heel Vlaanderen te implementeren werden in 2009 verschillende acties ondernomen:

- ▶ Er werd voorzien in een monitoringsinstrument.
- ▶ De interne en externe communicatie over deze basisdienstverlening werd gevoerd.
- ▶ Er vonden opleidingen voor consulenten en teamleiders plaats.
- ▶ De instrumenten voor de consulent en de klanten werden aangepast en ontwikkeld, waaronder: de onthaalbrochure met info over alle partners, informatiebrochure over de vakbonden in Vlaanderen en digitale informatie.

Tijdens de pilootfase willen we de samenwerking met de verschillende partners voortzetten en uitdiepen. Het gaat onder meer over de uitbouw van volgende partnerschappen, die ook verschillende doelstellingen hebben:

- ▶ **Centra voor loopbaanbegeleiding**
Doel: Klanten de juiste informatie m.b.t. hun loopbaan kunnen aanbieden.
- ▶ **Vakorganisaties**
Doel: Klanten de juiste informatie aanbieden m.b.t. rechten en plichten, hun positie als werknemers, e.d.
- ▶ **Dienstverlening op vlak van competentieversterking en opleidingen**
Doel: Klant informeren en doorverwijzen naar passende dienstverlening op het vlak van competentieversterking en opleidingen.
- ▶ **Startondersteuning bij opstart nieuwe zaak**
Doel: Klanten die een onderneming willen opstarten doorverwijzen naar de correcte dienstverlening.
- ▶ **Diensten voor arbeidsreglementering en sociale zekerheid**
Doel: Klanten die informatie willen over arbeidsreglementering en sociale zekerheid doorverwijzen naar de correcte dienstverlening.

Bekijk het filmpje



Dienstverlening voor werkgevers

In 2009 ontving de VDAB 458.894 vacatures via zijn arbeidsmarktinformatiesysteem (AMI) en jobmanager. Dat is een daling van 40,9% in vergelijking met 2008. In 2009 bedraagt het vervullingspercentage voor het NEC 79,9%. De vervullingstijd van vacatures is 34 dagen.

De volgende tabel geeft een overzicht van het aantal ontvangen werkaanbiedingen, uitgesplitst naar de verschillende economische circuits en in vergelijking met 2008.

Ontvangen werkaanbiedingen in 2009 (AMI + jobmanager)

	2009	2008	t.o.v. 2008
NEC* zonder uitzendvacatures	217.588	269.122	-19,1%
Uitzendvacatures	234.847	486.285	-51,7%
Tewerkstellingsmaatregelen**	6.459	5.359	+20,5%
TOTAAL	458.894	760.766	-40,9—%

* Het normale economische circuit (NEC) omvat jobs uit het gewone circuit, startbanen, vervanging bij brugpensioen en bij loopbaanonderbreking in de privésector, jobs uit het voordeelbanenplan, dienstenbanen, jobs in de uitzendsector, tijdelijke jobs, studentenjobs en de extra's (horecasector).

** De tewerkstellingsmaatregelen omvatten de vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten en non-profitorganisaties, voornamelijk DAC, WEP+ en gesco's.

Werkaanbiedingen uit het NEC zonder uitzendvacatures, ingedeeld per sector*

SECTOR	Aantal ontvangen in 2009	Aantal ontvangen in 2008	% t.o.v. 2008	% vervuld (alleen AMI)
Primaire sector	2.588	2.520	2,7%	90,4%
Dranken, voeding en tabak	2.872	3.555	-19,2%	82,5%
Textiel, kleding en schoeisel	614	832	-26,2%	80,4%
Grafische nijverheid, papier en karton	850	1.477	-42,5%	79,5%
Chemie, rubber en kunststof	1.087	1.921	-43,4%	76,2%
Vervaardiging van bouwmaterialen	552	935	-41,0%	65,0%
Metaal	1.640	3.608	-54,5%	64,0%
Vervaardiging van machines en toestellen	1.396	3.570	-60,9%	69,1%
Vervaardiging van transportmiddelen	433	1.574	-72,5%	72,3%
Hout- en meubelindustrie	845	1.303	-35,1%	77,2%
Overige industrie	772	764	1,0%	80,6%
Energie, water en afvalverwerking	1.518	1.542	-1,6%	83,3%
Bouw	11.616	14.735	-21,2%	76,2%
Groot- en kleinhandel	21.640	29.372	-26,3%	84,2%
Transport, logistiek en post	4.222	9.215	-54,2%	75,9%
Horeca en toerisme	8.651	10.775	-19,7%	79,2%
Informatica, media en telecom	5.542	8.143	-31,9%	72,8%
Financiële diensten	1.782	2.832	-37,1%	68,4%
Zakelijke dienstverlening	25.171	36.393	-30,8%	72,2%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	60.195	66.488	-9,5%	70,2%
Diensten aan personen	6.797	7.258	-6,4%	78,5%
Ontspanning, cultuur en sport	2.300	2.760	-16,7%	82,0%
Openbare besturen	10.815	11.785	-8,2%	83,2%
Onderwijs	16.814	19.037	-11,7%	84,7%
Gezondheidszorg	7.287	8.063	-9,6%	82,6%
Maatschappelijke dienstverlening	17.476	16.589	5,3%	79,3%
Overige dienstverlening	2.067	2.043	1,2%	86,9%
Onbepaald	46	33	39,4%	100,0%
Totaal	217.588	269.122	-19,1%	79,1%

* Vanaf dit jaar wordt een nieuwe sectorindeling gebruikt in overeenstemming met het departement Werk en Sociale Economie.

De grootste sector is met grote voorsprong 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling'. De afname van het aantal jobs ten opzichte van vorig jaar bleef in deze sector nog relatief beperkt (-9,5%). Dit komt voornamelijk door het groot aantal jobs in het kader van de dienstencheques en de vakantiejobs, die redelijk stabiel in aantal bleven. Daarna komen 'zakelijke dienstverlening' en 'groot- en kleinhandel'. Deze sectoren kennen wel een grote daling in het aantal jobs ten opzichte van vorig jaar. In absolute cijfers was de afname zelfs het grootst in de 'zakelijke dienstverlening'.

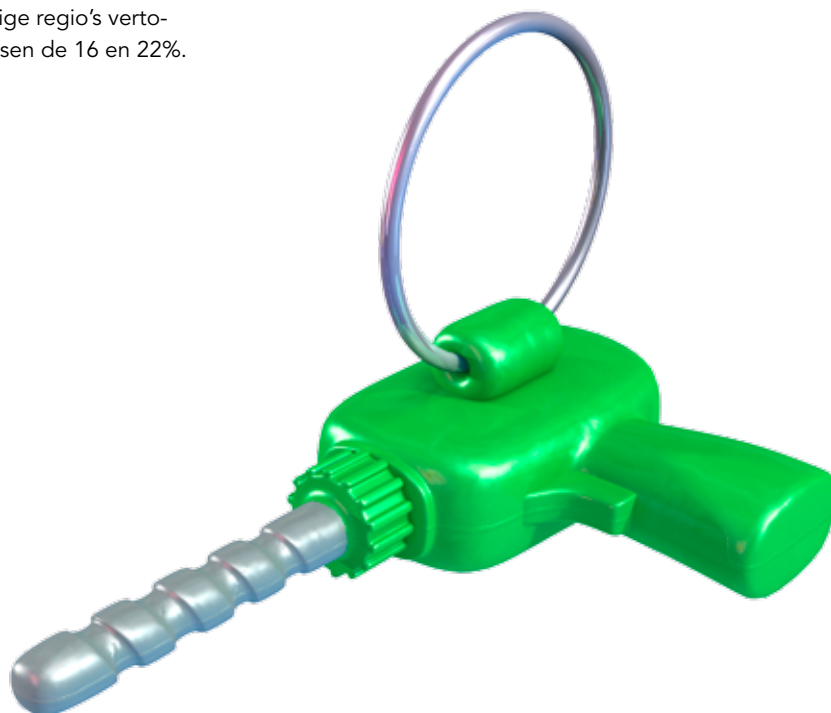
Procentueel gezien kennen de industriële sectoren de grootste afnames. Vooral de sectoren 'vervaardiging van transportmiddelen' (-73%), 'vervaardiging van machines en toestellen' (-61%) en de metaalsector (-55%) vallen zwaar terug ten opzichte van vorig jaar. Ook de sector 'transport, logistiek en post' kreeg het zwaar te verduren (-54%). In de tertiaire sector kregen we vooral vanuit de sector van de 'financiële diensten' minder vacatures (-37%).

Er zijn toch enkele uitzonderingen op de algemene dalende tendens: de sectoren waarvan in 2009 meer jobs ontvangen werden zijn 'maatschappelijke dienstverlening' (+887 of +5,3%), de primaire sector (+68 of +2,7%), 'overige dienstverlening' (+24 of +1,2%), en 'overige industrie' (+8 of +1%).

Werkaanbiedingen uit het NEC zonder uitzendvacatures, ingedeeld per regio

REGIO	Aantal ontvangen in 2009	Aantal ontvangen in 2008	% t.o.v. 2008	%vervuld (alleen AMI)
Antwerpen - Boom	35.979	44.170	-18,5%	75,5%
Mechelen	10.689	13.687	-21,9%	76,8%
Turnhout	11.402	12.618	-9,6%	83,6%
Leuven	13.251	16.884	-21,5%	80,0%
Vilvoorde	15.974	19.653	-18,7%	81,1%
Brugge	9.457	12.719	-25,6%	83,7%
Kortrijk - Roeselare	19.410	29.455	-34,1%	79,4%
Oostende - Ieper	9.547	11.342	-15,8%	83,6%
Aalst - Oudenaarde	8.871	9.961	-10,9%	85,6%
Gent	24.112	33.052	-27,0%	77,1%
Sint-Niklaas - Dendermonde	10.395	11.663	-10,9%	73,8%
Hasselt	17.830	21.279	-16,2%	74,5%
Tongeren	4.717	4.868	-3,1%	85,1%
Buiten Vlaanderen	25.954	27.771	-6,5%	79,1%
Totaal	217.588	269.122	-19,1%	79,1%

De grootste daling van het aantal vacatures uit het NEC zonder uitzendopdrachten heeft, procentueel gezien, plaatsgevonden in de regio's Kortrijk (-34%), Gent (-27%) en Brugge (-25,6%). De regio Tongeren werd redelijk gespaard, daar was de daling slechts 3%, dit is dan ook de regio met het minste aantal vacatures. Sint-Niklaas, Turnhout en Aalst zijn minder getroffen (-10 à -11%) in vergelijking met de andere. Bij de overige regio's vertonen het aantal vacatures een daling tussen de 16 en 22%.



Sluitende aanpak voor werkgevers

De VDAB heeft in 2009 beslist om naar analogie voor werkzoekenden een sluitende aanpak voor werkgevers te voorzien. Onder sluitende aanpak wordt verstaan: het bereiken van zoveel mogelijk werkgevers met informatie en ondersteuning, uitgaande van de specifieke situatie van de werkgevers. De VDAB zal deze diensten in samenwerking met andere actoren op de arbeidsmarkt ontplooiën.

De sluitende aanpak voor werkgevers wordt opgesplitst in vier onderdelen:

1. Het project **Vacaturebeheer** biedt een grotere ondersteuning aan werkgevers, in het bijzonder aan de KMO's, om de matching tussen vraag en aanbod sneller en efficiënter te laten verlopen. Cruciaal daarbij zijn consulenten met bedrijfs- en sector-kennis en het sensibiliseren van werkgevers om te werken met competentiegerichte vacatures.
2. Met het **stroomlijnen van de interne werking** wordt gestreefd naar een open en klantgerichte bedrijfs-cultuur. Dit zal gebeuren via een teamgerichte benadering van de werkgevers.
3. **CRM (Customer Relationship Management)** voor werkgevers past binnen de strategische keuze om alle werkgevers op een gesegmenteerde manier te bereiken met passende informatie uitgaande van hun specifieke situatie en behoeften.
4. Project **Regie en Stakeholder Engagement**: dit project is gericht op de samenwerking tussen een breed scala aan partners. Samen zorgen voor een proactief arbeidsmarktbeleid en wendbaar reageren op de noden van de arbeidsmarkt is cruciaal om aanwezig talent optimaal in te zetten. De VDAB richt een reflectiegroep op, samengesteld uit werkgevers, werkgeversorganisaties, hr-dienstverleners, sectoren en overheidsinstellingen. Centraal en regionaal wordt met de actoren op de arbeidsmarkt het netwerk en de samenwerking verder uitgebouwd.

2.3 De sluitende aanpak voor werkzoekenden

De sluitende aanpak voor werkzoekenden omvat een traject op maat voor zowel kortdurige als langdurige werkzoekenden en wordt gerealiseerd via een getrapte begeleidingsmodel. Dit model gaat uit van de optimale kanalenmix naargelang de zelfredzaamheid en de behoefte van de individuele werkzoekende.

In de sluitende aanpak wordt een onderscheid gemaakt tussen het preventieve luik gericht op de nieuw ingeschreven kortdurig werkzoekenden en het curatieve luik dat gericht is op langdurige werkzoekenden.

Aantal nieuw bereikte werkzoekenden in het getrapte begeleidingsmodel

	jan-dec 2008	jan-dec 2009
Trap 1		
WZ bereikt door mededelingen	304.887	311.372
WZ bereikt door verwijzingen	119.311	114.882
WZ bereikt door med. of verw.	331.107	336.645
Trap 2		
Telefonische screening	18.377	16.798
Trap 3		
Intake	74.481	85.616
Competentieverstrekking	44.816	45.087
Trajectbegeleiding	75.514	85.399

Aantal bereikte werkzoekenden in de verschillende modules (*)

	2008	2009
Trap 2		
Telefonische screening	18.377	16.798
Trap 3		
Intake	74.481	85.616
Sollicitatietraining en -begeleiding	10.623	11.223
Opleiding in een centrum	36.164	37.540
Persoonsgerichte vorming	15.086	17.332
Opleiding en begeleiding op de werkvloer	43.424	43.541
Trajectbegeleiding en -opvolging	160.679	172.487

(*) totaal bereik per module op regioniveau

Aantal bereikte werkzoekenden per kansengroep (*)

	2008	2009
Kortgeschoold	95.089	100.780
Arbeidsgehandicapt	28.094	30.770
Allochtoon	45.347	52.440
Ouder (>50 jaar)	13.139	13.842
Preventief	138.000	158.956
Curatief	50.860	43.673
Vrouw	91.716	93.277
Jonger (<25 jaar)	68.436	73.658
Zeer langdurig werkzoekend (>5 jaar)	8.466	7.921
Nieuwkomer-Inwerking	10.136	12.518
Leefloongerechtigd	7.439	7.067
Deeltijds leerplichtig	7.875	9.522

(*) totaal bereik (alle modules) op regioniveau per kansengroep

Preventieve werking

Als de bemiddelingsacties die bij de inschrijving worden opgestart niet meteen effect blijken te hebben, belt de servicelijn de werkzoekenden op. Werkzoekenden die ouder zijn dan 25 jaar en laaggeschoold worden opgebeld drie maanden na hun inschrijving als werkzoekende. Hooggeschoolde werkzoekenden, ouder dan 25 jaar, worden na zes maanden gecontacteerd. Tijdens dat telefonische contact actualiseert de consulent het dossier van de klant, wordt het sollicitatiegedrag van de werkzoekende afgetoetst en peilt de consulent naar de behoefte aan extra ondersteuning. Werkzoekenden kunnen zich inschrijven voor beperkte acties zoals een webcursus 'solliciteren' of een snelcursus 'Aangename kennismaking met de computer'. Ze kunnen verder werk zoeken op eigen initiatief of doorverwezen worden naar een trajectbegeleider.

Drie maanden na het telefonische contact wordt elke werkzoekende uitgenodigd voor een verplicht gesprek bij een trajectbegeleider. Op basis van dat gesprek wordt een trajectplan opgemaakt en een verplicht traject naar werk opgestart.

Afhankelijk van het profiel van de werkzoekende kan dat traject bestaan uit verschillende begeleidingsacties of opleidingsinitiatieven, zoals sollicitatietraining en -begeleiding, een opleiding in een centrum, persoonsgerichte vorming en opleiding of begeleiding op de werkvloer of specifieke acties voor werkzoekenden die behoren tot een specifieke groep.

Nieuw: een sluitend maatpak voor werkzoekenden

De VDAB wil voor alle werkzoekenden een gepast traject voorzien om een job te vinden, rekening houdend met hun profiel en de noden die ze hebben. Daarom optimaliseren we onze dienstverlening. We gaan van een sluitende aanpak naar een sluitend maatpak.

Wat is er geoptimaliseerd?

Werkzoekenden die 'arbeidsmarktrijp' zijn, worden via een bemiddelingstraject ondersteund bij hun sollicitaties. Tijdens dit traject staan vacatures en het ondersteunen van actief sollicitatiegedrag centraal.

- ▶ Werkzoekenden die nog niet 'arbeidsmarktrijp' zijn, krijgen een intensief begeleidingstraject aangeboden. Tijdens dit traject worden eerst en vooral via remediërende acties de aanwezige belemmeringen en problemen verholpen. Vacatures en actief solliciteren komen hier ook aan bod.
- ▶ Deze aanpak op maat heeft een aantal gevolgen voor de huidige werkzoekendenwerking van de VDAB. We volgen in de toekomst niet langer het 3-6-9 model, zijnde vaste instroommomenten voor verschillende doelgroepen, maar we gaan voor een maatgerichte aanpak. Werkzoekenden krijgen sneller een passende actie voorgesteld.
- ▶ Bovendien zullen vacatures en voorstellen van actie de werkzoekende via verschillende communicatiekanalen bereiken: de VDAB zal gebruikmaken van brieven, e-mails, en sms'en.

Dit alles samen betekent dat elk contact met de VDAB belangrijk is voor de werkzoekenden, ongeacht het moment of het kanaal waarlangs de communicatie hen bereikt. Verder worden vacatureverwijzingen en -mededelingen meer van nabij opgevolgd. Dit laat ons toe om de werkzoekenden zo snel mogelijk een passende dienstverlening aan te bieden.

Inschrijvingskanalen

We willen de inschrijvingen van de werkzoekenden efficiënter laten verlopen. Werkzoekenden kunnen zich gratis telefonisch of online inschrijven. Dit zorgt voor tijdswinst bij de inschrijving, omdat de verplaatsing naar de werkwinkel niet langer nodig is. Natuurlijk blijft iedereen welkom in de werkwinkel die een persoonlijk contact wenst met een consulent.

Geïntegreerde dienstverlening voor personen met een arbeidshandicap

Op 15 februari 2008 werd de start gegeven voor het nieuwe besluit van de Vlaamse regering betreffende de gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidshandicap. De VDAB wil bij de uitwerking daarvan een dynamische en transparante samenwerking aangaan met de Gespecialiseerde Trajectbepaling en –begeleiding (GTB), de Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten (GOB) en Gespecialiseerd Arbeids-onderzoek (GA). Volgende doelstellingen worden beoogd:

- ▶ *meer mensen aan het werk;*
- ▶ *een sluitende aanpak van werkzoekenden;*
- ▶ *de focus op de kansengroepen, meer bepaald de personen met een arbeidshandicap;*
- ▶ *de integratie van het luik tewerkstelling van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.*

De gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidshandicap verrichten trajectbepalingen, trajectbegeleidingen, screenings, opleidingen (al dan niet op de werkvloer) en begeleidingen aangepast aan de doelgroep. Zowel GTB als de GOB hebben de doelstellingen voor 2009 op Vlaams niveau voor meer dan 100% bereikt. Dat is mede te danken aan de goede inzet en deskundigheid van het personeel van de gespecialiseerde partners.

Voor Vlaanderen is het bereik van de GAs bij de jaarafsluiting 93%. Al bij al werden er in 2009 op Vlaams niveau 2.391 activerings- of basisscreenings en 2.666 gespecialiseerde arbeidsonderzoeken uitgevoerd.

In de tweede helft van 2008 werd de opdracht om een expertisedatabank 'arbeid-handicap' op te zetten uitbesteed aan vzw CST uit Antwerpen. In de loop van 2009 werd deze expertisedatabank geëvalueerd en werd beslist om een deel ervan niet verder te ondersteunen en een deel ervan over te nemen op de bestaande website www.vdab.be/arbeidshandicap. 

Het deel van de informatie dat niet langer ondersteund wordt, is het gedeelte dat informatie bevat over de verschillende soorten handicaps. Uit een evaluatie bleek dat deze informatie al via verschillende andere bronnen beschikbaar is en dat de kwaliteit van de informatie die beschikbaar was via de expertisedatabank nooit zo goed zou zijn als informatie die bijvoorbeeld door patiëntenver-

enigingen, federaties, gebruikersplatformen, expertisecentra en gebruikersorganisaties wordt verzameld en onderhouden.

De VDAB wil bovendien niet de focus leggen op de handicap, maar wel op de gevolgen van die handicap op het werk. Juist die informatie was op de oorspronkelijke website te weinig uitgebouwd. Daarom werden in de loop van 2009 een aantal nieuwe getuigenissen verzameld van personen die aan het werk zijn en een arbeidshandicap hebben, en werd aan een persoon met een arbeidshandicap gevraagd om een periode te 'bloggen'. Jaarlijks zal een oproep gedaan worden naar personen met een arbeidshandicap, zodat regelmatig nieuwe getuigenissen gecommuniceerd kunnen worden.

In functie van het verhogen van de deskundigheid van de arbeidshandicapspecialisten en -deskundigen van de VDAB werden een aantal zeer gerichte opleidingen georganiseerd rond specifieke problematieken en hulpmiddelen.

Bekijk het filmpje



Intentieverklaring tussen de ziekenfondsen, de VDAB en GTB in het kader van 'samen werken' aan 'maatwerk' voor personen met een arbeidshandicap

In de context van 'arbeidsongeschied' zijn, wordt 'werk' vaak zeer eng geassocieerd met een betaalde, voltijdse baan in het normaal economisch circuit. Vandaag dringt zich echter een veel ruimere visie op werk op. We moeten o.a. rekening houden met andere overwegingen:

- ▶ werken, is niet alleen of altijd een resultaat van een traject, maar eerder een belangrijke stap in een traject;
- ▶ betaald werk is niet voor iedereen (in eerste instantie) haalbaar;
- ▶ en het feit dat iemand gaat werken, betekent niet noodzakelijk dat hij niet meer 'ziek' is.

Op 26 november 2009 tekenden de VDAB, GTB en het nationaal intermutualistisch college een intentieverklaring in het kader van een betere activering naar werk van personen met een ziekte- en invaliditeitsuitkering (ZIV). De ultieme doelstelling van dit 'partnerschap in werk' is het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap. Vanuit deze nieuwe visie willen alle partijen streven naar een nauwe samenwerking, waarbij het respect voor elkaars expertise voorop staat.

De verdere concretisering van deze intentieverklaring wordt in overleg met alle partners uitgewerkt en zal onder meer volgende aspecten behandelen: aanmeldingsprocedure, instaprocedure in de werkwinkel, trajectbepaling, informatie en sensibilisering tijdens volledige procedures.

Jeugdwerkplan

In 2008 werden de 13 steden- en gemeentepannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid veralgemeend naar heel Vlaanderen. Dit veralgemeende jeugdwerkplan 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 laaggeschoolde jongeren. Sinds januari 2009 worden ook de hooggeschoolde jongeren opgenomen in het jeugdwerkplan.

Het jeugdwerkplan 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 gebruikmakend van de nieuwe media zoals sms en e-mail, en jobhunting 1 maand na inschrijving;
- ▶ snelle inschatting van de plaatsbaarheid van de jongeren;
- ▶ efficiënt, effectief en structureel wegwerken van mogelijke drempels o.a. door:
 - ontwikkeling van een specifiek aanbod van observatie, oriëntatie en remediering voor jongeren die niet aan het werk geraken via de intensieve bemiddeling (OOC)
 - individuele opleidingstrajecten op maat van de doelgroep
- ▶ partnerschappen: expertise halen daar waar het zit.

De VDAB besteedt op jaarbasis 4.050 van die intensieve bemiddelingstrajecten uit. Deze tender startte op 1 september 2008 en loopt voor 3 jaar, eventueel met een extra jaar verlengd. Vanaf de start tot en met eind december 2009 werden er al 5.546 trajecten uitbesteed.

Van januari 2008 tot oktober 2009 werden 131.362 jongeren opgenomen binnen het jeugdwerkplan, waaronder 18.891 (14%) hoogeschoold. Na twee maanden heeft 73,3% van hen minstens 1 vacaturemededeling of -verwijzing gekregen. 36,3% werd bereikt in trap 2 en 3. Dat betekent dat de jongere:

- ▶ een infosessie heeft gevolgd waarin o.a. de matchbaarheid van zijn of haar dossier werd gecontroleerd, of;
- ▶ een jongerenovereenkomst heeft ondertekend die de start van de collectieve en individuele bemiddeling aangeeft, of;
- ▶ minstens 1 opvolgesprek heeft gehad in de collectieve en individuele bemiddeling, of;
- ▶ intensief wordt begeleid, of;
- ▶ bezig is met een opleiding of begeleiding op de werkvloer of die al heeft beëindigd.

Na twee maanden is de **sluitendheid** 92,5% (de jongere werd bereikt in trap 2 en 3, is uitgestroomd uit de werkloosheid, heeft een transmissie gekregen of werd uitgenodigd, maar niet bereikt). Wanneer we kijken naar de sluitendheid na 6 maanden zien we dat dit percentage aanleunt tegen het maximum van 100%, nl. 98,5%.

In de **uitgebreide evaluatie** in het najaar van 2009 werden de resultaten geanalyseerd en de volgende vaststellingen gedaan:

- ▶ De uitstroom is ten gevolge van de economische recessie gedaald in vergelijking met 2008, maar is toch nog hoog.
- ▶ Jongeren stromen (ook tijdens de economische recessie) sneller uit naar werk dan de andere leeftijdsgroepen.
- ▶ Wat betreft duurzame tewerkstelling, blijkt dat het percentage jongeren dat een volledig jaar aan het werk is iets lager ligt dan bij de andere leeftijdsgroepen. Jongeren worden dan ook vaker met een uitzendcontract tewerkgesteld.

Bekijk het filmpje



Proefproject Sectorale Arbeidsbemiddeling Bouw

In het jeugdwerkplan werd ook ruimte voorzien voor de inbreng van sectoren bij het vervullen van duurzame tewerkstelling voor jongeren. Daarvoor werd een proefproject met de bouwsector opgezet. Op 1 mei 2008 ging het proefproject sectorale arbeidsbemiddeling in de bouwsector van start, in samenwerking met het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB), die aanvankelijk 350 jongeren ging begeleiden. Na een tussentijdse evaluatie werd dit in april 2009 uitgebreid naar een totaal van 630 trajecten. Tot en met eind december 2009 werden door het FVB 573 trajecten opgestart. Daarvan waren er 259 al afgesloten, 57% ervan stroomde uit naar werk.

Eind 2009 werd dit proefproject geëvalueerd. Hieruit blijkt dat sectorale arbeidsbemiddeling een meerwaarde is voor de klant, maar het resultaat afhankelijk is van de vorm. Het uitbesteden van volledige bemiddelingstrajecten is niet aangeraden. Het loont wel om elkaars expertise in te roepen om de werkzoekende het gepaste aanbod te geven. Een van de grootste troeven van het FVB is enerzijds hun toegang tot de (al dan niet verborgen) arbeidsmarkt van bouwvacatures. Daarnaast kunnen zij goed inschatten of het profiel van de werkzoekende voldoet voor de bouwsector, of waar de competentietekorten zijn. Het intensief begeleiden op het vlak van motiveren en attitudes is niet onmiddellijk de specialiteit van de consulenten van het FVB, maar daar treedt de bredere ervaring van de VDAB weer bij. In 2010 wordt er op basis van de opgedane ervaringen samen met het FVB op zoek gegaan naar verbeterde vormen van samenwerking.

Curatieve werking

Naast de werking gericht op werkzoekenden met een beperkte werkloosheidsduur, heeft de VDAB sinds 2004 ook een specifieke aanpak ontwikkeld ten aanzien van langdurig werkzoekenden. Die worden verplicht uitgenodigd om deel te nemen aan een begeleidingssessie in een oriëntatiecentrum (OC). Gedurende een week worden in kleine groepen gesprekken gevoerd met de werkzoekenden onder leiding van een OC-consulent en de trajectbegeleider die hen later zal begeleiden. Het is de bedoeling om uiteindelijk te komen tot een realistisch jobdoelwit, waaraan een traject op maat gekoppeld wordt.

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 de 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 nauwgezet wordt opgevolgd. Uiteindelijk worden ze, eventueel na een aanvullende technische opleiding, zo snel mogelijk toegeleid naar de arbeidsmarkt.

2.4 Competentieversterking voor werkzoekenden en werknemers

De VDAB levert de nodige inspanningen om de aanpasbaarheid van de Vlaamse werkzoekenden, werknemers en werkgevers te bevorderen en hen zo de nodige ondersteuning en begeleiding te geven op een veranderende arbeidsmarkt. De competentiecentra vormen een belangrijke pijler bij de uitbouw van deze dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers.

In de competentiecentra wordt de dienstverlening inzake begeleiding en opleiding verbreed en verdiept, met aandacht voor een kwalitatieve en kostenefficiënte aanpak. Iedere persoon krijgt hier de mogelijkheid om zich gedurende zijn of haar professionele loopbaan te informeren, (her)oriënteren, om en bij te scholen en vaardigheden of talenten te laten valoriseren en te certificeren. Bij dit alles is een evenredige participatie van de kansengroepen voor de VDAB een prioritaire zorg.

Project Energiesnoeiërs

De Vlaamse regering heeft zich, in het kader van de CO₂-reductie geëngageerd om tegen 2020 de energiebehoefte van bestaande woningen substantieel te verbeteren. In deze context werd een urgentieprogramma opgesteld dat de volgende drie punten omvat:

- ▶ alle daken van bestaande woningen isoleren
- ▶ ramen met enkel glas vervangen door dubbel
- ▶ verouderde verwarmingsketels bannen uit de woningen

Dit beleidsstandpunt heeft initiatieven vanuit de kabinetten werk en sociale economie als gevolg. De VDAB heeft zich geëngageerd om binnen deze doelstelling 350 cursisten op te leiden tot isoleerder van hellende daken in de periode 2009-2010. De opleiding richt zich naar kandidaten uit de sociale economie en naar werkzoekenden uit de kansengroepen.

Begin 2009 werd een samenwerkingsovereenkomst tussen de Koepel van Milieuondernemers in de Sociale Economieën (Komosie) en de VDAB afgesloten in verband met het opleiden van energiesnoeiërs.

Energiesnoeiërs zijn mensen die via de sociale economie een opleiding en tewerkstelling krijgen om energiebesparende maatregelen uit te voeren. Dit kunnen zowel kleine als grotere ingrepen zijn. Onze samenwerking betreft het aanleren van eenvoudige isolatiewerken aan hellende daken en zoldervloeren.

De opleiding omvat twee delen:

- ▶ De louter theoretische opleiding voor de dakcontroleurs, de begeleiders en de coördinatoren. Deze cursisten zijn meestal werknemers van de energiesnoeiëbedrijven.
- ▶ De theoretisch/praktische opleiding voor de dakcontroleurs, de begeleiders en de coördinatoren en de isoleerders. De toekomstige uitvoerders zijn hoofdzakelijk werkzoekenden.

Het objectief van 350 cursisten omvat 110 kandidaten die door Komosie worden aangebracht en nog 240 werkzoekenden uit de kansengroepen.

De opleiding van de energiesnoeiërs kwam midden 2009 op kruissnelheid. Ondertussen werden al 178 opleidingen uitgevoerd. Dit aantal opleidingen overtreft ruim het geraamde aantal van 110 over de werkjaren 2009-2010.

Ook de implementatie van de opleiding 'isoleren van dak en zoldervloeren' in onze reguliere opleidingen komt stilaan op dreef. De module 'isoleren van dak en zoldervloeren' wordt opgenomen in de opleiding daktimmerwerk, droge bepleistering en dakdekken. Eind 2009 waren 80 cursisten uit de opleiding dakdekken opgeleid.

Het project loopt eind 2010 af, maar dat betekent niet het einde van deze opleidingen. Ondertussen is er het beroepscompetentieprofiel van isoleerder ruwbouw / dak. De huidige opleiding zal dus moeten aangevuld worden met het isoleren van horizontale vloeren en verticale muren. Dit project wordt zeker vervolgd.

Bereik van de acties in de competentiecentra in 2009

In 2009 hebben 55.695 werkzoekenden een opleiding gevolgd die werd georganiseerd door de VDAB in eigen beheer of in samenwerking met partners. Dat betekent een stijging van 6.771 personen of 13,8% ten opzichte van 2008. Dankzij de specifieke aandacht in het opleidingsaanbod voor vraaggerichte, kortere opleidingen in de voorbije jaren zijn de competentiecentra samen met hun partners erin geslaagd om een oplossing te bieden aan de toenemende werkloosheid en de stijging van de opleidingsbehoeften en dit maximaal binnen hun eigen opleidingscapaciteit.

	Aantal unieke personen	Aantal opleidingsuren
Eigen beheer	39.405	6.575.101
Met partners	18.330	6.634.254
Totaal	55.695	13.211.973
Objectief	40.000	12.000.000

Leerateliers worden modelwerkplaatsen

De VDAB en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD-WASO) hebben in 2009 hun samenwerking uitgebreid. Een van de opdrachten van de FOD-WASO is de veiligheid en het welzijn op de werkvloer promoten naar de huidige en toekomstige werknemers. Dit gebeurt onder andere door gratis informatiesessies en demonstraties in de demowerkplaatsen van de federale overheidsdienst.

Omdat de infrastructuur van de FOD-WASO niet meer actueel is en er ook onvoldoende demonstrateurs ter beschikking zijn, stelde de FOD-WASO voor aan de VDAB om samen te werken. De opleidingscentra van de VDAB beschikken over accommodatie die arbeidsmarktgericht en up to date is, ook betreffende welzijn op de werkvloer. Dit geldt eveneens voor de gehanteerde werkmethoden en de veiligheidsattituden die geïntegreerd zijn in de competentieontwikkeling van de cursisten. Daarom taxeert de FOD-WASO de opleidingscentra van de VDAB die gericht zijn op de opleidingen elektriciteit, elektromechanica, metaalbewerking en schrijnwerk als demonstratiewerkplaatsen.

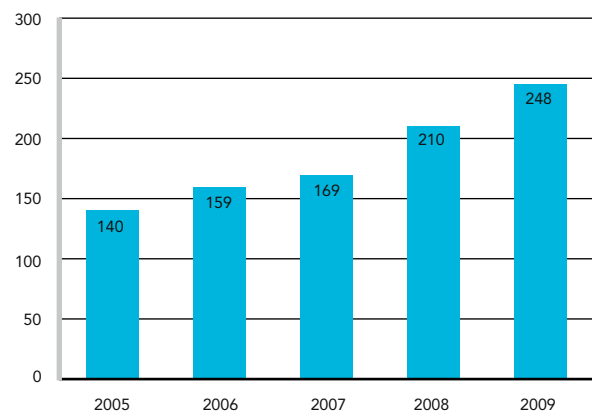
In de nieuwe samenwerking zullen instructeurs van de VDAB namens de FOD-WASO informatie verspreiden over de welzijnsregelgeving aan de gemeenschappelijke doelgroepen: leerlingen en werkzoekenden. Dit kan zowel op een VDAB-locatie gebeuren als op een locatie van de FOD-WASO. Daartegenover staat de technische expertise en het advies van de FOD-WASO aan de VDAB-competentiecentra.

Met deze samenwerking willen de FOD-WASO en de VDAB een hefboomeffect genereren betreffende sensibilisering en attitudevorming van de deelnemers op het vlak van veilig werken en welzijn op het werk. Zo wordt het welzijn op het werk gepromoot door tijdens de opleiding de juiste werkmethoden toe te passen en reglementaire machines en gereedschappen te gebruiken en wordt de voorbeeldfunctie van de Vlaamse en federale overheid op het gebied van veilige beroepsuitoefening versterkt.

COFEP

COFEP of de centrale voor oefenfirma's is het netwerk van oefenfirma's dat uitgebaat wordt door de VDAB, maar ondersteund wordt door een samenwerkingsakkoord met het Departement Onderwijs en Vorming. Het netwerk telde eind 2009 bijna 250 oefenfirma's, waarvan 85% in het onderwijs, en heeft een vaste plaats verworven in het onderwijslandschap. COFEP werkt netwerkoverschrijdend, voornamelijk met het secundair onderwijs maar heeft eveneens partners in het hoger onderwijs.

Evolutie aantal oefenfirma's 2005 - 2009



De samenwerking tussen de VDAB en de betrokken scholen is gebaseerd op het gemeenschappelijke inzicht dat werkplekleren onontbeerlijk is in school- en opleidingsverband, en ook georganiseerd kan worden in een schoolse context. In 2009 waren meer dan 2.800 studenten actief in een oefenfirma in een school.

In het rapport Accent op Talent van de Koning Boudewijnstichting worden de oefenfirma's van COFEP genoemd als een instrument om, via het onderwijs, ondernemerschap in Vlaanderen te stimuleren en het ondernemend gedrag bij jongeren te bevorderen. Dit vertaalt zich o.a. in het opnemen van het concept van de oefenfirma's in de leerplannen van de derde graad Handel Economie van het katholieke en het gemeenschapsonderwijs. De huidige toepassingsgebieden zijn voornamelijk te vinden in de kantooromgeving maar de uitbreiding naar de andere sectoren neemt toe.

COFEP wordt ondersteund door de VDAB (1 deeltijdse en 1 voltijdse opdracht) samen met twee deeltijdse leerkrachten gedetacheerd uit het onderwijs, die instaan voor de technische en pedagogische begeleiding van de leerkrachten die een oefenfirma opstarten of begeleiden. In het kader van hun detachering zorgen ze voor de promotie van de vakintegratie en helpen ze bij de ontwikkeling van instrumenten die de invoering van het concept conform de leerplannen moeten vereenvoudigen. De dienstverlening naar de oefenfirma's aangesloten bij COFEP wordt ook gedeeltelijk verzekerd door cursisten die een opleiding volgen bij de VDAB. De oefenfirma's maken er integraal deel uit van de verschillende bedienopleidingen en vormen een gewaardeerde leervorm. Veel VDAB-oefenbedrijven hebben sinds 2005 het EURO-PEN-kwaliteitslabel gehaald, een investering die een positief beeld geeft over de opleidingen van de VDAB. Voor scholen zijn de VDAB-oefenfirma's een sterke en betrouwbare partner.

Mobiele secties: de VDAB komt naar je toe

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.

Het begrip mobiele secties betekent in essentie dat de organisatie van opleidingen niet op de traditionele manier verloopt. De locatie van de opleidingen, de gebruikte infrastructuur, de gehanteerde opleidingsmethodiek en de manier van werken van de opleiders kunnen anders zijn ten opzichte van de setting bij de competentiecentra in eigen beheer.

In 2009 werden er verschillende mobiele opleidingen georganiseerd. Enerzijds zijn er de mobiele opleidingen op vraag van en in samenwerking met de

steden en waarbij ook andere opleidingsverstrekkers betrokken zijn, zoals Leerpunt en Job & co. Zo werkte de VDAB in 2009 al samen met de steden Geraardsbergen, Ronse en Poperinge voor enerzijds een opleiding metselen en schoonmaak bij particulieren en anderzijds een opleiding metselen en lassen. Al deze opleidingen vinden plaats in een locatie die de stad ter beschikking stelt of huurt en waarbij er overeenkomsten gesloten worden rond energiekosten, materiaal en materieel, nodig voor de opleiding. De instructeur wordt altijd geleverd door de VDAB en samen nodigen zij de werkzoekenden uit (in het stadhuis of een ander stedelijk gebouw) en geven zij de informatiesessie, waar mogelijk ook in samenwerking met de sector.

Daarnaast zijn er de mobiele opleidingen die plaatsvinden in een VDAB-locatie, maar die rondreizen in de provincie. Voorbeelden van zo'n opleidingen zijn confectie, strijk en verkoop-mode.

Om voldoende stageplaatsen met mogelijkheden tot blijvende tewerkstelling te voorzien, wordt er naar het einde van de opleiding een infomoment voorzien voor de bedrijven uit de streek. Ook hier weer wordt er samengewerkt tussen de stad en de VDAB.

Webleren = flexibel leren.

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 en deze betalen. Werkzoekenden krijgen 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.

In 2009 volgden meer dan 15.000 cursisten een webleer-cursus bij de VDAB. Webleren zit in de lift: 52.000 inschrijvingen, 185 webcursussen. In het kader van de moeilijke economische situatie werden de webcursussen in de tweede helft van 2009 ook gratis aangeboden aan werknemers. Deze maatregel geldt nog tot het einde van 2010. Dit leidde in 2009 al tot een vertienvoudiging van het aantal inschrijvingen door werknemers op eigen verzoek.

De VDAB streeft altijd meer naar partnerships. Ook webleren speelt hierop in. In 2009 hebben 135 scholen gebruikgemaakt van het cursusmateriaal. Enkele cursussen zijn ontwikkeld of uitgewisseld met partners zoals Textiel en LinkedIn om een job te vinden.

Maar ook blended leren, de combinatie van webleren en een opleiding in een opleidingscentrum van de VDAB breekt stilaan door.

www.vdab.be/webleren



"Ik heb altijd van hout gehouden: van de geur, de glans en van wat je er allemaal mee kan doen. Ik ben praktisch aangelegd en steek graag de handen uit de mouwen. Redenen genoeg, vond ik, om bij de VDAB een opleiding tot schrijnwerker te volgen. Eerlijk gezegd had ik er niet bij stilgestaan dat ik ook veel zou moeten rekenen. En rekenen is nooit mijn sterkste kant geweest. Maar moest ik daarom mijn droom opgeven? Mijn instructeur heeft mij toen ingeschreven voor de webcursus 'basis rekenen'. Regelmatig neem ik een stukje van de webcursus door. Soms doe ik dat in het opleidingscentrum en soms thuis. Ik maak vooral veel oefeningen en ik moet zeggen dat ik al veel betere scores haal. Een rekenwonder zal ik nooit worden, een goede schrijnwerker wel!"

Cursist Johan, schrijnwerker

Focus op kansengroepen

Op 1 oktober werd een officiële routing voor een **sluitend taaltraject** van anderstalige werkzoekenden ingevoerd over de compartimenten van de VDAB heen.

Om deze routing zo efficiënt mogelijk in te voeren, gingen hieraan een aantal acties vooraf. Er werden opleidingstools met betrekking tot de inhoud van een sluitend taaltraject ter beschikking gesteld aan alle VDAB regio's en er werd een opleidingsstramien 'inzicht in taalverwerving' uitgewerkt om consultants vertrouwd te maken met de taalproblematiek van anderstaligen.

Omdat de VDAB in Brussel geen regisseur is van het traject van de anderstalige werkzoekenden en de elektronische gegevensuitwisseling (Kruispuntbank Inburgering) ontoereikend is om de Brusselse werkzoekenden op te volgen, werd een aparte flow uitgewerkt op maat van het Brusselse werkveld.

TAALWERF: 'Nederlands op de werkvloer (NodW) en Individuele beroepsopleiding met taalondersteuning (IBO-t)'

In 2009 kregen NodW en IBO-t een nieuwe boost: samen met Unizo startte de VDAB een sensibiliseringscampagne naar sectoren en bedrijven via folders, een filmpje op de VDAB-website en op regionale tv-zenders.

Het aantal NodW-opleidingen steeg dan ook aanzienlijk in 2009 naar 3.702 uren. Er werden 1.234 cursisten opgeleid waarvan 460 hooggeschoolden en 774 laaggeschoolden. Er is opleiding gegeven in 149 bedrijven. Vooral de bouw, de logistieke sector, de sociale sector en de horecasector hebben sterk ingezet op NodW. Opvallend is ook een stijging bij ziekenhuizen en rusthuizen.

De capaciteit NT2 voor werkzoekenden werd in tijden van recessie op peil gehouden door de extra inzet via uitbesteding vooral in Antwerpen, Brussel en Gent. De wachtlijsten stegen nauwelijks. Ook het nieuwe initiatief waarbij pooltrainers en lesgevers met korte tijdelijke contracten werden ingezet om op korte tijd in te vallen en de NT2-opleiding te garanderen, kreeg vorm.

Bekijk het filmpje

[klik hier](#)

ELIT-label voor VDAB-taalopleidingen

Het Europees Label voor Innovatief Talenonderwijs (ELIT) is een initiatief van de Europese Commissie ter bevordering van het vreemdetalenonderwijs in de lidstaten van de Europese Unie. Het werd voor het eerst uitgereikt in 1998. In Vlaanderen wordt het Europees Label voor Innovatief Talenonderwijs uitgereikt door EPOS vzw.

In 2009 koos EPOS vzw voor het thema dat door de Europese Commissie werd voorgesteld: 'TAAL en BEDRIJF'.

In 1998 kreeg de VDAB een eerste keer het ELIT-label voor de samenwerking met het Goethe-Institut en de Übungsfirmenring.

Op 25 september 2009, de Europese Dag van de Talen, kreeg de VDAB voor de tweede keer het ELIT-label. Naast het officiële certificaat, een trofee en een geldprijs mogen we opnieuw gedurende twee jaar het logo van het Europees Label voor Innovatief Talenonderwijs gebruiken.

Het ELIT-label 2009 van VDAB werd toegekend op basis van het dossier dat ingediend werd voor de NT2-producten ZORGkabiNED (NT2 voor de social profit) en Sector 2 (NT2 voor de industriële sector).



Het project **ZORGkabiNED / Sector 2** is ontstaan uit de vraag naar een nieuw en innovatief concept voor de taalleertrajecten die anderstalige cursisten zo snel en gericht mogelijk moeten voorbereiden op een beroepsopleiding en/of werk.

Een (verdere) individualisering van de bestaande trajecten moest het mogelijk maken om in te zetten op elke individuele cursist met zijn eigen specifieke leerderskenmerken en beroepsaspiraties, dit om de aansluiting met werk of beroepsopleiding te optimaliseren.

Het lineaire taalleertraject bestaande uit enkel klassikale activiteiten werd daartoe getransformeerd tot een flexibel pluksysteem waarin begeleide groepsmomenten, begeleid autonoom leren én zelfstudie elkaar afwisselen; instrumenten voor permanente evaluatie werden structureel ingebouwd; portfolio en individuele consultmomenten werden ontwikkeld om de zelfstandigheid van de cursist en de eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces verder aan te moedigen. De vernieuwde taalleertrajecten willen op die manier niet enkel de vereiste talige competenties van elke individuele cursist opbouwen en versterken maar ook de andere sleutelvaardigheden die hij nodig heeft om de overstap naar werk en opleiding succesvol te maken.

Havenactieplan (HAP)

Met het havenactieplan wil de VDAB een antwoord bieden op de uitdagingen die door de belangrijkste spelers van de Vlaamse havens in kaart werden gebracht op de vierkante tafel van april 2008. Met de ontwikkeling van een specifieke nichewebsite voor de Vlaamse havens (www.dehavenwerft.be) werd eind 2008 de eerste concrete vernieuwende realisatie van het havenactieplan een feit.

In 2009 is het havenactieplan uitgerold en in scherpe acties vertaald in de drie grote havenregio's: Antwerpen, Zeebrugge-Oostende en Gent. Deze acties concentreren zich rond vijf meerpalen: het imago van de havens verbeteren, de havenknelpuntberoepen aanpakken, een havengericht opleidingsaanbod voor werkzoekenden uitbouwen, het uitbouwen van de kansen voor kansengroepen in de haven en werken aan partnerschappen en stroomlijning. In het kielzog van de crisis die een bijzonder zware impact had op de havens en op de havengebonden arbeidsmarkt, is het HAP zowel op actieniveau als qua timing bijgestuurd, maar zijn toch heel wat projecten en structurele oplossingen gerealiseerd in 2009.

Het imago van de havens verbeteren

De havenwebsite werd in 2009 verder uitgebouwd tot een portaalsite voor de havengebonden arbeidsmarkt. Om een ruim publiek te bereiken was de VDAB prominent aanwezig op jobbeurzen en andere relevante publieke acties zoals de jobbeurs haven Gent, Oostende voor Anker en Transport & Logistics in Antwerpen. Werken in de haven in de kijker plaatsen, dat is de bedoeling en hiervoor bouwt de VDAB partnerschappen uit met basisscholen en educatieve partners om leerlingen, bij het maken van hun beroepskeuze in de laatste jaren van het lager onderwijs, ook de tewerkstellingsmogelijkheden in de havens te laten ervaren.

Knelpuntberoepen in de haven aanpakken

Binnen het vernieuwde provinciale accountmanagement van de VDAB is er voor elke havenregio een specifieke accountmanager voor de haven actief die door een sterke aanwezigheidspolitiek in de bedrijven de opportuniteiten omzet in slagkrachtige acties.

Door de crisis is het specifieke havenactieplan in samenwerking met de uitzendsector pas in het late najaar opgestart, terwijl het geplande spoor rond interregionale en internationale mobiliteit voorlopig in de steigers blijft. Met de projectteams knelpuntberoepen (in eerste fase: matroos, onderhoudstechnicus) zetten we projecten op

die de situatie moeten ontknellen door maatgerichte opleidingstrajecten in de bedrijven zelf of in gecombineerde settings te creëren waarin werkplekleren de motor vormt in de vorm van een tijdelijke opleidingssite in een of een aantal bedrijven.

Havengericht opleidingsaanbod uitbouwen

Diverse opleidingsprojecten werden opgezet in alle havenregio's, meestal in het kader van de partnerschappen met de sectoren. Een uitbreiding van de certificeringstrajecten voor werkzoekenden in de maritieme sector in Zeebrugge was nodig, maar ook specifieke opleidingsmodules voor bedienden met een jobdoelwit in de havenbedrijven als aanvulling op meer generieke trajecten kenden een start. In samenwerking met een tweetal onderwijsinstellingen is een kwalificerend traject voor maritiem bediende opgezet dat veel bijval kent onder de werkzoekenden.

Een structurele uitbouw van havengerichte bediendeopleidingen in de opleidingscentra van de VDAB werd alvast in Antwerpen en Zeebrugge opgestart door instructeurs o.a. via bedrijfsstages de hiervoor benodigde competenties te laten verwerven. Ook voor de technische opleidingen zijn VDAB-trainers klaargestoomd om havengerichte trajecten te realiseren.

Door het inbouwen van de haventoets (info en oriënterende training i.s.m. havenbedrijven) in opleidingstrajecten met potentieel voor de haven, maken we de tewerkstelling in de haven toegankelijker voor de werkzoekenden in opleiding.

Specifieke aandacht in alle projecten gaat naar de kansengroepen die te weinig vertegenwoordigd zijn in bepaalde segmenten van de havenarbeidsmarkt.

Bereik van de IBO's en opleidingen in kanseneroepen

In 2009 werden in Vlaanderen 10.470 IBO's opgestart. Ten opzichte van 2008 is dat een daling van 15%. Daarmee werd 65,4% van het objectief bereikt. Geen enkele regio behaalt het objectief. De regio Sint-Niklaas scoort het hoogst met 91,3% van het objectief, gevolgd door Hasselt (84,5%) en Tongeren (81,2%). De regio Antwerpen scoort het laagst (44,7%). In Antwerpen kan een groter aandeel bedrijven reglementair geen beroep doen op een IBO (haven, onderwijs, medische sector), wat mee zorgt voor een ondervetegenwoordiging in het aantal IBO's.

In het crisisjaar 2009 met een ruim aanbod aan werkzoekenden, is het aandeel van de kansengroepen in het totaal aantal IBO's maar in relatief kleine mate afgenomen. Het aandeel van de kansengroep allochtonen kende de grootste daling (van 16,4% in 2008 naar 13,8% in 2009). Het aandeel van kortgeschoolden daalde van 41,9% naar 40,3%, dat van arbeidsgehandicapten van 7,1 naar 6,7%. Het aandeel ouderen kende een toename (van 2,3% naar 2,6%).

	2008	2009	Evolutie op jaarbasis
Gestarte IBO's in kanseneroepen	7.055	5.542	78,6%
Aandeel IBO's in kanseneroepen	57,3%	52,9%	92,4%
% ongunstige stopzettingen in kanseneroepen	19,7%	19,1%	103%
Profiel deelnemers IBO's in kanseneroepen			
▶ kortgeschoolden	41,9%	40,3%	96,2%
▶ 50-plussers	2,3%	2,6%	112,6%
▶ allochtoon	16,4%	13,8%	84,1%
▶ arbeidsgehandicapten	7,1%	6,7%	95,2%
▶ langdurig werkzoekenden	14,6%	12,1%	82,9%
Aantal werkzoekenden in opleiding	30.068	32.344	
Aantal werkzoekenden in kansenupleiding	25.385	28.703	
Aandeel kansenupleidigen (t.o.v. totaal)	84,4%	88,7%	105,1%
Uitstroom naar werk na kansenupleiding	60,0%	49,3%	82,2%

Bekijk het filmpje



Hoofdstuk 3: Personeel en financiën

3.1 Personeel

Feiten en cijfers

Op het einde van 2009 telde de VDAB 5.019 personeelsleden. Dit cijfer betreft het totale aantal personeelsleden dat met de VDAB door een arbeidsovereenkomst of statuut is verbonden.

Ieder personeelslid telt voor een eenheid, 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 4.274. Het gemiddelde aantal voltijdse equivalenten in 2009 is met 42 eenheden gedaald tegenover het gemiddelde aantal van 2008. Hieruit blijkt dat het optimalisatiebeleid van de VDAB werkt en dit zal dan ook worden voortgezet.

Personeelsbezetting eind 2009

	Eenheden	Voltijdse equivalenten
Statutairen	1.618	1.423
Contractuelen	3.401	2.851
Totaal	5.019	4.274

Ruim 68,4% van de personeelsleden van de VDAB is vrouw. Het aandeel van vrouwelijke personeelsleden is op alle niveaus toegenomen. Enkel bij het instructiepersoneel bedraagt het aandeel van vrouwen net geen 50%.

Leeftijdsstructuur

39,23% van de personeelsleden van de VDAB situeert zich in de leeftijdsgroep tussen 30 en 45 jaar. De leeftijdsgroep tot 30 jaar vertegenwoordigt 10,30% van de totale personeelspopulatie. Van deze laatste categorie zijn er 79,50% vrouwen.

Het aandeel van de oudere leeftijdscategorieën (vanaf 50 jaar) bedraagt 33,53%.

Ook hier zijn de vrouwen in de meerderheid (54,84%).

	Man	Vrouw	Totaal
<20 j.	0	0	0
20 - 24 j.	18	59	77
25 - 29 j.	88	352	440
30 - 34 j.	124	509	633
35 - 39 j.	151	469	620
40 - 44 j.	186	530	716
45 - 49 j.	258	592	850
50 - 54 j.	311	531	842
55 - 59 j.	327	311	638
> of = 60 j.	122	81	203
Totaal	1.585	3.434	5.019

Van alle personeelsleden werken er 834 op de centrale diensten en 4.185 in de buitendiensten.

Aantal medewerkers van allochtone origine op 31.12.2009

EU	Turks/Mahreb	Andere	Totaal
41	152	94	287

In 2009 is het globale aantal licht gedaald ten opzichte van 2008, maar het aantal medewerkers van allochtone origine buiten de EU is met vier eenheden toegenomen. Op 31 december vertegenwoordigden deze personeelsleden 4,8% van het totale personeelsbestand van de VDAB.

Aantal medewerkers met een arbeidshandicap 92

Op 31 december 2009 telde de VDAB 92 personeelsleden die geregistreerd zijn als persoon met een arbeidshandicap: 29 mannen en 63 vrouwen. Van deze 92 personeelsleden zijn er 19 kortgeschoold.

De VDAB barst van de talenten!

Sinds april 2009 is de talententool beschikbaar op het intranet voor alle personeelsleden. De VDAB-medewerkers krijgen de kans om hun talenten zichtbaar te maken binnen de organisatie en deze actief te gebruiken. Medewerkers die ingezet worden op hun talent tonen immers een hogere betrokkenheid en betere werkresultaten. Dit resulteert in een hogere klanttevredenheid en minder personeelsverloop.

In een grote organisatie als de VDAB vind je enorm veel mensen met verborgen competenties, capaciteiten en talenten. Maar hoe identificeer je deze talenten? Onze personeelsleden moeten de kans krijgen om hun talent kenbaar te maken, de kans krijgen om hun takenpakket te verruimen, te verdiepen en de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen. Dit draagt immers bij tot de kwaliteit van het professionele leven. Anderzijds wil de organisatie deze talenten detecteren, benutten en waarderen.

Regelmatig doet de VDAB al een beroep op collega's die willen meewerken als moderator, fotograaf, model, cursusontwikkelaar of lesgever. Dit gebeurt echter willekeurig of na een oproep per mail. Vaak worden dezelfde regionale collega's aangesproken om deel te nemen aan werkgroepen. De talententool wil vraag en aanbod dichter bij elkaar brengen. Op die manier kunnen we meer kansen geven aan alle personeelsleden om deel te nemen aan de ruime werking van de VDAB. Door middel van de talententool benadrukken we de competenties van onze collega's en niet hun diploma.

De talententool heeft 1.880 gebruikers waarvan 386 actief gebruikmaken van de tool en hun eigen talenten hebben kenbaar gemaakt. In totaal zijn er 3.097 talenten terug te vinden op de talententool. Er werden al 38 zoekertjes geplaatst.

Intern opleidingsaanbod

In 2009 werden er, wat het formele leren betreft, 20.201 opleidingsdagen genoteerd tegenover 20.696 in 2008. De resultaten van het klassieke opleidingsgebeuren blijven dus quasi gelijk met vorig jaar: 2,37% van de tijdsinvestering gaat in 2009 naar opleiding tegenover 2,4% in 2008.

De formele opleidingen worden goed geëvalueerd met een gemiddelde tevredenheidsscore van 8,1/10.

Naast de verschillende opleidingsinspanningen die geregistreerd worden bij Spoor 21 nemen ook verschillende diensten zelf belangrijke leerinitiatieven zoals de regionale intervisiemomenten, de opleidingen voor nieuwe medewerkers van de servicelijn, het netwerk Hechter, de VONK-spiegel, de technische opleidingen voor het kantine- en poetspersoneel en vele andere.

Overzicht van de opleidingsinspanningen in 2009

SPOOR 21	aantal deelnemers	aantal persoonsdagen
Startcompetenties	2.360	2.983
Competentieontwikkeling	2.354	4.085
Maatwerk	2.284	3.219
Vrij leren - extern	1.137	1.534,5
Vrij leren - vormingsverlof	114	887,5
Totaal SPOOR 21	8.249	12.709

Regionale opleidingsinspanningen	aantal deelnemers	aantal persoonsdagen
Centrale diensten	3.718	2.596
Regio AMB	4.789	2.677
Regio CC	591	428,5
Totaal	9.098	5.701,5

Andere	aantal deelnemers	aantal persoonsdagen
Opleidingen binnen CC	521	1.107
Aantal coachingstrajecten aangevat in 2009	52	
Opleidingen ikv productontwikkeling Train de Trainer	910	684

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

In 2009 werd het project coachend leidinggeven verder gezet. Een aantal regio's hebben de begeleiding van hun beleidsteams i.s.m. Profondo voortgezet en kozen voor een aantal extra intervisiesessies, waarbij er ruimte vrij kwam om stil te staan bij de verdere ontwikkeling van de

coachende vaardigheden van het beleidsteam. Het aanbod en de aanpak van Profondo werden het meest geapprecieerd door de regionale AMB-directies.

Daarnaast steeg ook het aantal teamcoachingsopdrachten dat Spoor21 zelf opnam. 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.

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. Een behoefte die zich in 2010 zeker zal voorzetten.

Daarnaast werd in 2009 de mogelijkheid tot persoonlijke coaching, die in een eerste fase beperkt bleef tot de leidinggevenden, open getrokken naar alle medewerkers van de VDAB. In totaal werden er 52 nieuwe coachingstrajecten opgestart.

Het project **ontwikkelpaden** kreeg een vervolg door de opstart van een pool van leerbegeleiders. 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 2010 willen we dit project op kruissnelheid krijgen.

Meldpunt agressie

Soms kunnen medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk het slachtoffer worden van niet-toelaatbaar gedrag van mensen die niet tot de VDAB behoren zoals bezoekers of werkzoekenden. De VDAB doet er alles aan om niet-toelaatbaar gedrag zoveel mogelijk te voorkomen en de slachtoffers zo goed mogelijk te ondersteunen. Indien personeelsleden toch geconfronteerd worden met niet-toelaatbaar gedrag, dan moeten zij dit melden aan hun leidinggevende, maar ook door het meldingsformulier agressie in te vullen. Dankzij deze input is de VDAB in staat om betere maatregelen te nemen, die de kans op dergelijke incidenten verminderen. Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld. Via Spoor 21 organiseert de VDAB ook opleidingen rond omgaan met agressie. Vanuit Functionele Ondersteuning zal er ook worden gezorgd dat:

- ▶ het agressie- en veiligheidsbeleid verder wordt uitgewerkt;
- ▶ de bewustwording wordt verhoogd bij de personeelsleden;
- ▶ de veiligheidsproblemen (bijvoorbeeld diefstal) bij de respectievelijke afdelingen wordt opgevolgd;
- ▶ de prioriteiten worden bepaald in samenspraak met regionale werkgroepen en de preventieadviseurs;
- ▶ er wordt gebenchmarkt bij andere vergelijkbare organisaties.

3.2 Financiën

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

	2008	2009
VDAB algemeen (x1000)		
Kosten		
Personeel	209.118	218.866
Andere werkingskosten	98.847	96.989
Sociale prestaties	133.233	147.863
Derden	49.042	67.151
Andere	714	3.015
Totaal	490.954	533.884
Opbrengsten		
Europese opbrengsten	25.392	35.551
Inschakelingsplan federaal	10.501	10.501
Andere opbrengsten	80.919	61.391
Dotaties	436.400	442.030
Totaal	553.212	549.473
Investerings		
Met dotatie	17.715	20.680
Met andere middelen	0	0
Totaal	17.715	20.680

In 2009 bedragen de totale kosten zonder afschrijvingen 533,884 miljoen euro. Met inbegrip van de uitgaven voor investeringen wordt dit bedrag 554,564 miljoen euro of 45,895 miljoen euro meer dan vorig jaar. De stijging is te verklaren door de toenemende uitbestedingen (diverse tenders en diensten voor personen met een arbeidshandicap) en transferten voor sociale prestaties (tewerkstellingspremies voor personen met een arbeidshandicap en voor 50+). Daarnaast is er ook een toename van de loonkosten (sociaal akkoord, pensioenen...) ondanks de lichte daling van het aantal voltijds equivalenten en extra investeringen met éénmalige middelen voor Mijn Loopbaan en renovatie van gebouwen.

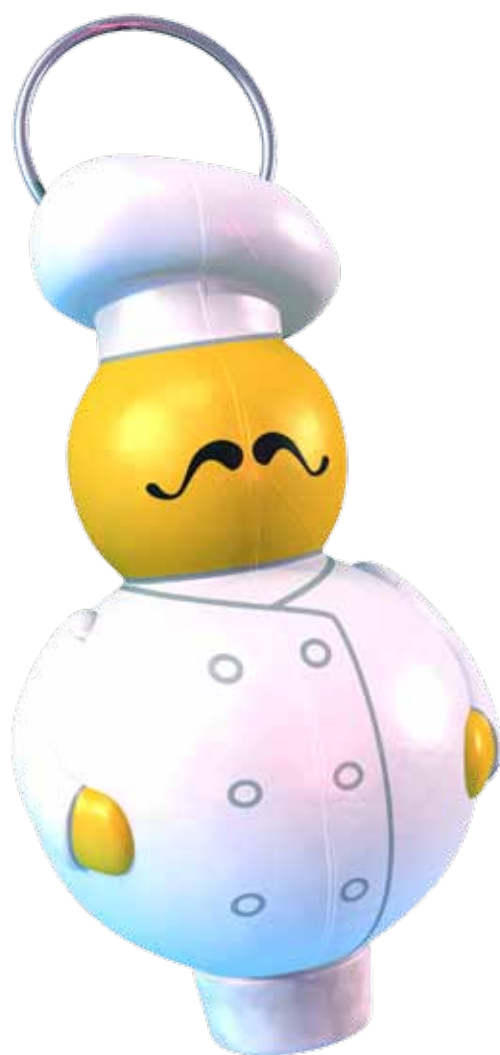
De **volgende tabel** bevat **alle kosten en eigen opbrengsten** en dit verdeeld over de verschillende activiteiten zoals ze voorkomen in de beheersovereenkomst. Dit zijn de gegarandeerde basisdienstverlening, de trajectwerking en de niet-trajectgerelateerde activiteiten. De eigen

opbrengsten situeren zich in hoofdzaak bij de basisdienstverlening (bijdragen partners lokale werkinkwinkels en inkomsten van de webdiensten), de betalende opleidingen, de tussenkomst van werkgevers in de individuele beroepsopleiding en terugvorderingen van tewerkstellingspremies 50+. De laatste kolom bevat het saldo ten bedrage van 487,778 miljoen euro en is een weergave van noodzakelijke financiering door de verschillende overheden. De middelen zijn hoofdzakelijk afkomstig van de Vlaamse overheid, maar worden aangevuld met 35,551 miljoen euro Europese subsidies en 10,501 miljoen euro federale middelen voor het Inschakelingsplan.



Kosten van de VDAB-activiteiten 2009

	kosten (1)	eigen opbrengsten (2)	te financieren door de overheid (1)-(2)
Minimaal gegarandeerde dienstverlening	83.783.336	4.084.845	79.698.491
Module 2 diagnose en trajectbepaling	53.750.594	703.369	53.047.225
Module 3 sollicitatietraining en -begeleiding	8.798.971	254.966	8.544.005
Module 4 beroepsspecifieke opleidingen	159.751.044	14.843.381	144.907.663
Module 5 persoonsgerichte vorming	18.813.497	999.605	17.813.892
Module 6 opleiding en begeleiding op de werkvloer	18.944.584	253.293	18.691.291
Module 7 trajectbegeleiding en -opvolging	36.726.624	155.446	36.571.178
Trajectwerking 2 tot 7	296.785.314	17.210.060	279.575.254
Productontwikkeling	3.537.159	270.602	3.266.557
Arbeidsmarktstudies	2.982.874	20.993	2.961.881
Wettelijke, administratieve en bijkomende opdrachten	46.497.747	4.074.809	42.422.938
Ondersteuning regionale overlegorganen	4.591	822	3.769
Individuele beroepsopleiding	35.852.183	36.082.397	-230.214
Niet-trajectgerelateerde opleidingskosten	2.889.496	522	2.888.974
Loopbaanbegeleiding en infotheek	3.977.114	181.895	3.795.219
Stimuleringsbeleid	584.697	-220.582	805.279
Personen met een handicap	64.762.671	54.337	64.708.334
Regie-activiteiten	8.320.545	438.757	7.881.788
Totaal niet-traject gerelateerd	165.871.918	40.633.950	125.237.968
Algemeen totaal	549.977.727	62.199.457	487.778.270



Bijlagen

Bijlage 1: Adreslijst 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 a.i.

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

Kongostraat 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 Geuvens

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 a.i.

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

Sint-Niklaas - directeur: Freddy Van Malderen

Stationsstraat 17 9100 Sint-Niklaas tel. 03 760 16 50 fax 03 765 94 21

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 a.i.

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

Competentiecentra

Antwerpen - directeur: Ann Vroonen

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

Hasselt - directeur: Marc Cloostermans

Thonissenlaan 47 3500 Hasselt tel. 011 26 06 30 fax 011 26 06 18

Gent - directeur: Karel Tirez

Kongostraat 7 9000 Gent tel. 09 265 49 30 fax 09 265 48 16

Kortrijk - directeur: Luc Huysentruyt (tot einde maart 2010) - Antoon Vermeulen a.i.

Rijselsestraat 57 8500 Kortrijk tel. 056 24 74 01 fax 056 24 74 44

Vilvoorde - directeur: Luc Borms

Witherenstraat 19 1800 Vilvoorde tel. 02 255 92 85 fax 02 255 92 79

Brussel - directeur: Marc Deleye

Wetstraat 95 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

Kongostraat 7 9000 Gent tel. 09 265 47 31 fax 09 233 21 70

Rijselsestraat 57 8500 Kortrijk tel. 056 24 78 69 fax 056 24 74 16

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: 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 excel-functionaliteit kunnen de gegevens ook geprint, bewaard of bewerkt worden.

Maandverslag arbeidsmarkt Vlaanderen

Gratis downloadbaar (pdf) / Gedrukt (betalend)



Op Vlaams niveau kan je de basisstatistieken uit Arvastat ook maandelijks in gedrukte rapporten verkrijgen, het **maandverslag arbeidsmarkt Vlaanderen**, op het einde van de jaargang aangevuld met een jaaroverzicht.

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.

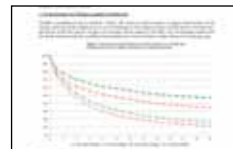
Impact van de crisis

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



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

Dynamische werkloosheidscijfers

Gratis downloadbare excelbestanden

De traditionele werkloosheidscijfers becijferen het precieze aantal werklozen op een specifiek tijdstip. De dynamische werkloosheidscijfers berekenen het gemiddelde aantal werklozen dat maandelijks in en uit de werkloosheid stroomt. Dit biedt een beter beeld op de manier waarop de economische conjunctuur de werkloosheid beïnvloedt.

Bijlage 3: Lijst van afkortingen

ABW	: 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
ATB	: Arbeidstrajectbegeleiding
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
DAC	: Derde Arbeidscircuit
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
EMS	: Energie Monitoring System
ESF	: Europees Sociaal Fonds
EU	: Europese Unie
EURES	: European Employment Services
FEVIA	: Federatie Voedingsindustrie
FOREM	: Formation et Emploi
FOSOVET	: Federaal Overleg voor het Sociaal Vertalen en Tolken
FVB	: Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwnijverheid
GA	: Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten
GESCO	: Gesubsidieerde Contractuelen
GOB	: Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdiensten
GTB	: Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleidingsdienst
HIVA	: Hoger Instituut voor de Arbeid
HOBU	: Hoger Onderwijs buiten de Universiteit
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
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
OBMB	: Opleidingsfonds voor actieve en potentiële bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant
OC	: Oriëntatiecentrum
OCMW	: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OOO	: Observatie en Oriëntatiecentrum
PGV	: Persoonsgerichte Vorming
PIT	: Procesinnovatieteam
PST	: Professionele Schoonmaaktechnieken
PWA	: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RDB	: Regionale Dienst Brussel
RESOC	: Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
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
VCSP0	: 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
VIVES	: Vlaamse Innovatoren Versterken door Efficiënte Samenwerking
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
VOSEC	: Vlaams overleg sociale economie
VRT	: Vlaamse Radio en Televisie
VUM	: Vlaamse Uitgeversmaatschappij
VWSG	: Vereniging van Vlaamse steden en Gemeenten
WT	: Verbond der Vlaamse Tandartsen
WEP	: Werkervaringsplan



samen sterk voor werk