

Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Jaarverslag 2007

VDAB JAARVERSLAG 2007



VDAB

samen sterk voor werk

Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Jaarverslag 2007



samen sterk voor werk

Jaarverslag 2007

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- ▶ Overal waar in dit verslag hij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- ▶ Wettelijk depot: D2008/5535/099
- ▶ Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.
- ▶ Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

Voorwoord

De Vlaamse werkloosheid is vorig jaar tot een historisch laag peil gezakt en bereikt in sommige regio's het niveau van de frictiewerkloosheid. Deze schaarste op de arbeidsmarkt die een structurele dimensie kent, dwingt ons ertoe nieuwe wegen te bewandelen om de duizenden openstaande vacatures in te vullen. Een sterke economie, met bedrijven die kunnen groeien, moeten we als VDAB immers mee kunnen waarborgen. Innovatieve en creatieve wervingsstrategieën zijn nodig om méér werkzoekenden te vinden en toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Het afgelopen jaar werd in dat kader geopteerd voor een beter en veelvuldiger gebruik van de informatie- en communicatietechnologie zoals de SMS-acties naar jongeren. Maar ook tijdens de gerichte wijkacties in Antwerpen was het doel de verborgen arbeidsreserve te sensibiliseren en te activeren. Hierbij deden we een beroep op partners van verschillend pluimage: buurtwerkingen, allochtone gemeenschappen, armennetwerken en straathoekwerkers. Daarnaast creëert ook de uitbouw van partnerschappen met Le FOREM en Actiris nieuwe mogelijkheden voor Vlaamse bedrijven én Waalse en Brusselse werkzoekenden. Er is hier nog een hele weg af te leggen maar het ontbreekt hier zeker niet aan de inzet van alle betrokken instellingen. De keuze voor een duidelijk partnerschapsmodel geldt ook ten aanzien van de private sector van de uitzendkantoren. Dit kadert in de optie om alle mogelijke kanalen in te schakelen om vooral kansengroepen bijkomende jobkansen te geven. Deze keuze is niet ingegeven door het bestendigen van secundaire arbeidsmarkten maar wordt voortdurend getoetst op de door-groeimogelijkheden naar duurzame jobs.

Ook in de competentiecentra werden vensters en deuren opengegooid om nieuwe mogelijkheden aan te boren: gerichte acties naar leerlingen TSO en BSO, Focus-op Werk-initiatieven, Hands-on-dagen. Kortom, de huidige arbeidsmarktsituatie dwingt ons innovatief te zijn.

Dit belet niet dat we daarnaast moeten blijven investeren in onze kernaanpak nl. het vroegtijdig activeren van werkzoekenden. We merken dat – ondanks de stijgende uitstroom naar werk – de positie van werkzoekende personen met een arbeidshandicap of van allochtone afkomst nog altijd kritiek blijft en dat we hier niet alleen een tandje moeten bijsteken maar direct moeten overschakelen naar het grootste verzet. Deze kritieke punten in de realisatie van onze beheersovereenkomst tegen einde 2009 beletten niet dat de VDAB globaal een score haalt die we graag in de schoolrapporten van onze kinderen lezen. Deze 'uitslag' is slechts mogelijk door de onverdroten, dagdagelijkse inzet van onze medewerkers. Zij maken de VDAB sterk.

De nieuwe aanpak is echter ook onmogelijk zonder een betrokken, actieve en toeziende raad van bestuur. De Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties zitten immers mee aan het stuur van de VDAB en dat geeft ons een breed draagvlak.

Hubert Cossey
Voorzitter Raad van Bestuur



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder



Inhoud

Woord vooraf	3
Hoofdstuk 1: De VDAB en de arbeidsmarkt	7
1.1 Klantgerichte structuren	9
1.2 De parameters van de beheersovereenkomst	11
Universele dienstverlening	11
Sluitende aanpak	13
Dienstverlening in de competentiecentra	16
Innovatie en productontwikkeling	16
De VDAB als werkgever	16
1.3 De impact van de VDAB op de arbeidsmarkt	17
Dienstverlening voor werkgevers	17
Dienstverlening voor werknemers	17
Dienstverlening voor werkzoekenden	17
1.4 De Vlaamse arbeidsmarkt	19
De economische conjunctuur	19
Vacatures	19
Werkloosheid	21
Hoofdstuk 2: De VDAB-dienstverlening in 2007	25
2.1 Regie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen	25
Werkwinkels	25
Tendering	25
Initiatieven die de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen	26
Premies	26
2.2 De gegarandeerde universele dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers	28
Inschrijvingen	28
Ontvangen werkaanbiedingen	30
Het succes van www.vdab.be	33
Accountmanagement voor werkgevers	37
Gratis nummer servicelijn: 0800 30 700	40
Met de VDAB over de grens: EURES maakt het mogelijk	41
2.3 De trajectwerking voor werkzoekenden	43
Diagnose en trajectbepaling	44
Sollicitatietraining en -begeleiding	44
Opleiding in een centrum	46
Persoonsgerichte vorming	50
Opleiding en begeleiding op de werkvloer	51
Trajectbegeleiding en -opvolging	52
2.4 Opleidingen voor werknemers	58
Opleidingen op vraag van bedrijven en instellingen	58
Opleidingen op vraag van de individuele werknemer	58

Hoofdstuk 3: Managementondersteuning	61
3.1 Personeel	61
Feiten en cijfers	61
Intern opleidingsaanbod	61
3.2 Klantentevredenheid: de top van kwaliteitszorg	63
Een kwaliteitsvol antwoord op klachten	63
Tevreden medewerkers	64
3.3 Integriteit	65
3.4 Welzijnsbeleid in beeld	65
3.5 Milieuzorg	67
Hoofdstuk 4: Begroting	69
Bijlagen	71
Bijlage 1: Adressenlijst VDAB	71
Bijlage 2: Tabellen opleiding	73
Bijlage 3: Publicaties VDAB	77
Bijlage 4: Lijst van de afkortingen	79



Hoofdstuk 1: De VDAB en de arbeidsmarkt

De beheersovereenkomst tussen de VDAB en de Vlaamse regering voor de periode 2005-2009 vertaalt het Vlaamse beleid inzake werk naar een aantal te realiseren engagementen, afgestemd op de huidige realiteit van de arbeidsmarkt. De VDAB draagt via zijn werking bij tot het realiseren van de doelstellingen en de kritieke succesfactoren die beleidsmatig zijn vastgesteld.

Als publieke dienstverlener wil de VDAB voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers sturend en uitvoerend werken aan een transparante en dynamische arbeidsmarkt in Vlaanderen.

Focus op werk

Begin 2007 bedroeg de werkloosheidsgraad in Vlaanderen 6,9%. Deze arbeidsmarktsituatie vraagt een aangepaste aanpak in de werking van de VDAB. De integrale universele dienstverlening van de VDAB, alsook het partnerschapsbeleid van de Arbeidsmarktregie, moeten voortdurend gericht zijn op:

- ▶ een zo snel mogelijke overgang naar passende en duurzame tewerkstelling voor alle werkzoekenden;
- ▶ en het zo efficiënt mogelijk doorverwijzen van zo geschikt mogelijke kandidaten voor het invullen van alle openstaande werkaanbiedingen.

Die focus op werk impliceert dat werkzoekenden van bij de inschrijving worden aangezet om voldoende vraaggerichte arbeidsmarktspiraties te formuleren en dat er hen consequent passende vacatures worden aangeboden. Daarnaast kan de begeleidingsintensiteit worden opgedreven als de afstand tot de arbeidsmarkt groot is. Werkzoekenden kunnen ook worden doorverwezen naar gespecialiseerde dienstverleners als er zich factoren zouden voordoen die een (her)inschakeling op de arbeidsmarkt in de weg staan.

Van de werkzoekenden wordt een constructieve medewerking verwacht tijdens het bemiddelings- en begeleidingstraject naar werk.

Kansengroepen

De beheersovereenkomst legt de VDAB duidelijke objectieven op voor de deelname van kansengroepen aan trajectwerking en opleiding en voor de uitstroom van kansengroepen uit de werkloosheid. Om de kansengroepen aan het werk te krijgen, heeft de VDAB een aantal extra initiatieven opgezet in 2007.

Steden- en gemeentepannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid

In dertien Vlaamse steden en gemeenten die kampen met een hoge en hardnekkige jeugdwerkloosheid werden in open partnerschap tussen gemeente/stad, lokaal bestuur en de VDAB specifieke bemiddelings-, begeleidings- en opleidingsinitiatieven uitgebouwd. De doelstelling van de steden- en gemeentepannen was de doorstroming bewerkstelligen van jonge, laaggeschoolde werkzoekenden naar een tewerkstelling in het normale economische circuit. Tegelijkertijd werd een substantiële inspanning geleverd op het terrein van de sociale economie in de buurt- en nabijheidsdiensten en de invoegeconomie.

Het steden- en gemeentepan ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid had een looptijd van twee jaar en werd eind 2007 beëindigd.

Op 1 januari 2008 start de VDAB met de veralgemening van het trajectmodel van de dertien steden en gemeentepannen naar heel Vlaanderen. Bedoeling is de jeugdwerkloosheid in gans Vlaanderen versterkt aan te pakken door een individuele begeleiding van jonge werkzoekenden.

Oudere werkzoekenden

De VDAB heeft de bouwstenen gelegd voor een kwalitatieve 50+-werking. Aan oudere werkzoekenden wordt de kans geboden om actief te blijven op de arbeidsmarkt. De VDAB organiseert samen met de bijblijfconsulenten van de vakbonden verplichte informatiesessies. Daarnaast werden op vijftientig locaties in Vlaanderen 50+-clubs ingericht waar oudere werkzoekenden op vrijwillige basis collectief en individueel begeleid worden op het vlak van informatie, oriëntatie, sollicitatietraining en -begeleiding.

Allochtonen

In 2007 maakte de VDAB een analyse van zijn processen om de dienstverlening voor allochtonen te verbeteren. Vanuit deze analyse werden een aantal verbeteracties en

experimenten geformuleerd. De stuurgroep van het strategisch project allochtonenbeleid bepaalde, in overleg met de werkgroep etnisch-culturele minderheden van het Stakeholdersforum, de prioritaire acties uit het globale verbeterplan voor 2008.

Arbeidsgehandicapten

Om een werkelijk inclusief beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap te realiseren, werden de trajectwerking voor werkzoekenden met een arbeidshandicap van de VDAB en de werking van de gespecialiseerde diensten op elkaar afgestemd. In overleg met de gebruikers en de gespecialiseerde dienstverleners werd een aangepast en vereenvoudigd regelgevend kader uitgewerkt.

De vijf provinciale Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB) werden omgevormd tot één gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (GTB). De twaalf Centra voor Beroepsopleiding (CBO) werden omgevormd tot twaalf gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB). De zeventien Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB) worden omgevormd tot Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten (GA).

De gespecialiseerde dienstverlening wordt ingeschakeld wanneer de generieke dienstverlening ontoereikend blijkt. Met de GTB werden hieromtrent afspraken gemaakt. De lokale werking van de GTB blijft ingebed in de werkwinkels. De VDAB neemt in diverse beleidsfora een afgevaardigde van de GTB op.

Kansenberoepen

De inkringing van de arbeidsmarktreserve bemoeilijkt de zoektocht van werkgevers naar geschikt personeel, vooral voor knelpuntberoepen. De VDAB wil hieraan tegemoet komen door het knelpunt aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, de kansengroepen die nog altijd ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, maximaal te matchen met het knelpunt aan de vraagzijde, de knelpuntberoepen of kansenberoepen.

Samenwerking

Samenwerken is essentieel voor een efficiënte activering van werkzoekenden. Als arbeidsmarktregisseur staat de VDAB in voor de coördinatie en afstemming van de diverse spelers op de arbeidsmarkt. Zo worden de krachten op de arbeidsmarkt gebundeld in functie van de realisatie van de beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid. Dit betekent onder meer dat de VDAB partnerschappen met en tussen andere overheidsactoren en commerciële en niet-commerciële actoren faciliteert en stimuleert, onder meer via aangepaste uitbestedingsformules. Daarnaast is het uitermate belangrijk dat de VDAB oog heeft voor en voeling heeft met zijn stakeholders zoals de regionale sociaal-economische overlegfora, de lokale overheden, het onderwijsveld, de ngo-sector, de vertegenwoordigers van de kansengroepenverenigingen, de commerciële en niet-commerciële arbeidsmarktactoren en de sectoren.

Kortom, de VDAB staat voor 'samen sterk voor werk'.

Jobkanaal

Jobkanaal is een extra wervingskanaal, waarvan werkgevers gebruik kunnen maken om vacatures maximaal in te vullen met werkzoekenden uit de kansengroepen zoals ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Jobkanaal is een initiatief van Voka, UNIZO en de VCSPO, met de steun van de Vlaamse overheid en in samenwerking met Gent, stad in werking. De consultants van Jobkanaal verzamelen vacatures voor kansengroepen en sensibiliseren werkgevers om werkzoekenden uit de kansengroepen aan te werven. De bemiddelingspartners, waaronder de VDAB, zijn verantwoordelijk voor het selecteren en doorverwijzen van geschikte kandidaten. De samenwerking met Jobkanaal is strategisch van het grootste belang in het licht van de beleidsprioriteit om werkzoekenden uit de kansengroepen evenredig te laten participeren aan de arbeidsmarkt.

Bemiddelen zonder grenzen

Door intensief samen te werken, willen de publieke tewerkstellingsdiensten de knelpunten op de arbeidsmarkt efficiënter en effectiever aanpakken. Die taalgrensoverschrijdende samenwerking tussen Le FOREM, ACTIRIS, ADG, Bruxelles Formation en de VDAB kreeg een nieuw elan in 2007. De oprichting van de vzw Synerjob moet de interregionale samenwerking consolideren. De VDAB engageert zich om vacatures te selecteren waarvoor werkzoekenden uit de andere gewesten in aanmerking komen. Le FOREM en ACTIRIS zullen die werk-

zoekenden individueel benaderen en toeleiden naar de door de VDAB aangeleverde vacatures. Ondersteunend zullen ook taalopleidingen worden opgezet. Er worden daarenboven jobdatings en jobbeurzen georganiseerd om werkzoekenden en bedrijven rechtstreeks met elkaar in contact te brengen. Zo namen in 2007 heel wat Waalse en Brusselse werkzoekenden deel aan de banenmarkt 'Werk zoekt mensen'.

Diversiteit en integriteit

De VDAB wil als publieke dienstverlener een voorbeeld zijn op het vlak van maatschappelijke betrokkenheid. In het kader van diversiteit gaat de aandacht vooral uit naar de kansengroepen. Zelf streeft de VDAB ernaar om van zijn personeelsbestand een afspiegeling te maken van de huidige samenleving.

Alle talenten op de arbeidsmarkt daadwerkelijk gelijke kansen bieden op een duurzame tewerkstelling zal pas lukken als alle medewerkers doordrongen zijn van de waarden waar de VDAB als organisatie wil voor staan: gelijkheid en sociale rechtvaardigheid, respect en warmte, maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid.

Een professioneel HR-beleid met het oog op competentieontwikkeling en loopbaanbegeleiding is hierbij onmisbaar. De leidinggevenden van de VDAB zullen op een coachende wijze leiding geven aan een team van medewerkers om de service aan de klanten nog te verbeteren.

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)

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 R. Bothuyne (UNIZO)

de heer W. Van Goethem (FEDUSTRIA)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

mevrouw K. Van Rie (ABVV)

mevrouw C. Copers (ABVV)

de heer M. Kooyman (ABVV)

mevrouw I. Dielen (ACV)

de heer K. Van Elsen (ACV)

de heer P. Van der Hallen (ACV)

de heer J. Daerden (ACV)

de heer H. Engelen (ACLVB)

Vertegenwoordiger kabinet

de heer A. Vandenlangenberg

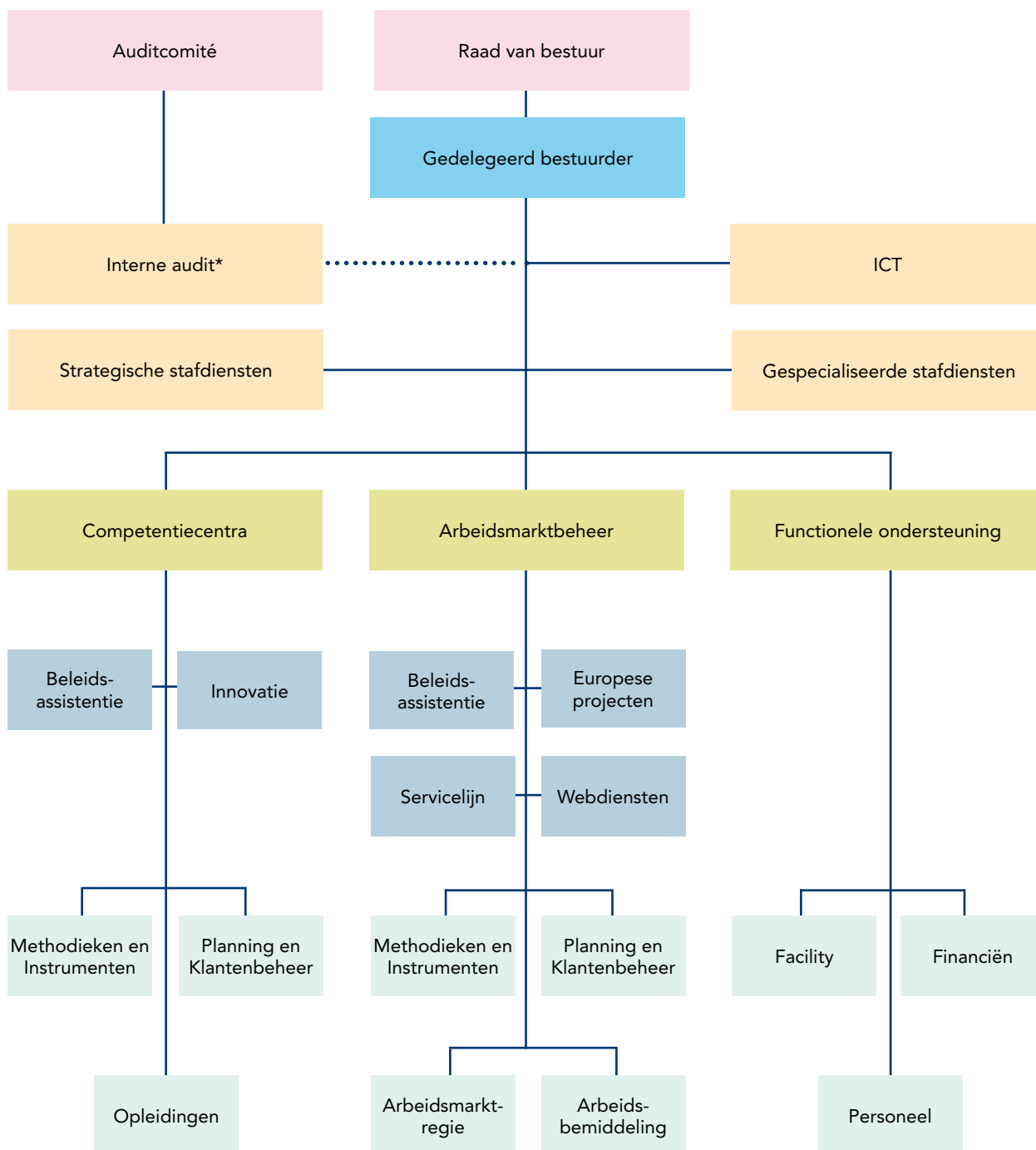
Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

Vertegenwoordiger VDAB

de heer F. Leroy

Gedelegeerd bestuurder VDAB

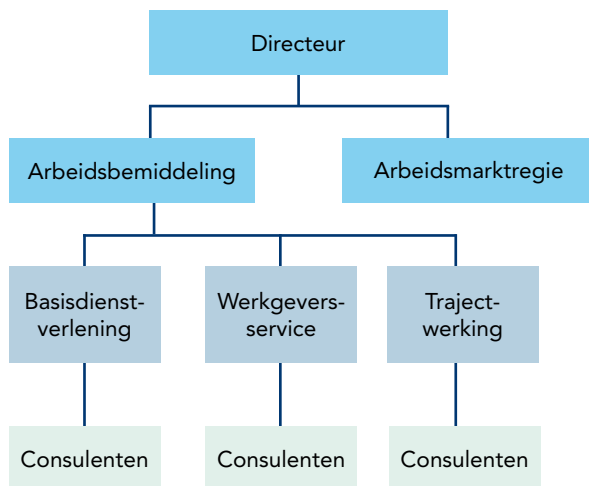
Organigram centrale diensten



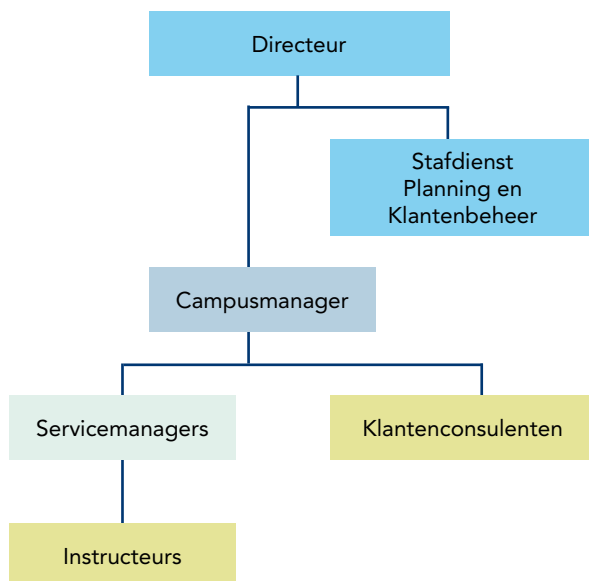
*functioneel verbonden aan het auditcomité

Organigram regionale diensten

Arbeidsmarktbeheer



Competentiecentra



1.2 De parameters van de beheersovereenkomst

Hieronder worden de resultaten van de verschillende doelstellingsparameters besproken, zoals vastgelegd in de beheersovereenkomst met de Vlaamse regering in 2005.

Deze parameters werden ondergebracht in verschillende categorieën: universele dienstverlening, de sluitende aanpak voor werkzoekenden, dienstverlening in de competentiecentra, innovatie en productontwikkeling en de VDAB als werkgever.

Indien mogelijk wordt voor elk van deze parameters een index berekend. Deze index is de verhouding tussen de realisaties van 2007 en een vooropgesteld objectief. Indien de index meer dan 100 bedraagt, is de doelstelling bereikt.

Universele dienstverlening

Tevredenheid bij werkzoekenden

	2007	2006	objectief	index
Contactdiensten	76,9%	75,4%	70-75%	>100
Servicelijn	93,8%	88,8%	85-90%	>100
Website	76,4%	76,1%	75-80%	>100

Aan de hand van periodieke enquêtes wordt bij de werkzoekenden gepeild naar hun tevredenheid over de basisdienstverlening van de VDAB. Het gaat om de basisdienstverlening bij de contactdiensten, de servicelijn en via het internet.

Het resultaat van de **contactdiensten** ligt boven de bovengrens (75%) van de vork. Het objectief wordt ruim gehaald en we zien een positieve evolutie: de tevredenheid steeg tussen december 2006 en december 2007 met anderhalf procentpunt.

Ook voor de **servicelijn** ligt het resultaat (93,8%) boven de bovengrens van de vork. De tevredenheid is voor het tweede jaar op rij toegenomen met vijf procentpunten. De inspanningen om het serviceniveau verder te optimaliseren na de aanzienlijke verbetering van 2006 hebben dus effect gehad.

De tevredenheid over de **website** bedraagt 76,4%. Daarmee ligt de tevredenheid een fractie hoger dan in 2006, en blijft het resultaat binnen de grenzen van de vork.

Tevredenheid bij werknemers

	2007	2006	objectief	index
Contactdiensten	74,3%	76,3%	70-75%	>100
Servicelijn	93,9%	88,6%	-	
Website	78,1%	77,5%	75-80%	>100

De tevredenheid bij werknemers over de basisdienstverlening van de **contactdiensten** is gedaald in 2007: 74,3% van de ondervraagden is tevreden over de aangeboden dienstverlening. Dat is twee procentpunten minder dan in 2006, maar het resultaat bevindt zich nog altijd binnen de grenzen van de vork. Het objectief wordt dus gehaald.

De tevredenheid van de werknemers over de **servicelijn** bedraagt 93,9%. De servicelijn verhoogt daarmee ook de tevredenheid van de werknemers met vijf procentpunten op jaarbasis. Dit cijfer kan nog niet getoetst worden aan een objectief.

Met 78,1% tevreden bezoekers neemt de tevredenheid over de **website** toe ten opzichte van vorig jaar.

Bereik van de vacaturewerking

2007	2006	objectief	index
19,4%	18,7%	17%	113,9

Het bereik van de vacaturewerking wordt gemeten als het aandeel bedrijven dat de VDAB bereikt heeft in 2007 ten opzichte van het totale aantal bedrijven in Vlaanderen.

Van januari tot december 2007 heeft de vacaturewerking 19,4% van de bedrijven bereikt. Er werd minstens één vacature genoteerd bij 33.521 van de 173.046 bedrijven in Vlaanderen. Deze sterke jaar-op-jaar verbetering tilt het resultaat tot ruim boven het gestelde objectief van 17%.

Jobaanbod en transparantie op de vacaturemarkt

	2007	2006	objectief	index
Aantal ontvangen jobs NEC	281.661	229.956	165.000	170,7
Aandeel KMO	57,3%	58,3%	60%	95,5

Het **jobaanbod** is het aantal geregistreerde jobs in het VDAB-arbeidsmarktinformatiesysteem (AMI) en de Jobmanager voor het normale economische circuit (NEC). In 2007 werden 281.661 vacatures ontvangen in het normale economische circuit, exclusief uitzendopdrachten. Dat zijn er 22,5% meer dan in 2006.

Het KMO-aandeel ligt lager dan de voorbije jaren, ondanks de absolute stijging van het aantal vacatures uit KMO's. Nochtans schommelde in de eerste helft van 2007 dit aandeel soms nog rond 59%. De sterkere groei van het aantal vacatures in de grote ondernemingen (>50 werknemers) in de tweede jaarhelft maakte het moeilijk om het objectief van 60% vacatures uit KMO's te halen. In 2007 is er nochtans verder gebouwd aan de uitvoering van het KMO-actieplan dat in 2006 samen met UNIZO geïntroduceerd werd om het bereik van de vacaturewerking in de KMO's te verhogen. Werkgevers werden op geregelde tijdstippen geïnformeerd over HR-gerelateerde onderwerpen via onder meer elektronische nieuwsbrieven en bijeenkomsten rond actuele thema's.

Transparantie op de vacaturemarkt: het marktaandeel van de VDAB op de vacaturemarkt is voorlopig niet beschikbaar in Vlaanderen en België. Deze parameter veronderstelt informatie over het totale aantal vacatures op de Vlaamse arbeidsmarkt en het aandeel daarvan dat via de VDAB wordt verspreid. Hiervoor is onderzoek nodig bij een representatief staal van bedrijven, zoals dit gebeurt in de meeste andere EU-landen.

Vervulling van de vacatures

	2007	2006	objectief	index
Vervullingspercentage NEC	81,5%	85,5%	82%	99,4
Vervullings-tijd NEC	42 dagen	46 dagen	42 dagen	100

De vervulling (=invulling) van vacatures wordt gemeten aan de hand van twee parameters:

1. Het **vervullingspercentage**: het aantal vervulde vacatures in verhouding tot het aantal afgehandelde jobs in AMI voor het NEC. Het objectief is 82%.
2. De **vervullingstijd**: de mediaan van de looptijd van de vervulde vacatures van de laatste twaalf maanden in het normale economische circuit in AMI. Het objectief is 42 dagen.

In 2007 werden er op basis van de officiële bestanden 116.907 vacatures vervuld van de 143.484 afgehandelde vacatures in AMI voor het NEC. Dit geeft een vervullingspercentage van 81,5%. Het objectief van 82% werd net niet behaald.

Voor de vaste circuits daalde het vervullingspercentage van 84,8% in 2006 naar 82,5% in 2007. Vanwege de aanhoudende hoogconjunctuur wordt het steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden.

Voor de tijdelijke circuits is de daling opvallend groter: van 88% naar 77,8% in 2007. In de tijdelijke circuits zijn namelijk de 5.860 uitzendvacatures opgenomen. In het kader van het project Onlinematching dat gestart is in Oostende worden uitzendopdrachten nu wel vacatures met service zonder de opvolging die daarbij hoort, zodat gegevens over vervullingstijd en vervullingspercentage van deze vacatures geen betekenis hebben. Daarom is de daling van het invullingspercentage naar 77,8% misleidend. Het is daarom aangewezen om het NEC zonder uitzendopdrachten te vergelijken. In 2006 was het vervullingspercentage gelijk voor het NEC zonder uitzendopdrachten en het NEC, vanwege het kleine aandeel uitzendopdrachten. Maar in 2007 ligt de vervullingsgraad van het NEC zonder uitzendopdrachten hoger dan voor het totale NEC, respectievelijk op 82,9% en 81,5%. Het objectief van 82% wordt met deze correctie wel overschreden.

De mediaan van de looptijden van de ingevulde jobs is sterk afgenomen tot 42 dagen voor alle jobs uit het NEC genoteerd in AMI. Daarmee wordt precies het objectief van 42 dagen behaald.

Tevredenheid bij bedrijven

	2007	2006	objectief	index
Contactdiensten	72,6%	73,0%	70-75%	>100
Servicelijn	93,5%	91,3%	85-90%	>100
Website	74,2%	72,7%	75-80%	98,9

Aan de hand van periodieke enquêtes wordt bij de werkgevers gepeild naar hun tevredenheid over de basisdienstverlening. Het gaat om de basisdienstverlening bij de contactdiensten, de servicelijn en via het internet. Het resultaat van de contactdiensten gaat achteruit, maar zit nog altijd in de bovenhelft van het vorkobjectief.

De servicelijn kent een groeiende tevredenheid (+2,2 procentpunt) en blijft ruim boven de bovengrens (90%) van het gestelde objectief.

Ook de gebruikers van de website zijn meer tevreden dan vorig jaar, maar hier wordt de ondergrens van het vorkobjectief net niet gehaald.

Sluitende aanpak

De sluitende aanpak veronderstelt dat elke werkzoekende een passend aanbod krijgt binnen een gestelde termijn. Dit wordt gerealiseerd enerzijds via een getrappt begeleidingsmodel voor nieuw ingeschreven werkzoekenden (preventief luik) en anderzijds via een nieuwe aanpak voor langdurig werkzoekenden (curatief luik).

Oververtegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking

	2007	2006	lange termijn objectief	groeipad objectief 2007	index (groeipad)
Kortgeschoolden	+10,8%	+9,4%	+10%	+10%	108,3
Arbeidsgehandicapten	+38,7%	+42,3%	+40%	+35,5%	108,9
Allochtonen	+25,4%	+25,5%	+40%	+36%	70,6
Ouderen	-64,7%	-74,7%	toene-mend	toene-mend	

Vertegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking

	2007 (*)	2006	groeipad objectief (**)	index
Kortgeschoolden	50,2%	48,8%	49,8%	100,8
Arbeidsgehandicapten	15,3%	14,0%	14,9%	102,3
Allochtonen	20,7%	19,6%	22,4%	92,2
Ouderen	5,4%	3,3%	toenemend	

(*) Vertegenwoordiging in het totale bereik van de trajectwerking.

(**) Objectief op basis van cumulatief aantal niet-werkende werkzoekenden in 2007.

Voor de vier kansengroepen – ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden – wordt een positieve oververtegenwoordiging in de trajectwerking vooropgesteld ten opzichte van hun aandeel in de totale groep NWWZ. Er is een objectief op lange termijn gesteld, te behalen tegen 2009. Dit objectief is via een realistisch groeipad vertaald naar een concreet jaarlijks objectief.

De **kortgeschoolden** hebben eind 2007 een aandeel van 50,2% in de trajectwerking. Dit vertaalt zich in een oververtegenwoordiging van 10,8% ten opzichte van hun aandeel in de NWWZ (45,3%). De doelstelling wordt dus behaald.

Ook het aandeel van de **arbeidsgehandicapten** in de trajectwerking is toegenomen van 14% in 2006 tot 15,3% in 2007. Hun aandeel in de NWWZ is echter iets fors gestegen, zodat de oververtegenwoordiging van de arbeidsgehandicapten licht gedaald is ten opzichte van vorig jaar. Maar met een oververtegenwoordiging van 38,7% wordt de doelstelling nog altijd behaald.

De doelstelling van 36% oververtegenwoordiging van de **allochtonen** wordt niet behaald. In 2007 waren 20,7% van de bereikte werkzoekenden allochtoon, een oververtegenwoordiging van 25,4%.

Enkel de **ouderen** zijn als kansengroep sterk ondervertegenwoordigd in de trajectwerking: ze vertegenwoordigen 5,4% van de door de trajectwerking bereikte werkzoekenden, terwijl ze 15,2% van de NWWZ vertegenwoordigen. Dit kan enerzijds worden verklaard doordat sinds 2004 de oudere werkzoekenden niet langer verplicht worden opgeroepen in het kader van de preventieve werking en geen doelgroep zijn van de verplichte curatieve werking. De werkzoekenden die werden bereikt, zijn grotendeels werkzoekenden die op vrijwillige basis worden begeleid door de VDAB, al dan niet na het volgen van een verplichte informatiesessie 50-plus.

Dankzij de actie 50-plus neemt het aantal bereikte werkzoekende ouderen wel toe, met een kleinere ondervertegenwoordiging in 2007 als positief gevolg.

Realisatie van de sluitende aanpak preventieve doelgroep

	2007	2006	objectief	index
Preventief jongeren (-25-jarigen)	99,5%	98,7%	100%	99,5
Preventief volwassenen (+25-jarigen)	99,5%	98,7%	100%	99,5

De meting van de sluitende aanpak voor de preventieve doelgroep betreft de groep van werkzoekenden die is ingestroomd in de periode januari 2006-december 2006 (jongeren) en de periode oktober 2005-september 2006 (25-plussers). Een jaar na deze periode blijkt dat er (volgens de Vlaamse definitie) een bijna volledige sluitendheid is: 99,5% van zowel de jongeren als van de volwassenen werd bereikt.

Realisatie sluitende aanpak curatieve doelgroep

	2007	2006	objectief	index
Sluitendheid	98,0%	97,1%	100%	98,0
Trajectaanbod	99,9%	99,9%	100%	99,9

De VDAB heeft zich geëngageerd om alle werkzoekenden die bij de RVA tot de doelgroep behoren voor een controlesprek en waarvan uit hun dossier blijkt dat zij de afgelopen twee jaar niet in trajectbegeleiding zijn geweest of een begeleidingsaanbod hebben gehad, in de curatieve werking op te nemen. De curatieve werking kende vorig werkjaar een bereik van 97%. In haar derde werkjaar werd de sluitendheid opgetrokken tot 98%. Onderzoek van de niet-bereikte werkzoekenden toonde aan dat zij wel een trajectaanbod hebben gekregen. We kunnen dus stellen dat 99,9% van de werkzoekenden uit de curatieve doelgroep op zijn minst een trajectaanbod heeft gehad.

Activering langdurig werklozen

	2007	2006	objectief	index
Activeringspercentage	17,39%	16,42%	16,1%	108,0

De parameter is de verhouding tussen het aantal binnen module 3 tot 6 bereikte langdurig werkzoekenden en het totale aantal langdurig werkzoekenden. Het meerjarenobjectief is een verbetering van 10% in 2009 tegenover het

bereik in 2004, nl. van 15,1% naar 16,1%. Met een activeringspercentage van 17,39% wordt in 2007 al het langetermijnobjectief behaald. In 2003 bedroeg het activeringspercentage 12,5%. Het toegenomen bereik is uiteraard het gevolg van de curatieve werking in het kader van de sluitende aanpak, waarbij extra aandacht en middelen zijn gegaan naar de begeleiding en opleiding van langdurig werkzoekenden.

Uitstroom uit de werkloosheid na het beëindigen van een traject

	2007	2006	objectief	index
Alle NWWZ	71,1%	63,0%	63%	112,9
Kortgeschoolden	67,8%	58,5%	56%	121,0
Ouderen	63,0%	53,7%	44%	143,2
Allochtonen	66,6%	56,3%	52%	128,0
Arbeidsgehandicapten	62,9%	54,2%	52%	121,0
Langdurig werklozen	64,5%	58,4%	59%	109,3
Zelfredzamen	68,1%	54,1%	70%	97,3

Het **globale uitstroompercentage** van alle niet-werkende werkzoekenden ligt eind 2007 op 71,1%. Met deze forse stijging (+8,1 procentpunt op jaarbasis) wordt het gestelde objectief ruim behaald.

Bij alle kansengroepen is er een positieve evolutie in de uitstroom. Bij het merendeel ligt het uitstroompercentage hoger dan het gestelde objectief.

De **ouderen** komen met een uitstroom van 63% het ruimst boven het objectief (44%). Ook de **allochtonen** kennen een grote jaar-op-jaar verbetering: van 56,3% naar 66,6%. Daarmee blijven ook de allochtonen ruim boven het objectief van 52%. Met een uitstroompercentage van 62,9% komen de **arbeidsgehandicapten** iets ruimer boven hun objectief van 52%. Ook de uitstroom van de **kortgeschoolden** is toegenomen tegenover 2006, en ligt met 67,8% ver boven het gestelde objectief. Hetzelfde geldt voor de **langdurig werklozen**: in 2007 komen ze met een uitstroom van 64,5% boven het objectief van 59%. Dit in tegenstelling tot 2006, toen het jaar net onder het objectief werd afgesloten.

Enkel de **zelfredzame** werkzoekenden blijven ondanks een sterke vooruitgang (een stijging van 14 procentpunten op jaarbasis) nog onder het objectief van 70%. Ze hebben eind 2007 een uitstroom van 68,1%.

Uitstroom naar werk na beëindigen van een traject

	2007	2006	objectief	index
Alle NWWZ	56,9%	52,3%	51%	111,6
Kortgeschoolden	51,7%	47,3%	45%	114,9
Ouderen	46,9%	39,6%	36%	130,3
Allochtonen	49,5%	43,3%	41%	120,7
Arbeidsgehandicapten	45,0%	39,9%	38%	118,3
Langdurig werklozen	49,0%	46,0%	45%	109,0
Zelfredzamen	57,3%	48,0%	te bepalen	--

De uitstroom naar werk kent eveneens een gunstige evolutie tegenover 2006 voor de totale groep NWWZ en voor alle kansengroepen. Elk objectief wordt ruim behaald.

De **arbeidsgehandicapten** kennen een grote vooruitgang op jaarbasis (+5,1 procentpunt), maar worden met 45% de kansengroep met de laagste uitstroom naar werk. Dat zijn niet langer de **ouderen**, waarvan 46,9% aan het werk is na een traject. Ook de **allochtonen** kennen een zeer gunstige evolutie (+6,2 procentpunt), zodat ze ruim boven het objectief van 41% uitstromen. Bovendien boeken ook de **kortgeschoolden** en **langdurig werklozen** vooruitgang tegenover 2006, en zitten boven de gestelde objectieven.

Het uitstroomresultaat van de **zelfredzamen** kan nog niet getoetst worden aan een objectief. Ze boeken echter de grootste vooruitgang op jaarbasis (+9,3 procentpunten), zodat hun uitstroompercentage (57,3%) boven het globale resultaat komt. Het verschil tussen uitstroom uit de werkloosheid en de uitstroom naar werk is bij geen enkele groep zo klein als bij de zelfredzamen, nl. 10,8 procentpunten.

Dienstverlening in de competentiecentra

Bereik van de acties in de competentiecentra

Aantal	2007	2006	objectief	index
Personen	47.749	50.412	40.000	119,4
Uren	13.235.945	13.969.608	12.000.000	110,3

De beide objectieven van de doelstellingsparameter werden in 2007 ruimschoots gehaald, net als in 2006. Het aantal opgeleide werkzoekenden bedroeg 47.749 of 19% hoger dan het objectief. Het gecumuleerde aantal opleidingsuren lag met 13,2 miljoen uren 10,3% hoger dan het objectief.

Aandeel van de kansgroepen in loopbaanbegeleiding

	2007	2006	objectief	index
Deelname kansengroepen	43,8%	41,2%	50%	87,5

Voor de doelstelling inzake loopbaanbegeleiding ligt het objectief op een gezamenlijk aandeel van 50% voor vijf kansengroepen in het bereik: de kortgeschoolden, de middengeschoolden, de 45-plussers, de alloctonen en de arbeidsgehandicapten.

Het aandeel van de kansengroepen kent weliswaar een gunstige evolutie met een stijging van 2,6 procentpunt tot 43,8%, maar dit is onvoldoende om het objectief te behalen.

Bereik van de IBO's

	2007	2006	objectief	index
Gestarte IBO's	14.718	15.466	16.000	92,0
Stopgezette IBO's t.o.v. aantal gestarte IBO's	19,4%	19,9%	17,9%	92,3

De **Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming** is de belangrijkste maatregel binnen module 6, de opleiding en begeleiding op de werkvloer. Er zijn doelstellingen bepaald voor het aantal opgestarte IBO's en het aandeel ongunstige stopzettingen in het totale aantal opgestarte IBO's.

Het aantal opgestarte IBO's is op jaarbasis met bijna 5% gedaald tot 14.718 stuks. Dat is minder dan het verhoogde jaarobjectief (16.000).

Er is wel een gunstige evolutie wat betreft het aandeel ongunstige stopzettingen (van 19,9% in 2006 naar 19,4% in 2007), maar dit bleek onvoldoende om onder het jaarobjectief (17,9%) te kunnen duiken.

Innovatie en productontwikkeling

Investerings in innovatieactiviteiten

2007	2006	objectief	index
4,15%	3,91%	5%	83

Hoewel het totale absolute bedrag aan onderzoek en ontwikkeling gestegen is van 14,7 miljoen euro in 2006 naar 17,2 miljoen euro in 2007, is er percentsgewijs maar een lichte stijging.

De oorzaak hiervan ligt in het feit dat het algemene totaal van de uitvoering van de beleidsbegroting in 2007 gestegen is van 377 miljoen euro in 2006 naar 414 miljoen euro in 2007. Deze omzetsijging is vooral veroorzaakt door de verhoogde uitgaven binnen het Meerbanenplan (o.a. 50+-premies) en door de overgehevelde activiteiten van het Vlaams Fonds voor gehandicapten. Die zijn in 2007 op een volledige jaarbasis ingebracht, wat niet het geval was in 2006.

De VDAB als werkgever

Vertegenwoordiging van de kansengroepen in de nieuwe aanwervingen

	2007	2006	objectief	index
Alloctonen	13,3%	9,9%	10%	133,3
Arbeidsgehandicapten	4%	1,3%	4%	100

In het volledige jaar 2007 werden 480 nieuwe aanwervingen gerealiseerd, waarvan 64 alloctonen (13,3%) en 19 arbeidsgehandicapten (4%).

Voor beide kansengroepen is dit een groter aandeel dan vorig jaar, voor beiden wordt het objectief behaald.

1.3 De impact van de VDAB op de arbeidsmarkt

Dienstverlening voor werkgevers

Bedrijfscontacten

In 2007 realiseerden de bemiddelingsdiensten 653.697 contacten met bedrijven. Dat is een toename van 14% tegenover 2006. We telden 73.572 fysieke bedrijfsbezoeken en 580.125 ICT-contacten, waarvan 455.903 via Mijn VDAB en 124.222 via de servicelijn.

Vacatures

In de loop van 2007 werden voor alle arbeidscircuits samen 909.341 vacatures ontvangen waarvan 281.661 vacatures uit het normale economische circuit (NEC zonder uitzendopdrachten). Het aantal uitzendopdrachten bedroeg 622.028.

In 2007 bedraagt het vervullingspercentage voor het NEC zonder uitzendopdrachten 82,9%. De vervullingstijd in 2007 is 42 dagen. Een maximale verspreiding van de vacature-informatie gebeurt o.m. via de jobcomputers en het internet.

e-VDAB

In 2007 bedroeg het aantal raadplegingen van vacatures via de jobcomputers en het internet 88.829.842.

In 2007 telde de VDAB 8.837.996 vacaturesessies via het internet, die samen goed waren voor 83.236.680 vacatureconsultaties.

57.394 bedrijven hadden eind 2007 een Mijn VDAB-overeenkomst, waarmee ze o.a. de cv-databank kunnen raadplegen en via Jobmanager hun vacatures kunnen invoeren en beheren. Dat is een toename met 13% tegenover eind 2006.

Eind december 2007 bevatte de cv-databank 189.405 cv's van werkzoekenden.

In totaal werd de cv-databank 967.454 keer door de bedrijven zelf geraadpleegd in 2007. Dat zijn 15,5% meer consultaties dan in 2006.

Dienstverlening voor werknemers

In eigen centra en met derden: 51.178 werknemers, waarvan 2.656 op eigen verzoek, volgden in totaal 956.609 uren opleiding.

Afstandsleren: 683 werknemers volgden gezamenlijk 41.500 uren.

Webleren: 2.007 werknemers volgden 60.962 uren. 1.271 werknemers stapten in een loopbaantraject en namen hun recht op loopbaanbegeleiding op.

Dienstverlening voor werkzoekenden

Bemiddeling

Inschrijvingen als werkzoekende: 461.054

Uitschrijvingen als werkzoekende: 519.796

Geregistreerde individuele contacten met werkzoekenden: 11.217.643

In 2007 werden 124.939 werkzoekenden verwezen naar vacatures door consultants. In totaal werden er 454.186 verwijzingen geregistreerd. Hierbij komen nog eens 2.626.348 mededelingen. In totaal werden 335.131 werkzoekenden bereikt door een mededeling of verwijzing.

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

Het aantal raadplegingen via de jobcomputers daalde van 7,29 miljoen (2006) naar 5,34 miljoen in 2007. Dat is gemiddeld 444.880 per maand.

Mededelingen

In 2007 zijn er 2.626.348 mededelingen verstuurd naar in totaal 306.122 werkzoekenden.

De mededelingen kunnen in vier soorten worden onderverdeeld:

- ▶ Mededelingen via de wekelijks automatische matching
Totaal aantal mededelingen: 1.800.864
Totaal aantal werkzoekenden met mededelingen: 241.203
- ▶ Mededelingen via de matching bij inschrijving
Totaal aantal mededelingen: 328.755
Totaal aantal werkzoekenden met mededelingen: 91.953

- ▶ Gewone mededelingen
Totaal aantal gewone mededelingen: 180.156
Totaal aantal werkzoekenden met gewone mededelingen: 90.327
- ▶ Mededelingen via online automatische matching
Totaal aantal mededelingen: 316.573
Totaal aantal werkzoekenden met mededelingen: 16.344

e-VDAB

Aantal contacten jobdatabank, zowel via het internet als via de jobcomputers: 9.036.029.

845.290 sollicitanten, waarvan 259.204 niet-werkenden, hadden eind 2007 een account in Mijn VDAB, een persoonlijke virtuele werk- en sollicitatieruimte op de VDAB-site.

189.405 werkzoekenden publiceerden eind december hun cv in de cv-databank.

17.931 werkzoekenden volgden een cursus via webleren.

Trajectwerking

Iedere werkzoekende wordt op maat begeleid via de trajectwerking. Samen met de consulent wordt een weg naar werk uitgestippeld, rekeninghoudend met de mogelijkheden en de behoeften van de klant. Afhankelijk van de opleiding en ervaring, doorlopen de werkzoekenden een aantal stappen in hun zoektocht naar werk.

Onderstaande stappen vormen nog altijd de basis van een traject:

Basisdienstverlening: zoals inschrijving als werkzoekende, informatie over rechten en plichten, opmaken en aanpassen van het persoonlijke dossier.

Diagnose en trajectbepaling: de VDAB-consulent peilt tijdens één of meerdere gesprekken naar de mogelijkheden en verwachtingen van de werkzoekenden. Samen stellen ze een actieplan op.

Sollicitatietraining en -begeleiding: samen met andere werkzoekenden leren de deelnemers een sollicitatiebrief schrijven en een sollicitatiegesprek voeren.

Opleiding in een centrum: gericht op echte werksituaties.

Persoonsgerichte vorming: hier leren de werkzoekenden wat van hen wordt verwacht in een concrete werksituatie.

Opleiding en begeleiding op de werkvloer: opleidingen worden zoveel mogelijk gecombineerd met stages en opleiding op de werkvloer.

Trajectbegeleiding en -opvolging: opvolging en verdere begeleiding van de stappen die de werkzoekende neemt.

Aantal modulespecifieke acties opgestart in 2007:

Module 2: diagnose en trajectbepaling

Aantal gestarte module 2-acties binnen traject

Kwalificerende intake	79.151
Telefonische screening	25.174
Oriëntatiecentrum	11.790
Psychologisch onderzoek	8.355
Medisch onderzoek	8.631
Profielbepaling	29.914
Infosessie	38.088
Vooropleiding	5.043
Screening door derden	2.434
Collectieve info	11.931

Module 3: sollicitatietraining en -begeleiding

Aantal gestarte module3-acties binnen traject

Trainingen	13.370
Begeleidingen	2.719

Module 4: opleiding in een centrum

Aantal gestarte module4-acties binnen traject

Tertiaire sector	18.998
Social Profit	6.056
Bouw	2.831
Metaal	2.391
Vervoer	2.468
Logistiek	1.457
Professionele schoonmaaktechnieken	1.598
Industriële automatisering	1.267
Horeca	1.349
Haven – Maritieme expeditie	534
Verkoop	854
Elektriciteit	643
Grafische technieken	267
Bewaking	265
Confectie	273
Hout	329
Primaire sector	136
Voeding	134
Milieu	73
Diamant	40
Textiel	21
Scheikunde	30

Module 5: persoonsgerichte vorming

Aantal gestarte module 5-acties binnen traject

Algemene vorming	10.053
Nederlands voor anderstaligen	5.059

Module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer Aantal gestarte module 6-acties binnen traject

Sociale werkplaatsen	632
Invoegbedrijven	364
WEP+ (wepplus)	2.035
IBO	15.083
Jobcoaching	952
STAGES	
Alternerend	6.811
Gezins- en bejaardenhulp	683
Voltooiing	2.455
Werkvloer	715
Buitenland	60

Uitstroom trajectwerking

Uitstroom uit de werkloosheid	
Totaal aantal afgesloten trajecten	81.322
Uitgestroomd	57.852
% uitstroom uit werkloosheid	71,1%
Uitstroom naar werk	
Totaal aantal afgesloten trajecten	81.193
Uitgestroomd	46.211
% uitstroom naar werk	56,9%

Resultaten per kansengroep in 2007

	Aantal afgesloten trajecten	Uitgestroomd uit de werkloosheid	% uitstroom uit de werkloosheid
Allochtonen	15.158	10.093	66,6%
Arbeidsgehandicapten	8.684	5.464	62,9%
Kortgeschoolden	37.388	25.331	67,8%
Ouderen	2.871	1.809	63,0%
>1 jaar werkloos	19.187	12.373	64,5%

	Aantal afgesloten trajecten	Uitgestroomd naar werk	% uitstroom naar werk
Allochtonen	15.121	7.480	49,5%
Arbeidsgehandicapten	8.674	3.899	45,0%
Kortgeschoolden	37.319	19.302	51,7%
Ouderen	2.868	1.345	46,9%
>1 jaar werkloos	19.181	9.408	49,0%

1.4 De Vlaamse arbeidsmarkt

De economische conjunctuur

Na een sterke economische groei in 2006 (3,4% voor het Vlaamse gewest) was het te verwachten dat 2007 iets zwakker zou worden. Vooral door de groeivertraging van de wereldeconomie, met als belangrijkste oorzaak de sterke prijsstijgingen van de grondstoffen, is de Vlaamse groei teruggevallen tot ongeveer 2,4%. Dat is iets hoger dan de 2,2% in het Waalse en Brusselse gewest.

Ondanks de lagere groei is de Vlaamse binnenlandse werkzaamheid in 2007 (+33.100 personen) ongeveer even sterk toegenomen als in 2006 (+34.400). Zoals de vorige jaren zijn het opnieuw de marktdiensten die voor de extra werkgelegenheid zorgden zoals de sector 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' en de 'handel en horeca'. In de secundaire sector groeit enkel de bouwsector nog (Federaal Planbureau, 2007 en Studiedienst Vlaamse Regering, 2007a en 2007b).

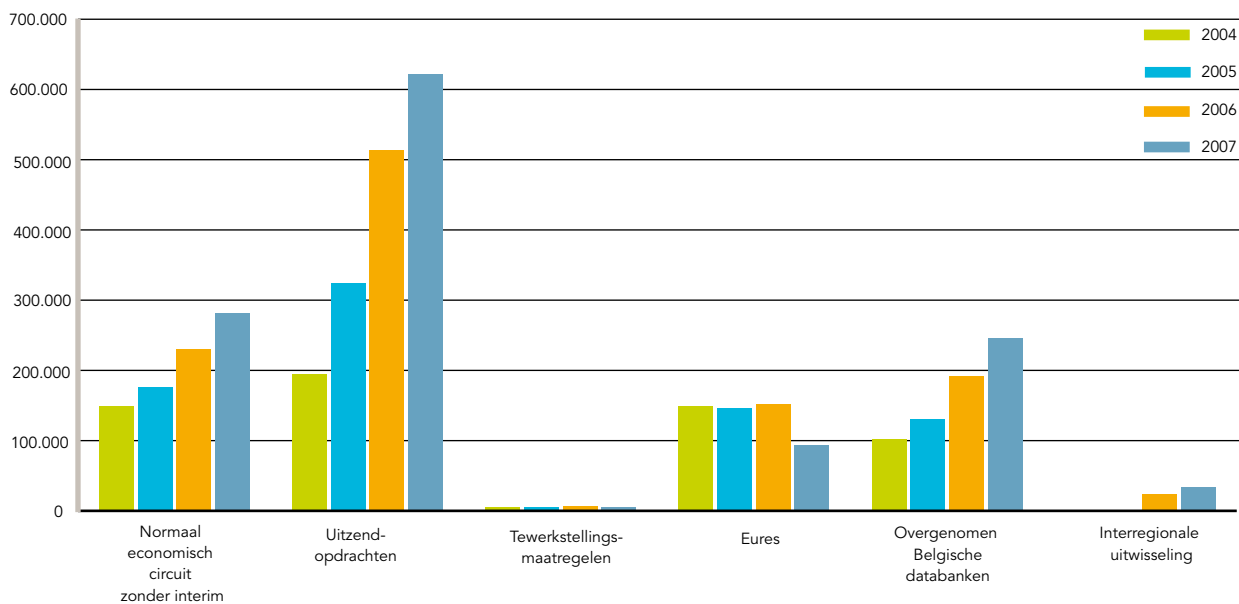
Door de werkgelegenheids groei van de laatste jaren is ook de werkzaamheidsgraad gestegen van 67% in 2003 naar 68,4% in 2006. De werkzaamheidsgraad is de verhouding tussen het aantal werkenden en de bevolking op arbeidsleeftijd, 18-64 jaar. Een belangrijke vaststelling hierbij is dat de toename zich ook voordoet bij de 50-plussers (50-64 jaar) die in 2006 voor het eerst opnieuw een werkzaamheidsgraad van juist 50% laten optekenen (tegenover 46,5% in 2003). De trendbreuk in de tewerkstelling van oudere werknemers is hiermee duidelijk gerealiseerd.

Vacatures

De VDAB probeert via zijn website een zo ruim mogelijk aantal werkaanbiedingen ter beschikking te stellen van alle werkzoekenden.

Het cumulatief totale aantal vacatures (= AMI + Jobmanager en alle overgenomen databanken zoals Easyjobs, Jobat, Stepstone, Monster en EURES, en dus inclusief alle uitzendvacatures) is op jaarbasis in 2007 opnieuw sterk toegenomen: + 15% t.o.v. 2006. De groei zit verspreid over verschillende bronnen. Enkel de vacatures in het kader van de tewerkstellingsmaatregelen zijn gedaald. De evolutie van het aantal EURES-vacatures is vertekend door een technisch defect dat de verspreiding van de vacatures sinds april 2007 verhindert.

Evolutie aantal verspreide vacatures

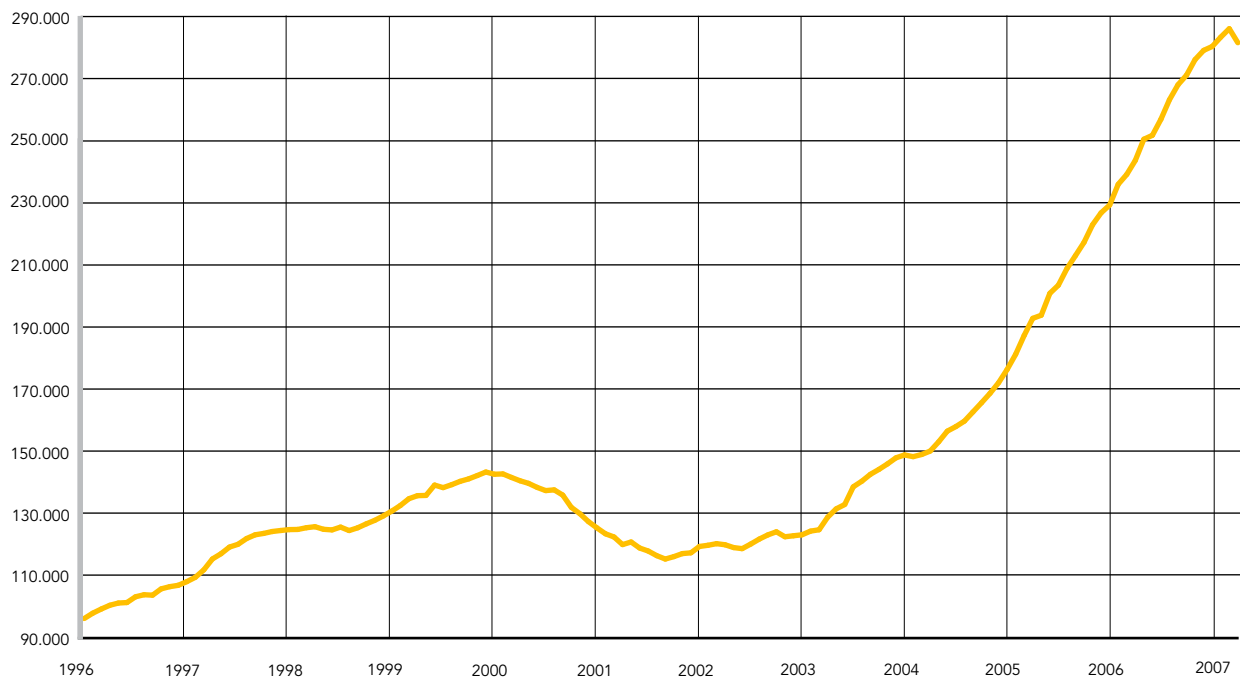


Het aantal ontvangen vacatures uit de eigen databanken nam toe met 21,4%, gelijkmatig verdeeld over AMI en Jobmanager. De groei van het NEC zonder uitzendvacatures is ongeveer even sterk als de toename van het aantal uitzendopdrachten (21 à 22%). Het aantal vacatures ontvangen in het kader van tewerkstellingsmaatregelen is gedaald met 3,4%.

Aantal vacatures uit eigen databanken

	2006			2007		
	AMI	Jobmanager	Totaal	AMI	Jobmanager	Totaal
NEC zonder uitzendvacatures	119.103	110.853	229.956	140.714	140.947	281.661
Uitzendopdrachten	994	512.157	513.151	6.251	615.777	622.028
Tewerkstellingsmaatregelen	5.849	0	5.849	5.652	0	5.652
Totaal	125.946	623.010	748.956	152.617	756.724	909.341

Het aantal vacatures dat in 2007 ontvangen werd in het NEC zonder uitzendvacatures lag 22,5% hoger dan in 2006, bovenop de sterke groei van 30% het jaar voordien. De stijging van het aantal vacatures is enerzijds het gevolg van de verbeterde economische situatie. Anderzijds is dit ook te wijten aan de toegenomen samenwerkingsverbanden met commerciële partners zoals jobsites en selectiebedrijven.

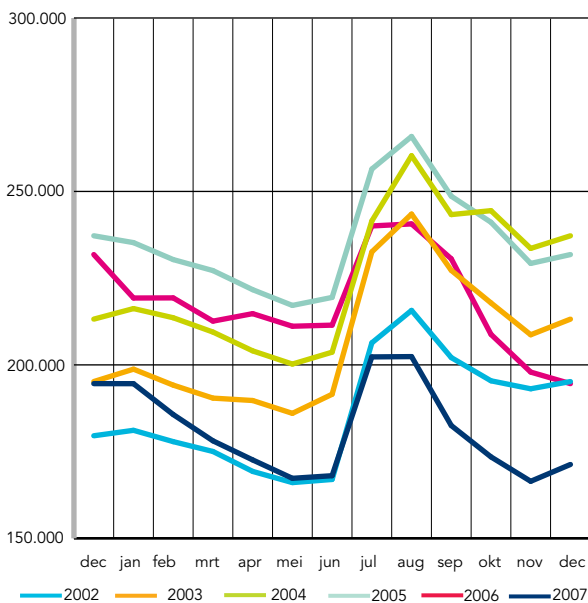
Evolutie van het aantal ontvangen vacatures uit het NEC zonder uitzendvacatures

In 2007 werden tot oktober elke maand meer dan 22.000 vacatures genoteerd, in maart zelfs 26.500. Enkel de laatste twee maanden doken de aantallen onder de 22.000, maar bleven hoger dan in 2006.

Werkloosheid

Het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) is opnieuw sterk gedaald in 2007. Met 171.297 NWWZ eind december ligt de werkloosheid juist 12% lager dan eind 2006. Zoals te zien in de figuur is de werkloosheid in juli 2007 beneden het niveau van 2002 gedaald en zelfs verder beneden dit niveau gedaald.

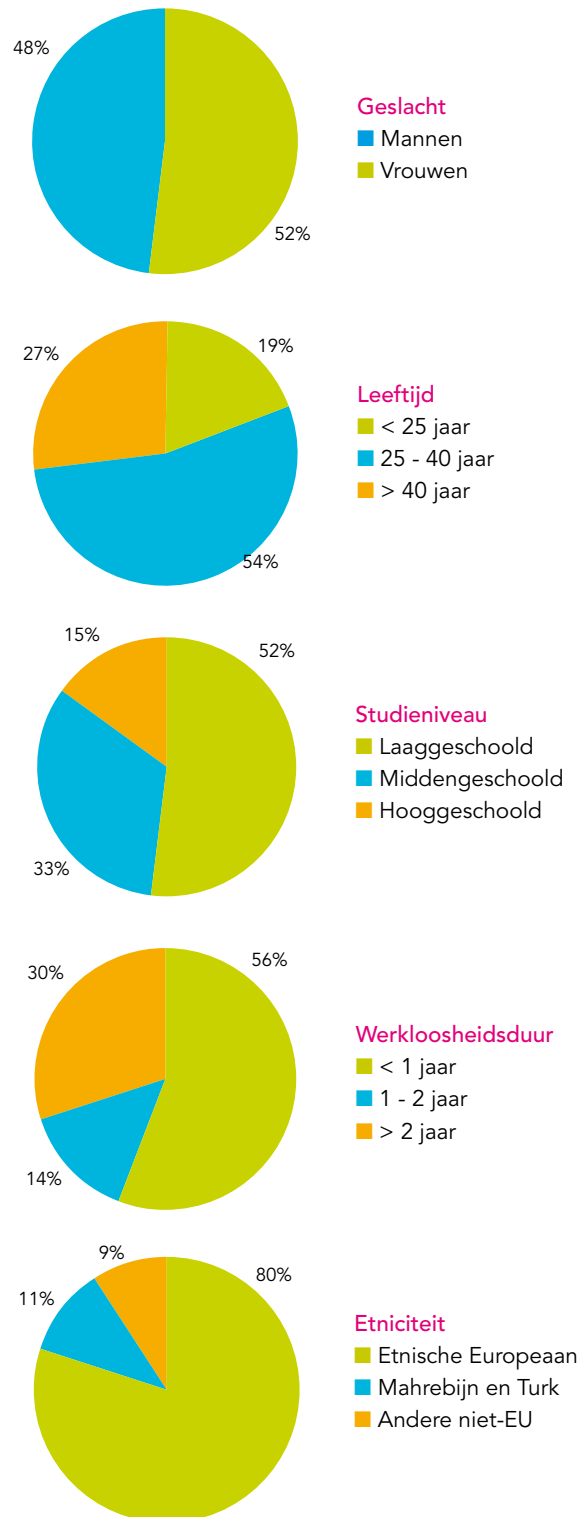
Evolutie van het aantal NWWZ in het Vlaamse Gewest

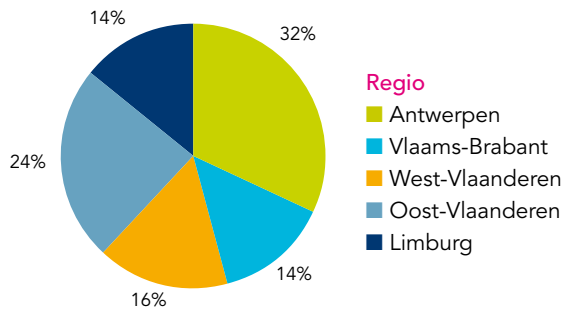


De daling van de werkloosheid was beduidend sterker bij de vrouwen (-13,9%) dan bij de mannen (-9,7%). Indien deze evolutie zich nog enkele jaren zou doorzetten, is het mogelijk dat er voor het eerst minder vrouwen dan mannen in de arbeidsreserve zitten. Voorlopig ligt de vrouwelijke werkloosheidsgraad (7,1%) nog gevoelig hoger dan de mannelijke (5,2%).

Ook in 2007 is de jeugdwerkloosheid weer sterk gedaald, waarbij het aantal schoolverlaters veel sterker afneemt dan de vorige jaren. De snelheid van uitstroom van schoolverlaters wordt sterk bepaald door de conjunctuur en de aanwervingsdynamiek van de bedrijven en organisaties. Het jaar 2007 is vooral gekenmerkt door de daling van het aantal oudere werkzoekenden waarvan de instroom in de arbeidsreserve afgeremd is en de uitstroom naar werk is toegenomen.

Niet-werkende werkzoekenden in 2007





Naar studieniveau is er nauwelijks een verschil in de evolutie van de werkloosheid: ook de laaggeschoolden hebben in 2007 geprofiteerd van de brede werkloosheidsdaling, wat erop wijst dat ook deze groep nog kansen heeft op de arbeidsmarkt.

De kortdurige werkloosheid is weinig gedaald, onder meer door de wijzigingen inzake registratie van de deeltijds lerenden/werkenden en de bruggepensioneerden. Deze factoren spelen nog niet bij de middengroep (tussen 1 en 2 jaar werkzoekend) en hier is de werkloosheidsdaling veruit het grootst.

In drie van de vijf provincies benadert de werkloosheidsdaling het algemene gemiddelde, maar er is een opmerkelijk verschil tussen de provincie Limburg (-17,4%) en de provincie Oost-Vlaanderen (-9%).

Nieuw: VDAB Ontcijfert

Met VDAB Ontcijfert heeft de VDAB er sinds 2007 een nieuwe publicatie bij. Deze jongste telg is sterk cijfermatig geïnspireerd. Het vele cijfermateriaal waar de VDAB over beschikt, biedt immers heel wat interessante inzichten over de werking op de Vlaamse arbeidsmarkt en over de eventuele knelpunten hierbij. VDAB Ontcijfert wil deze informatie op een toegankelijke manier voorstellen aan een ruim publiek en neemt telkens een kijkje achter de cijfers rond een actueel thema op de Vlaamse arbeidsmarkt.

In 2007 verschenen al volgende thema's:

- ▶ Trajectwerking toont allochtonen sneller de weg naar werk
- ▶ Hoe sterk knelt het schoentje op de Vlaamse arbeidsmarkt?
- ▶ Een diploma werkt!
- ▶ Kandidaten op maat geknipt
- ▶ Veel beweging op de arbeidsmarkt
- ▶ Werk zoekt technicus
- ▶ De kansengroepen in kaart
- ▶ Een grijzere groepsfoto

De publicatie is gratis downloadbaar via www.vdab.be/trends.



Hoofdstuk 2:**De dienstverlening van de VDAB in 2007****2.1 Regie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen****Werkwinkels**

In een werkwinkel kunnen de burgers terecht voor een brede waaier aan werkgerelateerde onderwerpen. Van daar dat de dienstverlening van de VDAB er wordt aangevuld met die van complementaire partners zoals de stad of gemeente, het OCMW, het PWA, de ATB en met die van lokale derden.

De werkwinkels zijn ook pijlers voor de lokale diensteneconomie. In samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie helpt de lokale overheid nieuwe, duurzame werkgelegenheid creëren. Dat komt vooral de kansengroepen, de personen die in het normaal economische circuit moeilijker aan bod komen, ten goede.

Eind 2007 waren in totaal 136 werkwinkels operationeel. Vlaams minister van Werk Frank Vandenbroucke en Vlaams minister van Sociale Economie Kathleen Van Brempt namen tal van initiatieven die het opstarten en beheren van de werkwinkels vergemakkelijken.

Zo werd er in 2007 ruim aandacht besteed aan de interne communicatie: de werkwinkelconsulenten kregen op maat gemaakte instrumenten aangereikt om de samenwerking tussen de partners te vergemakkelijken. De elektronische nieuwsbrief verscheen viermaal. Daarnaast werd er geïnvesteerd in de verbetering van de werkomstandigheden van de consulenten. Via een doorgedreven opleiding werden zij gewapend in het omgaan met agressieve klanten.

De Vlaamse regering gaf middelen om de werkwinkels – waar nodig – om te bouwen tot efficiënte en moderne gebouwen. Op die manier kunnen de werkzoekenden en de consulenten elkaar ontmoeten in een professionele, maar comfortabele omgeving, waarin de persoonlijke levensfeer beschermd blijft.

Eind 2007 werden in verschillende werkwinkels vacaturezuilen geplaatst. Op deze zuilen promoten de werkwinkels knelpuntvacatures uit hun regio.

Ten slotte werd er gesleuteld aan het werkwinkelconcept, met de bedoeling om ook in de toekomst te zorgen voor een sterke verankering van het lokale werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid.

Tendering

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.

Naast de zogeheten trajecttendering, een proefproject rond het uitbesteden van de trajectbegeleiding van langdurig werkzoekenden uit de curatieve werking, lanceerde de VDAB in 2006, in het kader van het meerbanenplan van de Vlaamse regering, ook nog de tendering van IBO-begeleiding.

In 2007 werden ook de activeringsbegeleidingen en inschakelingscoachings uitbesteed en werd de tender van trajectbegeleiding en competentieversterking van werkzoekenden behorende tot de vier prioritaire kansengroepen (de zogeheten ESF-Tender) gelanceerd.

Trajecttendering

De tendering van de trajectbegeleiding van de curatieve doelgroep is een proefproject dat loopt tot 31 december 2009.

De VDAB doet een beroep op tien niet-commerciële en commerciële begeleidingsorganisaties om de begeleiding, opleiding en/of werkervaring van 6.000 langdurig werkzoekenden te realiseren. In de aanbesteding wordt de volledige trajectbegeleiding toevertrouwd aan externe organisaties. De VDAB zorgt enkel voor de trajectbepaling. Hierin wordt bepaald of de werkzoekende in kwestie een beperkt (enkel intensieve begeleiding) dan wel een uitgebreid traject (intensieve begeleiding + competentieversterking) nodig heeft bij zijn of haar zoektocht naar een job.

De volledige opdracht werd verdeeld in zeven percelen, per perceel zijn er twee aanbieders actief. Eén van de aanbieders is werkzaam in drie percelen, twee in twee percelen, de overigen zijn slechts in één perceel actief. De toeleiding van de werkzoekenden naar de aanbieders liep van 1 januari 2006 tot 30 juni 2007. De aanbieders hebben nog tot 2009 de tijd om de trajecten succesvol af te werken.

Aanbieder	Aantal getenderd 2007	Aantal gegunde trajecten
t-groep Antwerpen	211	605
Agens	152	605
t-groep Mechelen/Turnhout	160	360
WEB	96	360
t-groep Vlaams Brabant	128	345
Vedior Vlaams Brabant	136	345
Jobcentrum	82	340
Groep Intro West-Vlaanderen	95	340
Calder Gent	162	440
Vedior Gent	155	440
SBS	103	325
Groep Intro Oost-Vlaanderen	107	325
LCT	173	585
Calder Limburg	229	585
Totaal	1.989	6.000

Idea Consult is aangesteld als externe evaluator om zowel het project trajecttendering, het proces van de trajecttendering, als de financiering van het project te evalueren.

Initiatieven die de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen

In het kader van Beter Bestuurlijk Beleid zijn sinds 1 april 2006 een aantal bevoegdheden van het voormalige Vlaams Fonds overgeheveld naar de VDAB. In de huidige overgangsfase, die ten laatste op 31 december 2008 afloopt, heeft de VDAB in eerste instantie de bestaande regelgeving en procedures integraal overgenomen. Geleidelijk aan wordt er een nieuw regelgevend kader uitgewerkt en ingevoerd.

Zo werd er een nieuw Besluit van de Vlaamse regering opgesteld voor de erkenning en de financiering van de gespecialiseerde dienstverlening.

De trajectwerking voor werkzoekenden met een arbeids handicap van de gespecialiseerde diensten en van de VDAB werd op elkaar afgestemd. De statuten van de cursisten in opleiding in de gespecialiseerde opleidingscentra werden gelijkgeschakeld met die van de VDAB-cursisten. Aldus werd een vereenvoudiging gerealiseerd en wordt het makkelijker om een inclusief beleid te voeren.

De vijf provinciale Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB) werden omgevormd tot één Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst (GTB). De twaalf Centra Beroepsopleiding (CBO) werden omgevormd tot twaalf Gespecialiseerde opleiding-, Begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB). De zeventien Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB) werden omgevormd tot Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten (GA).

Naast de nieuwe naamgeving die nu beter de dienstverlening weergeeft, werd de financiering vanuit verschillende budgetten samengebracht tot één geheel. De GTB moeten onderling provinciale akkoorden afsluiten zodat de doelgroep optimaal wordt bereikt. Met de GA werden prestatienormen afgesproken.

Ten einde betere afstemming te krijgen tussen de verschillende gespecialiseerde dienstverleners en de VDAB werd een structureel overleg opgestart. Ook de vertegenwoordigers van de personen met een handicap maken deel uit van dat overleg.

De regelgeving van de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen zoals de subsidiëring van de loonkosten (CAO26 en VIP), het beschikbaar stellen van arbeidsgereedschap en het subsidiëren van arbeidspostaanpassingen, wordt in 2008 aangepast. De besprekingen op diverse fora werden opgestart.

Dit nieuwe beleid moet ervoor zorgen dat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap verhoogt.

Premies

Opleidingscheques voor werknemers

Met de opleidingscheques kunnen werknemers en ambtenaren uit Vlaanderen of Brussel een opleiding, een loopbaanadvies of een competentiemeting betalen.

Om te vermijden dat werkgevers hun verantwoordelijkheid voor loopbaanontwikkeling afwentelen op de werknemers, werden een aantal garanties ingebouwd:

- ▶ het mag niet gaan om opleiding of begeleiding in opdracht van de werkgever;
- ▶ de opleiding of begeleiding moet worden gevolgd buiten de normale werkuren of tijdens periodes van wettige schorsing van de arbeidsovereenkomst;

- ▶ enkel opleidingen die de brede inzetbaarheid versterken en dus niet bedrijfsspecifiek zijn, komen in aanmerking.

Ook algemene opleidingen, zoals in het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs of het sociaal-culturele vormingswerk, komen in aanmerking. Voorwaarde is wel dat de opleiding op een of andere wijze de arbeidsmarktpositie versterkt en verstrekt wordt door een instelling die in Vlaanderen wordt erkend.

De cheques hebben een waarde van 5,10 en 25 euro, maar de werknemers betalen slechts de helft. De Vlaamse overheid past per cheque de helft bij. De werknemers kunnen de cheques alleen gebruiken voor het betalen van rechtstreekse kosten zoals het inschrijvingsgeld, cursusmateriaal, examens of tests.

Per kalenderjaar kunnen ze maximaal voor 250 euro aan opleidingscheques aankopen. De cheques kunnen worden aangevraagd tot twee maanden na de start van een opleiding en kunnen gedurende 14 maanden worden gebruikt.

De Vlaamse regering vertrouwde de coördinatie en de uitvoering van het systeem van opleidingscheques toe aan de VDAB. Voor de uitgifte van de cheques heeft de VDAB een overeenkomst met de firma Accor.

De Vlaamse regering voorzag in 2007 voor de opleidingscheques voor werknemers initieel een budget van 10.164.750 euro. Door het blijvende succes en de verhoogde kostprijs van opleidingen bij de Centra voor Volwassenenonderwijs, werd er nog 1 miljoen euro overgeheveld naar het budget van de opleidings- en begeleidingscheques.

Van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007 werden 250.130 aanvragen geregistreerd voor een totaal bedrag van 34.077.810 euro. 159.887 aanvragen (63,92%) werden via de website van de VDAB verricht, 74.022 (29,59%) werden geregistreerd via de servicelijn, 16.221 (6,49%) in de werkwinkels.

Van de aanvragers is 14,92% laag- of kortgeschoold, 35,28% middengeschoold, 49,79% heeft hoger of universitair onderwijs genoten.

De cheques van 171.211 aanvragers werden door de opleidingsverstrekkers ter betaling aangeboden bij de firma Accor.

De tewerkstellingspremie 50+

De Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ kan niet los worden gezien van het geheel van maatregelen die de afgelopen jaren werden genomen met het oog op het stimuleren van de werkzaamheidsgraad van ouderen. Met de tewerkstellingspremie 50+ wordt de loonkost gedrukt voor ondernemingen die een 50-plusser aanwerven.

De premie is afhankelijk van het brutoloon en kan variëren tussen 1.200 en 3.000 euro per kwartaal. De vermindering van de loonkost geldt voor vier kwartalen. De aanwerving moet gebeuren met een contract van onbepaalde duur. De vijftigplusser moet minimum vijf kwartalen in dienst blijven.

In 2007 werden er 2.739 aanvragen tot het verkrijgen van een tewerkstellingspremie 50+ ingediend, waarvan er 1.618 werden goedgekeurd. In totaal werd er voor een bedrag van 9.318.600 euro aan tewerkstellingspremies 50+ uitgekeerd. De groei is onder meer te danken aan de inspanningen die werden geleverd om de maatregel beter bekend te maken bij werkgevers en werkzoekende 50-plussers. Ook werden de contacten tussen de VDAB en de erkende sociale secretariaten geïntensifieerd. De verwachting is dat het aantal aanvragen verder zal stijgen als gevolg van flankerende maatregelen zoals de 50+clubs van de VDAB, het activerende herstructureeringsbeleid en de intensievere arbeidsbemiddeling via Jobkanaal.

Eind december 2007 werd nagegaan of de 50-plussers aangeworven sinds het tweede kwartaal van 2006 (start van de premie) nog aan het werk waren na de vereiste periode van vijf kwartalen tewerkstelling. Het bleek dat 81% van de betrokken 50-plussers nog altijd aan de slag was bij dezelfde werkgever.

2.2 De gegarandeerde universele dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers

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 consultants 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. 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 werkinkels.

Regionale accountmanagers en bedrijfsconsultanten begeleiden de werkgevers bij het verspreiden van de vacatures, 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.

Inschrijvingen

Iedereen die werk zoekt of een opleiding wil volgen, kan zich bij de VDAB inschrijven als werkzoekende (werkend of niet). Niet-werkende werkzoekenden die een uitkering willen ontvangen, moeten zich inschrijven bij de VDAB.

Bij hun inschrijving krijgen werkzoekenden, op basis van hun ingevulde gegevens, maximaal 20 relevante vacatures aangeboden. Zij duiden dan aan op welke vacatures ze willen solliciteren. De gekozen vacatures worden weggeschreven in het dossier van de klant, zodat de consultant tijdens opvolgingsgesprekken kan peilen naar het verloop van de sollicitaties.

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 werkinkels.

De VDAB stelt alles in het werk om ervoor te zorgen dat alle werkzoekenden die een werkinkel binnenstappen, ook daadwerkelijk met vacatures buitengaan. Werkzoekenden die bij hun inschrijving of één maand na hun inschrijving nog geen vacatures hebben ontvangen, worden uitgenodigd voor een gesprek. Samen met de werkzoekende wordt nagegaan wat zijn of haar mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt.

De werkzoekenden kiezen zelf via welk kanaal ze zich inschrijven:

- ▶ via www.vdab.be
- ▶ op het gratis nummer 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 20 uur)
- ▶ in de werkinkel

Werkzoekenden bieden zich weer vaker aan bij een consultant om zich te laten inschrijven. In 2007 schreven de consultants 196.158 werkzoekenden in. Dat zijn er 10.062 meer dan in 2006. Het totale aantal inschrijvingen bedroeg 387.163 .

Campusactie

Via de campusactie zijn er 6.743 jongeren voor het einde van het schooljaar 2006-2007 ingeschreven bij de VDAB.

Met de campusactie wil de VDAB jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt. Het lessenpakket **'De start van een loopbaan'** leert laatstejaarsstudenten in middelbare scholen solliciteren. Ze krijgen ook informatie over welke stappen zij moeten ondernemen als ze na hun studies niet onmiddellijk een job vinden. Een inschrijving bij de VDAB, nog voor het einde van het schooljaar, is daarbij belangrijk, omdat het cv van de jongere dan al verspreid kan worden via de cv-databank van de VDAB en dus al kan worden opgemerkt door werkgevers.



Ondernemerstalent

De VDAB promoot het zelfstandig ondernemerschap bij werkzoekenden als een volwaardig arbeidsmarktalternatief.

De VDAB detecteert en screent werkzoekenden met interesse voor ondernemerschap met behulp van de ENTRE-spiegel. De ENTRE-spiegel (ENTRE staat voor 'entrepreneurship' of 'ondernemerschap') is een genormeerd, gevalideerd en ICT-gebaseerd 'self-assessment' of zelfbeoordelinginstrument voor potentiële kandidaat-ondernemers en wordt door de consulenten van de VDAB gebruikt om vast te stellen of de kandidaat-ondernemer een redelijke slaagkans heeft wanneer deze een zelfstandige activiteit wil opstarten. In 2007 werden 1.349 werkzoekenden gescreend, waarvan 1.112 met positief resultaat.

Op basis van een positief testresultaat kunnen kandidaat-ondernemers worden doorverwezen naar Syntra voor de cursus bedrijfsbeheer en naar UNIZO voor de starterscursus. In 2007 organiseerde Syntra Vlaanderen in samenwerking met de VDAB vooropleidingen bedrijfsbeheer voor kortgeschoolde werkzoekenden die de opleiding bedrijfsbeheer wilden volgen, maar die over onvoldoende kennis beschikten om onmiddellijk aan de opleiding te kunnen deelnemen.

In 2007 volgden 253 werkzoekenden de vooropleiding bedrijfsbeheer en 660 de opleiding bedrijfsbeheer zelf. 550 slaagden in de opleiding. 66 werkzoekenden hebben de starterscursus bij UNIZO gevolgd.

Daarnaast verwijzen de consulenten de werkzoekenden ook door naar organisaties die hen verder kunnen helpen bij de start van een zelfstandige activiteit. Hebben de werkzoekenden nood aan extra coaching voor en tijdens de start, dan worden ze doorverwezen naar de Activiteitencoöperaties en/of VLAO. Hebben ze nood aan financiële ondersteuning, dan krijgen ze informatie over de Steunpunten en het Participatiefonds. Voor een vestigingsuitkering worden de werkzoekenden doorverwezen naar de RVA.

In 2007 heeft de VDAB, samen met UNIZO, Syntra en VOSEC (Maams Overleg Sociale Economie), ook deelgenomen aan het ESF-project 'GPS. Schakelen naar ondernemerschap', met als hoofddoelstelling een performant doorverwijstraject organiseren dat vooraf gaat aan de mogelijke start van een eigen zaak. In de praktijk heeft de VDAB voor 70 werkzoekenden een eenduidige en klantvriendelijke routebeschrijving uitgetekend aan de hand van een bevraging.

Sectorale screenings

In het kader van het knelpuntenbeleid heeft de VDAB in 2007 de sectorale screenings horeca, ICT en transport georganiseerd. Die screenings hadden als doel onterechte of onnauwkeurige beroepsaspiraties op te sporen en de toeleiding naar werk binnen de gescreende sectoren te verhogen.

Alle niet-werkende werkzoekenden met een horecaberoep (15.785 werkzoekenden), een ICT-beroep (3.717 werkzoekenden) of een beroepsaspiratie als vrachtwagenbestuurder (3.021 werkzoekenden) werden op die manier gescreend. De sectorale screenings horeca en ICT werden afgerond, de screening transport loopt nog tot eind februari 2008.

Arbeidsbemiddeling Taal

Het project Arbeidsbemiddeling Taal tracht de contacten tussen anderstaligen en instanties die instaan voor de begeleiding op de arbeidsmarkt, te verbeteren. Het inschakelen van sociale tolken kan de informatieoverdracht tussen beide partijen optimaliseren, zodat een vlottere en betere begeleiding kan gebeuren. Het project kreeg de steun van het Europees Sociaal Fonds.

Een aantal consultants van de VDAB kreeg het voorbije jaar de kans om deel te nemen aan een opleidingssessie 'werken met sociale tolken en vertalers', ingericht door de beheerder van het project FOSOVET (Federaal Overleg voor het Sociaal Vertalen en Tolken).

Daarnaast ontwikkelde de VDAB een opleidingsmodule 'Arbeidsmarktwerking'. Verschillende sessies vonden plaats zodat sociale vertalers en tolken zich deze specifieke kennis verder konden eigen maken. Om de samenwerking tussen de VDAB en de sociale vertaal- en tolkdiensten te optimaliseren, werden ook ronde tafels georganiseerd waar consultants en tolken met elkaar in dialoog traden.

Eind 2007 werd besloten om een pilootproject in een deel van Vlaanderen voor te bereiden, in functie van een nauwere structurele samenwerking tussen de sector en de VDAB.

Ontvangen werkaanbiedingen

Als werkgevers een vacature doorgeven aan de VDAB, dan hebben zij de volgende mogelijkheden:

- ▶ de vacature zelf publiceren op de VDAB-website;
- ▶ de vacature doorgeven aan de servicelijn op het nummer 0800 30 700, via fax 02 508 38 12 of via vacatures@vdab.be;
- ▶ de vacature bespreken met hun regionale, gespecialiseerde bedrijfsconsulent.

Het aantal ontvangen en vervulde vacatures is een belangrijke parameter in de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB.

De VDAB ontving 909.341 vacatures via zijn arbeidsmarktinformatiesysteem (AMI) en jobmanager. In AMI worden de vacatures ingevoerd door de VDAB-consulenten, bij jobmanager voeren de werkgevers de vacatures zelf in via het internet. Het totale aantal werkaanbiedingen is in 2007 gestegen met 21,4% in vergelijking met 2006.

De volgende tabel geeft een overzicht van het aantal ontvangen werkaanbiedingen, uitgesplitst naar de verschillende economische circuits en in vergelijking met 2006.

Ontvangen werkaanbiedingen in 2007 (AMI + jobmanager)

	2007	2006	t.o.v. 2006
NEC* zonder uitzendvacatures	281.661	229.956	+22,5%
Uitzendvacatures	622.028	513.151	+21,2%
Tewerkstellingsmaatregelen**	5.652	5.849	-3,4%
TOTAAL	909.341	748.956	+21,4%

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

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

Werkaanbiedingen uit het NEC zonder uitzendvacatures, ingedeeld per sector

SECTOR	Aantal ontvangen in 2007	Aantal ontvangen in 2006	% t.o.v. 2006	% vervuld (alleen AMI)
Land-, tuin- en bosbouw	3.545	7.943	-55,4%	84,8%
Visserij	66	56	+17,9%	96,8%
Dranken, voeding en tabak	4.235	3.230	+31,1%	80,3%
Textiel, kleding en schoeisel	1.357	1.573	-13,7%	84,5%
Hout- en meubelindustrie	1.617	1.367	+18,3%	82,4%
Energie en water	1.182	1.106	+6,9%	53,4%
Grafische nijv., papier, karton	2.521	1.493	+68,9%	82,9%
Chemie, rubber en kunststof	2.009	1.667	+20,5%	81,4%
Productie van bouwmaterialen	911	1.033	-11,8%	79,6%
Metaal	11.828	9.982	+18,5%	82,2%
Bouw	15.945	14.862	+7,3%	80,9%
Overige industrie	1.072	849	+26,3%	81,4%
Horeca	10.162	9.521	+6,7%	85,3%
Transport en logistiek	11.857	8.472	+40,0%	82,1%
Banken, verzek., post en telecom	5.650	4.753	+18,9%	83,6%
Garages	2.765	2.179	+26,9%	87,0%
Handel en verhuur	33.702	27.387	+23,1%	83,5%
Informatica, diensten aan bedrijven	37.220	28.951	+28,6%	80,6%
Interim- en selectiekantoren	71.178	54.655	+30,2%	68,4%
Diensten aan personen	6.499	5.666	+14,7%	84,4%
Ontspanning, cultuur en sport	3.835	2.357	+62,7%	90,1%
Openbare besturen	11.004	7.755	+41,9%	89,5%
Onderwijs	13.343	11.213	+19,0%	87,4%
Gezondheidszorg	8.160	6.169	+32,3%	84,4%
Maatschappelijke dienstverlening	15.758	12.634	+24,7%	85,6%
Andere dienstverlening	4.240	3.083	+37,5%	87,8%
Totaal	281.661	229.956	+22,5%	82,9%

De daling van het aantal werkaanbiedingen in de sector 'Land-, tuin-, en bosbouw' die in 2006 al was ingezet, wordt nog duidelijker in 2007 (-55,4%). Ook in de sector 'Textiel, kleding en schoeisel' is het aantal werkaanbiedingen verminderd.

Hoewel het vacaturevolume in de sector 'Productie van bouwmaterialen' in 2006 nog fors toenam (met 51% ten opzichte van 2005), vond er in 2007 een terugval plaats van 11,8%.

In 2007 steeg het aantal aangeboden vacatures in de sectoren 'Grafische nijverheid, papier, karton' en 'Cultuur, ontspanning en sport'. De sector interim- en selectiekantoren blijft gestaag groeien.

Werkaanbiedingen uit het NEC zonder uitzendvacatures, ingedeeld per studieniveau

STUDIENIVEAU	Aantal ontvangen in 2007	Aantal ontvangen in 2006	% t.o.v. 2006	% vervuld (alleen AMI)
Geen studievereisten	118.554	100.587	+17,9%	81,9%
2e graad secundair algemeen	3.318	2.009	+65,2%	83,6%
2e graad secundair beroeps	3.669	2.795	+31,3%	77,7%
2e graad secundair technisch	2.013	2.892	-30,4%	81,2%
2e graad secundair kunst	3	15	-80,0%	100,0%
3e graad secundair algemeen	26.337	18.731	+40,6%	84,6%
3e en 4e graad secundair beroeps	17.826	16.585	+7,5%	85,3%
3e graad secundair technisch	17.866	15.455	+15,6%	79,9%
3e graad secundair kunst	70	67	+4,5%	87,1%
Hoger onderwijs 1 cyclus	67.024	53.082	+26,3%	85,5%
Hoger onderwijs 2 cycli	15.766	9.278	+69,9%	79,6%
Universitair	9.215	8.460	+8,9%	89,2%
Totaal	281.661	229.956	+22,5%	82,9%

De studieniveaus algemeen secundair onderwijs en hoger onderwijs 2 cycli blijven ook in 2007 de twee studieniveaus waarvoor in de ontvangen vacatures de grootste vraagtoename is waar te nemen.

Werkaanbiedingen uit het NEC zonder uitzendvacatures, ingedeeld per regio

REGIO	Aantal ontvangen in 2007	Aantal ontvangen in 2006	% t.o.v. 2006	% vervuld (alleen AMI)
Antwerpen - Boom	40.293	34.520	+16,7%	79,7%
Mechelen	13.796	10.508	+31,3%	85,4%
Turnhout	11.658	10.006	+16,5%	85,7%
Leuven	15.240	12.359	+23,3%	88,1%
Vilvoorde	20.534	17.479	+17,5%	85,1%
Brugge	12.931	11.017	+17,4%	89,1%
Kortrijk - Roeselare	47.048	35.768	+31,5%	78,4%
Oostende - Ieper	12.698	11.883	+6,9%	83,6%
Aalst - Oudenaarde	9.726	9.149	+6,3%	86,7%
Gent	29.343	21.999	+33,4%	83,6%
Sint-Niklaas - Dendermonde	13.348	10.462	+27,6%	79,8%
Hasselt	20.107	15.601	+28,9%	79,2%
Tongeren	5.355	5.796	-7,6%	85,2%
Buiten Vlaanderen	29.584	23.409	+26,4%	81,9%
Totaal	281.661	229.956	+22,5%	82,9%

In alle regio's werd een toename genoteerd, gaande van ca. 16 tot ca. 33%, met uitzondering van de regio Tongeren waar het aantal vacatures daalt met 7,6%. Die daling is te wijten aan een sterke afname van het aantal vacatures uit de sector 'Land-, tuin- en bosbouw' en dit ten gevolge van het openstellen (zij het onder bepaalde voorwaarden) van de arbeidsmarkt voor nieuwe EU-burgers.

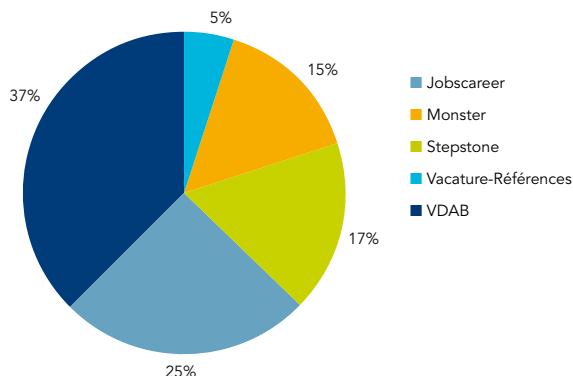
Het succes van www.vdab.be

In 2007 registreerde het onafhankelijke onderzoeksbureau CIM (www.cim.be) 19.315.021 bezoeken op de VDAB-website, 6,8% meer dan in 2006. Opvallend is wel een daling met 16,5% van het aantal paginaopvragingen. De vacaturebank blijft het meest bezochte onderdeel met 10.568.780 bezoeken, een stijging van 4% in vergelijking met 2006.

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

Met een marktaandeel van 37% bleef de VDAB-site de best bezochte jobsite in België. Dat is des te opmerkelijker gezien het feit dat de VDAB-site zich, in tegenstelling tot de andere Belgische jobsites, hoofdzakelijk tot de Vlaamse markt richt. 94% van de bezoekers is Nederlandstalig.

Marktaandeel jobsites* (bron: CIM-cijfers)



* De bezoekers van Jobat worden niet door CIM geregistreerd.

De waardering voor de VDAB-site blijkt niet alleen uit de bezoekcijfers. De site werd door de lezers van het computerweekblad Clickx verkozen tot beste Belgische site in de categorie Jobs & Opleiding. In het algemene klassement (alle categorieën) behaalde de site de negende plaats.



Sind jaren streeft de VDAB ernaar de transparantie op de arbeidsmarkt te verhogen, onder meer door de website open te stellen voor privéspelers. Op die manier breidt de VDAB het dienstverleningsaanbod uit en kunnen de partners hun vacatures op een druk bezocht platform voorstellen. In 2007 waren er partnerschappen met Care-jobs (zorgsector), Datanews, Federgon, Jobat (Corelio), Jobzone (Het Laatste Nieuws), Kind & Gezin, Monster en Streekpersoneel.be (Roularta).

De **WIS-kiosken of Jobcomputers** registreerden 5.338.554 consultaties, een gevoelige daling tegenover vorig jaar. Het stijgende pc-bezit en internetgebruik bij particulieren zijn zonder twijfel debet aan deze evolutie. Voor mensen zonder pc-ervaring blijven de jobcomputers met het gebruiksvriendelijke knoppenmenu niettemin een handig zoekinstrument. De werkzoekende kan terecht op meer dan 300 jobcomputers in VDAB-vestigingen en in sommige werkwinkels, gemeentehuizen, bibliotheken, stations en winkelcentra.

69 gemeenten integreerden de door de VDAB ontwikkelde en onderhouden mini-website **Werk & Gemeente** in hun eigen website. Daarop vinden burgers vacatures, opleidingen en andere werkgerelateerde informatie uit hun eigen gemeente of regio. Werkgevers kunnen er hun bedrijf en vacatures in de bedrijvengalerij voorstellen.

Het discussieforum bood opnieuw een aantal expertdiscussies aan. Op een vooraf aangekondigd tijdstip kunnen sitebezoekers over een bepaald onderwerp vragen stellen aan experts.

De volgende onderwerpen werden behandeld:

- ▶ Pas afgestudeerd
- ▶ VDAB-diensten
- ▶ Starten met je eigen zaak

Vooral de discussie 'Pas afgestudeerd' kon heel wat vragenstellers bekoren.

Online adverteren

Vacatures worden door de VDAB gratis op de website en de jobcomputers gepubliceerd. Wie zijn vacature extra wil laten opvallen, kan tegen betaling gebruikmaken van verschillende formules: Jobspot, Vacature van de week, In de kijker... Gloednieuw is de mogelijkheid om het bedrijf of een vacature aan de hand van een filmpje voor te stellen op de homepage.



Kwaliteitsopvolging

De focus lag in 2007 op acties om de kwaliteit van door bedrijven zelf ingevoerde vacatures te verbeteren, zodat de matching op kwaliteitsvolle data kan uitgevoerd worden:

- ▶ kwaliteitsrichtlijnen voor vacatures werden opgesteld en op de site gepubliceerd;
- ▶ kwaliteitsrichtlijnen werden desgewenst ter plekke toegelicht;
- ▶ vacatures werden gescreend op onregelmatigheden (foute positionering, dubbels, inhoud en versheid);
- ▶ de vacatures worden automatisch gecontroleerd op de aanwezigheid van 'ongepaste' woorden.

Mijn VDAB: de werkzoekenden/werknemers en werkgevers werden online bevraagd over hun tevredenheid over de toepassing Mijn VDAB. De bezoekers zijn tevreden over de site als geheel (leesbaarheid, snelheid, geloofwaardigheid...), maar vragen een meer geïndividualiseerde benadering en een verbetering op het vlak van ondermeer:

- ▶ de publicatieprocedure van cv's en vacatures;
- ▶ de juistheid van de in de cv's vermelde competenties;
- ▶ de overeenstemming van de inhoud van de gepubliceerde vacature met de uiteindelijk aangeboden job;
- ▶ de selectiecriteria in de cv-databank en de opleidingengids;
- ▶ de diverse mogelijkheden om cv's aan te maken.

Klantenmanagement: klachten, opmerkingen en suggesties worden constructief bekeken. In de mate van het mogelijke worden toepassingen of procedures aangepast.

Jobcomputers: de werking van de jobcomputers wordt bewaakt door een automatisch systeem, dat sms-berichten verstuurt naar de medewerkers van de kioskequipe. Die equipe is dagelijks in de weer om de goede werking en de netheid van de jobcomputers te garanderen.

De klant

(bron: bevraging door InSites Consulting, december 2007)

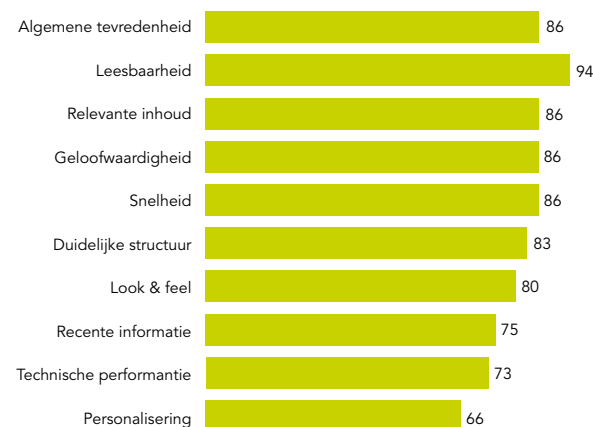
Profiel:

- ▶ 69% van de respondenten is vrouw, 31% man.
- ▶ 18% van de respondenten is jonger dan 25 jaar, 30% behoort tot de leeftijdscategorie van 25 tot 34 jaar, 27% is tussen 35 en 44 jaar oud, 25% is 45 jaar of ouder. De geleidelijke verhoging van de leeftijd van de bezoekers zet zich door.
- ▶ 42% beschikt over een diploma van hoger secundair onderwijs, 14% over een getuigschrift van lager secundair onderwijs. 39% van de respondenten heeft een diploma hoger onderwijs, 24% een diploma hoger onderwijs van het korte type en 15% een (post)universitair of een diploma hoger onderwijs van het lange type.
- ▶ 52% is aan het werk.

Bezoekersfrequentie:

- ▶ 16% van de respondenten bezoekt de site elke dag
- ▶ 39% bezoekt de site minstens 1 keer per week
- ▶ 27% bezoekt de site minstens 1 keer per maand

Tevredenheid:



Bron: InSites Consulting, december 2007

Nieuw op de site in 2007

Belangrijk was de focus op de **kansengroepen**. Bedrijven die een vacature op de VDAB-site publiceren, werd de mogelijkheid geboden om aan te geven dat hun vacature ook automatisch getoond mag worden op de kansengroepsites waarmee de VDAB een overeenkomst heeft. De bedrijven engageren zich er aldus toe een diversiteitsbeleid in hun HR- en aanwervingpolitiek te voeren. Eind 2007 had de VDAB daarvoor samenwerkingsovereenkomsten met de volgende organisaties: Kifkif, het Minderhedenforum, het Vlaams Patiëntenplatform, het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen en het Internationaal Comité.

De VDAB besteedde bijzondere aandacht aan de **toegankelijkheid** van de website voor mensen met een visuele handicap. De site beantwoordt aan de nieuwste normen en voorschriften voor websites en werd getest met verschillende browsers en hulpmiddelen voor mensen met een handicap.

De toegankelijkheid wordt bovendien gewaarborgd door het **AnySurfer Plus-label**, een kwaliteitslabel voor websites die voor iedereen toegankelijk gemaakt zijn, ook voor bezoekers met een motorische, visuele of auditieve beperking.

Een selectie van vacatures wordt nu ook aangeboden via Telenet **digitale televisie**. De selectiecriteria worden ingegeven met de afstandsbediening. Met deze afgeleide van de website wil de VDAB een klantengroep bereiken die zelf niet over internet beschikt.

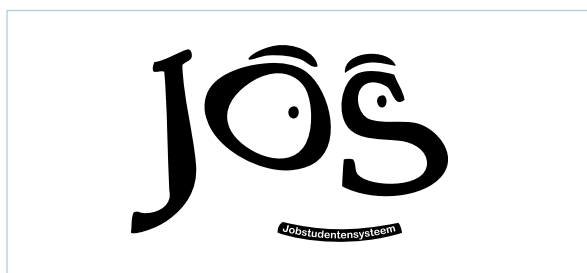
Verder werd in 2007 het **jobstudentensysteem (JOS)** gelanceerd. Dat is het resultaat van een innoverend project van de diensten studentenvoorzieningen van de hogescholen en universiteiten van Brussel en Vlaanderen in samenwerking met de VDAB. Bedoeling is om niet alleen studentenjobs in kaart te brengen op plaatsen waar studenten op kot zitten, maar ook in de buurt waar ze wonen.

Daarnaast wil JOS vermijden dat er dubbel werk verricht wordt omdat dezelfde bedrijven dezelfde vacatures doorgeven aan verschillende diensten. Doordat de meeste diensten studentenvoorzieningen die actief zijn binnen het hoger onderwijs, aan dit systeem participeren, wordt het voor de groeiende groep van jobstudenten heel makkelijk om via het web jobs te zoeken, ongeacht de plek waar ze wonen of studeren. Via JOS krijgen 120.000 studenten toegang tot vacatures ingevoerd door alle deelnemende instellingen, bedrijven en de VDAB.

Aan de al bestaande **beroepenfilms**, 141 in totaal, zijn nu ook meteen de beschikbare vacatures voor het desbetreffende beroep gekoppeld.



Voor mensen die hun loopbaan in het buitenland willen vormgeven, werd het luik '**Internationaal**' uitgebreid met printvriendelijke landenfiches, die praktische informatie bieden en tientallen links naar job- en informatieve sites.



Werk zoekt mensen

Op 29 september 2007 organiseerde de VDAB in heel Vlaanderen een banenmarkt. Op meer dan twintig locaties vonden jobbeurzen plaats onder het motto: 'Werk zoekt mensen'. Bedrijven boden hun vacatures aan en werkzoekenden en werknemers kwamen ter plekke kennismaken met de bedrijven en hun vacatureaanbod. Langs de taalgrens namen de collega's van Le FOREM, ACTIRIS, ADG en Bruxelles Formation deel aan de banenmarkt. Hun doelstelling was zoveel mogelijk Brusselse, Waalse en Duitstalige werkzoekenden toeleiden naar Vlaamse (knelpunt)vacatures.

Le FOREM nam deel aan de banenmarkt in Ieper, Wevelgem, Ronse, Anderlecht, Heverlee, Tienen en Tongeren. ACTIRIS begeleidde zijn werkzoekenden naar de banenmarkt van Anderlecht en ADG ten slotte stuurde zijn werkzoekenden naar de banenmarkt in Tongeren.

Om deze werkzoekenden naar de banenmarkt te brengen, werden vanuit Brussel, Wallonië en Duitstalig België bussen ingezet. De werkzoekenden werden via infosessies en een korte sollicitatiecursus grondig voorbereid op hun bezoek aan de banenmarkt. Het interregionale luik van de banenmarkt en het busvervoer werden gesteund door het Prins Filip Fonds. Langs de grens met Nederland werkte de VDAB ook samen met het CWI, de Nederlandse publieke dienst voor arbeidsbemiddeling.

In totaal bezochten iets meer dan 34.000 werkzoekenden de banenmarkt van de VDAB. Meer dan 1.100 bedrijven schreven zich in.



Accountmanagement voor werkgevers

Het opbouwen en onderhouden van een langdurige en constructieve samenwerking tussen werkgevers en de VDAB is de voornaamste opdracht van de accountmanagers. De accountmanager is het aanspreekpunt voor de werkgevers wanneer zij naar oplossingen zoeken voor hun HR-problemen. In 2007 waren er 49 accountmanagers actief.

De **opdracht** van de accountmanagers is zeer gevarieerd en doelgericht. Vertrekend vanuit een degelijke behoeftedetectie gaan zij met hun technisch inzicht en inhoudelijke kennis na welke producten of diensten van de VDAB of van de partners het meest geschikt zijn om de HR-problemen bij de werkgever aan te pakken. Deze oplossingen – onder de vorm van informatie over de steunmaatregelen bij tewerkstelling of opleiding, of HR-gerelateerde dienstverlening zoals vorming, jobcoaching of loopbaanbegeleiding – betekenen een belangrijke meerwaarde voor de bedrijven. De neutraliteit van de accountmanagers is hierbij een sterk punt. Zonder vooringenomenheid denken zij mee met en in het belang van de klant. Andere VDAB-diensten, partners van de VDAB of externe actoren worden door de accountmanagers ingeschakeld om zo op maat de best passende oplossing te kunnen bieden voor de verschillende HR-vragen van een bedrijf. De accountmanager staat garant voor een degelijke opvolging van de gemaakte afspraken en overeengekomen acties.

Regionale accountmanagers zijn in wezen **klantenbehartigers**. Het is van belang dat de opgebouwde relaties in stand worden gehouden door regelmatige en gestructureerde contacten tussen beide partijen. In 2007 bezochten de accountmanagers in totaal ongeveer 7.000 verschillende bedrijven.

Naast de bedrijfsbezoeken waren beurzen, banenmarkten en andere evenementen, al dan niet in samenwerking met andere actoren op de arbeidsmarkt, belangrijke fora waarop de VDAB en de werkgevers elkaar konden ontmoeten. In 2007 namen ca. 3.370 bedrijven deel aan één of meer **collectieve acties**, georganiseerd door de VDAB. De bedoeling van deze acties kon zeer uiteenlopend zijn, gaande van informatieverstrekking en adviesverlening over HR-gerelateerde thema's tot het detecteren van behoeften en het capteren van signalen op de arbeidsmarkt.

De bedrijfsbezoeken en collectieve contactmomenten zijn onder meer gericht op het promoten van de verschillende producten en diensten van de VDAB. In 2007 sloot 18% van

de bedrijven, bezocht door een accountmanager, één of meer IBO-contracten af. Meer dan 69% van de bezochte bedrijven plaatste één of meer vacatures. 5,7% van de bezochte bedrijven tekende in voor één of meerdere betaalde opleidingen.

In 2007 hebben de VDAB-accountmanagers een bijkomend accent gelegd op het bereiken van KMO's. De KMO's zijn voor de Vlaamse arbeidsmarkt en de tewerkstelling van groot belang. Het is dan ook noodzakelijk dat de werkgevers in kwestie, onder meer via persoonlijke contacten met de accountmanagers, kunnen rekenen op de dienstverlening en service van de VDAB. Zo hadden de accountmanagers in 2007, via bedrijfsbezoeken of collectieve acties, contact met 10.192 KMO-werkgevers.

Aantal bedrijfsbezoeken door de regionale accountmanagers in 2007

Regio	Totaal	KMO
Antwerpen-Boom	1.214	711
Mechelen	895	689
Turnhout	653	421
Leuven	881	677
Vilvoorde	1.098	570
Brugge	606	558
Oostende-leper	1.165	949
Kortrijk-Roeselare	780	548
Aalst-Oudenaarde	726	396
Gent	263	196
St.Niklaas-Dendermonde	1.336	926
Hasselt	1.041	759
Tongeren	614	535
Vlaanderen	11.272	7.935

Aantal bedrijven bereikt via collectieve acties in 2007

Regio	Totaal	KMO
Antwerpen-Boom	466	272
Mechelen	301	169
Turnhout	267	143
Leuven	60	28
Vilvoorde	206	127
Brugge	156	93
Oostende-leper	319	261
Kortrijk-Roeselare	131	115
Aalst-Oudenaarde	142	80
Gent	142	114
St.Niklaas-Dendermonde	223	145
Hasselt	842	634
Tongeren	115	76
Vlaanderen	3.370	2.257

Herstructureringsbeleid

De VDAB beschikt over **sociale interventieteams** die instaan voor de opvang van werknemers die getroffen zijn door een collectief ontslag naar aanleiding van een herstructurering, sluiting, gerechtelijk akkoord of faillissement van een onderneming.

Op 19 mei 2006 werd door de Vlaamse regering het startschot gegeven voor de uitvoering van het Vlaamse herstructureringsbeleid in het kader van het Generatiepact. Dit beleid zorgt ervoor dat er vanaf nu in Vlaanderen een structurele opvang voorzien wordt voor de ontslagen en door ontslag bedreigde werknemers.

De **tewerkstellingscellen** spelen in het herstructureringsbeleid een cruciale rol en zijn het instrument bij uitstek om de ontslagen werknemers een opvang te bieden en hen zo snel mogelijk te helpen nieuw werk te vinden. Een tewerkstellingscel is een samenwerkingsverband van alle betrokken organisaties zoals de VDAB, de vakbonden, de directie van het bedrijf, het sectorale opleidingsfonds en het outplacementbureau.

Een sociaal interventieadviseur staat in voor de organisatie, coördinatie, monitoring en evaluatie van de tewerkstellingscellen voor bedrijven gevestigd in Vlaanderen. De VDAB neemt de leiding van die tewerkstellingscellen op zich. In de tewerkstellingscellen verzorgen de sociale interventieadviseurs de basisdienstverlening. Indien nodig kunnen zij ook een aantal specifieke acties naar de werknemers ondernemen:

- ▶ de inschrijving van de ontslagen werknemer als werkzoekende bij de VDAB;
- ▶ een individueel gesprek met de ontslagen werknemer om het werkzoekendendossier te actualiseren;
- ▶ ondersteuning bij het gebruik van de onlinetoeepassingen van de VDAB;
- ▶ een individueel gesprek met de ex-werknemer wanneer die na outplacementbegeleiding nog geen nieuw werk heeft om na te gaan welke VDAB-dienstverlening het meest aangewezen is.

Het systeem van tewerkstellingscellen is niet nieuw. Nieuw is dat het gebruik van de tewerkstellingscellen voor middelgrote en kleine collectieve ontslagen wordt aangemoedigd en mogelijk gemaakt. Daarom heeft de VDAB vijftien **permanente tewerkstellingscellen** opgericht. De permanente tewerkstellingscellen zijn actief sinds februari 2007 en verspreid over gans Vlaanderen. Bedrijven die geen eigen tewerkstellingscel kunnen of

willen oprichten, kunnen een beroep doen op die permanente tewerkstellingscellen. Bovendien staan de permanente tewerkstellingscellen ook in voor de opvang van alle werknemers die betrokken zijn bij een faillissement van een onderneming met minder dan 50 werknemers. Dat wordt gerealiseerd via een intensieve samenwerking met het Herplaatsingsfonds.

Belgonucleaire

Naar aanleiding van de sluiting van Belgonucleaire heeft de VDAB met het RESOC Kempen en het bedrijf zelf een pilootproject opgezet om de getroffen werknemers te voorzien van een competentiebilan in de loop van of op het einde van het outplacementtraject. Een competentiebilan geeft een duidelijk overzicht van verworven beroepstechnische en generieke competenties, diploma's, certificaten en een overzicht van gevolgde opleidingen (gevalideerd door de vroegere werkgever en de outplacementorganisatie).

De verzamelde competenties zijn zodanig geformuleerd dat zij begrijpbaar worden voor andere werkgevers en dus niet meer te zeer bedrijfsgebonden zijn. Daarenboven zorgt een bilan ook voor een warme overdracht naar de VDAB als de betrokkene na lange tijd nog altijd werkzoekend is.

Het gehele proces van het in kaart brengen van de competenties en het samenstellen van de bilans is samengevat in een draaiboek dat kan gehanteerd worden bij toekomstige sluitingen of herstructureringen.

Jobcoaching

Jobcoaching is een gratis **begeleiding op de werkvloer** door een bedrijfsexterne coach van de VDAB, toegespitst op de begeleiding van werknemers die behoren tot de kansengroepen:

- ▶ Allochtonen
 - ▶ 50-plussers
 - ▶ Personen met een handicap die arbeidsmarktrijp zijn
- De uiteindelijke doelstelling is het behoud van een duurzame tewerkstelling.

De jobcoach richt zich niet op de technische vaardigheden van de werknemer, maar op diens werkattitudes en omgangsvormen.

Jobcoaching begint bij de aanwerving van de nieuwe werknemer en kan maximaal zes maanden duren. Jobcoaching stoeit op het opbouwen van een samenwerkingsrelatie zowel met de werkgever als met de werknemer. In overleg met de werkgever en de nieuwe werknemer stelt de jobcoach een jobcoachingscontract op en een actieplan waarin de inhoud en de frequentie van de opvolgingsgesprekken worden opgenomen.

Jobcoaching biedt zowel de werkgevers als de werknemers belangrijke voordelen.

Voordelen voor de werknemer:

- ▶ inzicht krijgen in zijn of haar competenties, interesses en vaardigheden;
- ▶ ontwikkelen van grotere werktevredenheid en zelfvertrouwen;
- ▶ integratie in het bedrijf;
- ▶ externe coach waar werknemer met vragen en problemen terecht kan.

Voordelen voor de werkgever:

- ▶ begeleiding tijdens het onthaal en opvang van de nieuwe werknemer;
- ▶ ondersteuning bij inwerken van de werknemer;
- ▶ ondersteuning bij het verwerven en het uitbouwen van vaardigheden, kennis en attitudes.

In 2007 werden door de VDAB-jobcoaches over heel Vlaanderen 1.290 jobcoachings opgestart.

Een bijzondere vorm van jobcoaching is de **inschakelingscoaching**. Met de inschakelingscoaching wil de Vlaamse regering invoegbedrijven ondersteunen door zowel de invoegwerknemers als het management en de ploegbaas te begeleiden op de werkvloer.

De begeleiding gebeurt door een bedrijfsexterne en neutrale inschakelingscoach. Bijzonder bij dit soort van begeleiding is de sensibilisering van de werkgevers door de Startcentra.

Voor de uitvoering van de inschakelingscoaching werd via een uitbesteding een beroep gedaan op acht externe partners, gespecialiseerd op het vlak van begeleiding.

In 2007 werden in Vlaanderen 183 inschakelingscoachings opgestart.

Jobkanaal

Een evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt realiseren tegen 2010, is een beleidsdoelstelling van de Vlaamse overheid. In dat verband heeft de VDAB een prioritaire opdracht om acties op te zetten die werkzoekenden uit de kansengroepen extra ondersteunen en stimuleren bij hun zoektocht op de arbeidsmarkt.

Om een evenredige participatie van oudere werknemers, allochtonen en arbeidsgehandicapten te stimuleren, werd in 2003 het project 'Jobkanaal' gelanceerd in samenwerking met VOKA. Het samenwerkingsverband werd in 2006 gevoelig versterkt op het vlak van mensen en middelen door de uitbreiding naar en met UNIZO en VERSO, het vroegere VCSPO.

Jobkanaal is een project waarbij werkgevers gesensibiliseerd worden om allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen eerlijke kansen te bieden bij een rekruteringsactie en waarbij geschikte werkzoekenden uit de kansengroepen bijkomend gescreend worden en begeleid naar de werkgevers die zich voor het project geëngageerd hebben.

Na een eerste evaluatie van het project werd op beleidsniveau beslist om in 2007 de expertise van elk van de partners (aan de ene kant de werkgeversorganisaties en aan de andere kant de gespecialiseerde diensten voor arbeidsbemiddeling) maximaal te benutten. Daarom werd op centraal niveau een algemeen kader gecreëerd waarin de afspraken en de rol- en taakverdeling van iedere partner werden vastgelegd. Op regionaal vlak werd dat kader dan ingevuld aan de hand van een actieplan en van concrete persoonlijke samenwerkingsverbanden tussen de consultants van de VDAB en van Jobkanaal, aangestuurd door de beleidsverantwoordelijken van de VDAB en van UNIZO, VOKA en VERSO.

Belangrijkste aspecten binnen het vernieuwde samenwerkingsmodel zijn een permanente afstemming tussen de verschillende partners en de ontduubeling van de vacatureacquisitie. Dit wil zeggen dat de Jobkanaal-consulenten van VOKA, UNIZO en VERSO nu ook werkgevers die al vacatures verspreiden via de VDAB, gaan sensibiliseren voor de diversiteitsgedachte.

In 2007 werden, onder meer dankzij de samenwerking in het kader van Jobkanaal, 11.058 vacatures ingevuld door werkzoekenden die tot een kansengroep behoren. Dat is 3.887 meer dan in 2005.

Gratis nummer servicelijn: 0800 30 700

De servicelijn biedt het dienstenpakket van de VDAB aan via één centraal, gratis nummer: 0800 30 700 én via een centraal e-mailadres: info@vdab.be. De servicelijn is elke werkdag beschikbaar van 8 tot 20 uur.

De klanten kunnen er onder meer terecht voor een inschrijving als werkzoekende, een aanpassing aan hun dossier, het melden en beheren van vacatures, aanpassing en annulering van vacatures, informatie over opleidingscheques en ondersteuning bij het gebruik van de website van de VDAB. Het nummer doet ook dienst als klachtenlijn. Daarnaast wordt de servicelijn ook ingeschakeld in de basisdienstverlening van de VDAB voor de vacatureverwerking en de opvolging van de preventieve doelgroep in het kader van de sluitende aanpak.

De VDAB gebruikt het 0800-nummer als centraal meldpunt in campagnes, brochures, publicaties en mailings.

Telefonische screening

Iedere nieuwe niet-werkende werkzoekende wordt telefonisch gecontacteerd door de servicelijn voor een eerste begeleidingsgesprek. In 2007 kwamen voor die actie 69.155 werkzoekenden in aanmerking. Daarvan bereikte de servicelijn effectief ongeveer 42%. De overige klanten zijn ofwel niet bereikt na twee belpogingen, waren ondertussen uitgeschreven (vb hervatting studies) of behoorden niet meer tot de doelgroep. Een klein percentage dossiers bevatte een verkeerd telefoonnummer.

Vacaturewerking

De servicelijn speelt een nadrukkelijke rol in de vacaturewerking van de VDAB. Zij werkt vooral als centraal contactpunt, via telefoon, e-mail en fax, voor alle werkgevers

in Vlaanderen. De servicelijn beheert ook een deel van de gemelde vacatures.

In 2007 heeft de servicelijn in totaal 74.503 vacatures ingevoerd. Dat is 67,8% van alle in de databanken van de VDAB geregistreerde vacatures waarbij dienstverlening wordt gevraagd. Tegenover 2006 is dat een stijging van 2,8%.

Aantal contacten

In 2007 werd het gratis nummer 398.006 maal gebeld. Tegenover de 487.342 oproepen in 2006 is dat een daling van 18,5%.

81,5% van deze oproepen werd behandeld binnen de 30 seconden. In 2006 was dat nog maar 60,5%.

Er werden 92.605 contacten via mail gelegd, nagenoeg hetzelfde volume als in 2006 (92.995).

De servicelijn handelde per dag gemiddeld 2.713 kwalitatieve contacten af via telefoon, mail, fax en brief. In vergelijking met 2006 is dit een stijging van 3%. Het zijn voornamelijk werkzoekenden die de servicelijn raadplegen: 49% van de calls, 45% van de mails.

Werkzoekenden bellen het gratis nummer voornamelijk met vragen over hun dossier, met vragen naar algemene informatie en voor problemen met het paswoord. Gemiddeld werd er vooral naar aanleiding van vragen naar algemene informatie, vacatures en vragen over het dossier. Bij werkgevers gaat het merendeel van de calls en mails over vacatures, vragen om algemene informatie en problemen met het paswoord. Werknemers nemen voornamelijk contact op met de servicelijn om opleidingscheques aan te vragen.



Met de VDAB over de grens: EURES maakt het mogelijk

De VDAB is partner in het netwerk van de European Employment Services (EURES). Met ondersteuning van de Europese Commissie werken alle publieke tewerkstellingsdiensten samen aan de uitwisseling van vacatures en van informatie over wonen, werken, en leefomstandigheden in de Europese arbeidsmarkt. Via de portaalsite van EURES worden meer dan een miljoen vacatures aangeboden bij ondernemingen in heel Europa.

Vlaamse werkzoekenden en werknemers kunnen over de taal- en landsgrenzen heen zoeken naar een geschikte job in de andere landen van de Europese Economische Ruimte via de website van de VDAB of door contact op te nemen met hun lokale consulent(e) of met de servicelijn. Ook werkgevers kunnen EURES inschakelen als ze geen geschikte arbeidskrachten vinden op de Vlaamse of Belgische arbeidsmarkt.

EURES in cijfers

- ▶ 7.891 individuele (tweedelijns)contacten van EURES-consulenten, waarvan 84% met werkzoekenden en 16% met werkgevers
- ▶ 212 rechtstreeks ontvangen buitenlandse vacatures (plaats vestiging of plaats tewerkstelling in het buitenland) met 789 ontvangen jobs, de vervullinggraad bedroeg 93%
- ▶ 231 buitenlanders werden geplaatst
- ▶ 53.270 consultaties van buitenlandse vacatures via jobcomputers en de website
- ▶ 57.838 consultaties van EURES-vacatures
- ▶ 82.529 consultaties van de rubriek 'Internationaal' op de website
- ▶ de portaalsite van EURES was in 2007 goed voor 10.371.092 visites, 1.212.725 vacatures, 307.354 cv's en 13.052 geregistreerde werkgevers

Grensarbeid

België heeft verhoudingsgewijs het grootste aantal grensarbeiders van de hele Europese Economische Ruimte. Grensarbeiders werken in een ander land, blijven in hun thuisland wonen en komen minstens één keer per week naar huis.

Informatie over het werken en werven in de grensstreken met Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Duitsland is te vinden op de verschillende sites van de grensoverschrijdende partnerschappen EURES Channel, EURES Scheldemond en EURES Maas-Rijn, die ook via www.vdab.be te vinden zijn, onder 'Werk zoeken, kies je bestemming': www.eureschannel.org, www.eures-emr.org, www.eurescheldemond.info.

De partnerschappen organiseerden in 2007 verschillende activiteiten zoals spreekdagen en een helpdesk georganiseerd voor zowel werkgevers als werknemers door de sociale partners, gezamenlijke vormingssessies voor consultants van de grenskantoren van de VDAB en het CWI van de Euregio Scheldemond, Rondetafels rond

- ▶ grensoverschrijdende mobiliteitshindernissen;
- ▶ netwerkvorming met experts van de Belgische en Nederlandse sociale zekerheidsinstellingen, belastingadministraties en andere instellingen met grensoverschrijdende taken;
- ▶ kennisverwerving en kennisoverdracht over bestaande en nieuwe wet- en regelgeving.

Op initiatief van EURES Channel vond in februari de vijfde editie van de grensoverschrijdende jobbeurs EUROJOB plaats in Kortrijk. 28 bedrijven hadden zich ingeschreven vanuit België, Nederland, Groot-Brittannië, Ierland, Frankrijk, Duitsland, Spanje, Tsjechië.

In de grensregio met Nederland werden er opnieuw informatiedagen georganiseerd voor potentiële grensarbeiders. In het grensgebied EURES Scheldemond hebben de consultants van de Vlaamse en Nederlandse grenskantoren drie vormingssessies over grensarbeid bijgewoond, zodat overal in de lokale werkwinkels correcte informatie gegeven wordt.

Op 29 en 30 maart 2007 werd een seminarie georganiseerd voor Vlaamse en buitenlandse EURES-consulenten in Gent. Volgende lidstaten waren vertegenwoordigd: Spanje, Hongarije, Duitsland, Oostenrijk, Cyprus, Tsjechië, Letland, Litouwen, Zweden, Estland en het Verenigd Koninkrijk.

Ten slotte was EURES zichtbaar aanwezig op diverse beurzen in het buitenland, waaronder Amsterdam, Maastricht, Berlijn en Granada en op de Banenmarkt van de VDAB.

114 Nederlanders werden dankzij een bezoek aan de Banenmarkt aangeworven.

bron: Östran (Zweedse krant)

Aan de slag in Zweden

De Zuid-Zweedse gemeente Borgholm heeft in samenwerking met de EURES-consulenten van de VDAB in Leuven een informatiesessie gehouden met als doel Vlamingen inzicht te geven in de mogelijkheden om te wonen en te werken op het eiland Öland. Een 60-tal Vlaamse geïnteresseerde werkzoekenden hebben de avond bijgewoond. De Zweedse delegatie was zeer te spreken over de kwaliteit en de motivatie van de Vlaamse kandidaten. Drie families zijn tijdens de kerstvakantie de gemeente gaan bezoeken en nog twee families hebben vertrekplannen.

De Zweedse pers heeft hierover verschillende keren bericht in de kranten en op de radio.

Belgare lockas av rymliga Öland

- Det är många unga barnfamiljer från Belgien som visat intresse för att flytta till Öland, säger näringslivschef Anders Nyholm som varit i staden Leuven och marknadsfört Borgholm kommun.

I november var Borgholm kommun inbjuden till staden Leuven i Belgien. Syftet var att marknadsföra kommunen och presentera hur det kan vara att leva och bo här.

Stort intresse

- Det var ett 50-tal som fanns på plats för att lyssna på Ölandspresentationen. Det var trevligt att se att det var så många unga barnfamiljer som var nyfikna och intresserade av att flytta till Sverige, säger Anders Nyholm.

Ett av de intryck som näringslivschefen fick är att Sverige står högt i kurs.

- Det var flera som studerat svenska på universitetet. Jag blev förvånad när jag hörde hur bra de pratade.

Bra utbildning

De öppna landskapen, social trygghet och landets stabilitet lockar andra europeer att intressera sig för Sverige, förklarar Anders Nyholm. Redan i mellandagarna kommer några barn-



Fria viddar, social trygghet och orörd natur det är egenskaper som lockar belgare till Öland. Det fick den öländska delegationen veta när de marknadsförde Borgholms kommun i staden Leuven. ARKIVFOTO

familjer över för att ta sig en titt på livet på ön.

- Flera av de som kom på föredraget var välutbildade och många verkade ha kreativa, fria yrken som design och så. För oss är det väldigt bra att locka hit kompetenta

människor.

På plats i Belgien var Lisbeth Lennartsson (c), Anders Nyholm, Irene de Veer från Dutch Chamber och Cke Laver som är företagare från Vickleby. Den belgiska arrangören Gert de

Beuck EURES Belgien var så belåten att han ville att den öländska gruppen skulle komma tillbaka till våren.

- Sverige och Belgien har en historia med handel mellan länderna. Intresset för vårt språk och land verkar

vara stort i Belgien.

Anders Nyholm berättar att frågorna är många.

- De kan fråga om allt från hur kollekt betalas i kyrkan till hur barnomsorgen fungerar.

MARIA ALÅSEN

2.3 De trajectwerking voor werkzoekenden

De trajectwerking is het geheel van acties gericht op de inschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt waarbij één vaste consulent, de trajectbegeleider, de acties coördineert en op elkaar afstemt om zo de meest efficiënte weg naar een duurzame tewerkstelling te realiseren samen met de werkzoekende.

De trajectbegeleider bepaalt bij de start van het traject samen met de werkzoekende de stappen van een realistisch arbeidsmarktgericht traject op basis van de sterke en zwakke punten van de werkzoekende. Hij volgt ook de werkzoekende verder op tijdens de verschillende stappen in het traject. In overleg met de werkzoekende kan hij zonodig de stappen van het traject bijsturen.

Alle verschillende acties die tijdens deze begeleiding worden ondernomen, kunnen ondergebracht worden in verschillende clusters of modules.

- ▶ Module 2: alle acties gericht op de screening en oriëntering van de werkzoekende
- ▶ Module 3: alle acties rond sollicitatietraining en -ondersteuning
- ▶ Module 4: technische, beroepsgerichte opleidingen
- ▶ Module 5: opleidingen gericht op de persoonsgerichte vorming
- ▶ Module 6: acties rond begeleiding op de werkvloer
- ▶ Module 7: opvolgingsacties en begeleiding over de andere modules heen

De instroom in de trajectwerking bestaat enerzijds uit spontane kandidaten, anderzijds uit werkzoekenden die verplicht worden opgeroepen. Spontane werkzoekenden stappen bijvoorbeeld een werkwinkel binnen met een vraag naar ondersteuning of specifieke hulp, vragen een opleiding aan via de website of de servicelijn en komen zo in een begeleiding naar werk terecht. Op basis van de afspraken in het kader van de beheersovereenkomst kunnen werkzoekenden ook worden opgeroepen voor de start van een verplichte begeleiding. Het tijdstip van de oproep is afhankelijk van de leeftijd, opleiding en werkloosheidsduur van de werkzoekende.

Preventieve werking

Als de bemiddelingsacties die bij de inschrijving worden opgestart niet meteen effect blijken te hebben, belt de servicelijn de werkzoekenden op. Jongeren en laaggeschoolden worden opgebeld drie maanden na hun inschrijving als werkzoekende. Werkzoekenden die ouder zijn dan 25 jaar en hooggeschoold 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.

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.

Aantal werkzoekenden bereikt in de verschillende modules van de trajectwerking in 2007

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Curatieve werking	9.278	1.013	1.454	1.109	1.334	10.207
Preventieve werking	33.533	2.826	6.526	2.548	5.455	43.018
Spontane aanmelding	29.404	5.939	14.522	6.657	22.090	77.389
Eindtotaal	72.215	9.778	22.502	10.314	28.879	130.614

Diagnose en trajectbepaling (module 2)

Tijdens een individuele kwalificerende intake tracht de trajectbegeleider samen met de werkzoekende tot een zo volledig mogelijk beeld van de sterke en de zwakke punten van de werkzoekende te komen. Op basis van die analyse wordt in overleg met de werkzoekende een stappenplan op maat opgesteld. Dat plan wordt vastgelegd in een trajectovereenkomst die de beide partijen ondertekenen en die als basis geldt voor de verdere samenwerking en begeleiding.

Zonodig kan de trajectbegeleider tijdens deze module terugvallen op gespecialiseerde screeningsinstrumenten zoals oriëntatie, medisch of psychologisch onderzoek en profielbepaling.

Aantal acties uitgevoerd binnen module 2 in 2007

Kwalificerende intake	75.188
Oriëntatiecentrum	11.790
Medisch onderzoek	8.631
Psychologisch onderzoek	8.355
Profielbepaling	29.912
Screening NT2	2.370
Screening activeringsbegeleiding	1.114
Screening laaggeletterdheid	74
Totaal	137.434

Medische onderzoeken

Een medisch onderzoek kan aangevraagd worden in functie van een specifieke opleidingsvraag of meer algemeen in functie van een algemene begeleiding naar werk. De medische onderzoeken in het kader van trajectbegeleiding hebben voornamelijk een oriënterend doel, met name nagaan welk jobdoelwit nog mogelijk is voor een klant met een bestaande medische problematiek.

In 2007 werden 712 medische onderzoeken in het kader van begeleiding uitgevoerd, een daling met 40% in vergelijking met 2006 (1.197 onderzoeken). De daling is enerzijds toe te schrijven aan de inkrimping van de cura-

tieve doelgroep. Anderzijds zijn de medische onderzoeken in 2007 uitbesteed aan een nieuwe organisatie.

Tijdens de overgangperiode van enkele maanden konden slechts een beperkt aantal medische onderzoeken uitgevoerd worden.

Psychologisch onderzoek

De activiteiten van de psychologisch geschoolden bij de VDAB evolueren snel de laatste jaren. Het volume onderzoeken in functie van opleidingen neemt af, terwijl er meer gescreend wordt in het kader van begeleiding, in het bijzonder in het licht van de activeringstrajecten. Aangezien het daar gaat om werkzoekenden met vrij zware medische, psychische en sociale problemen, zijn de onderzoeken in dat verband vaak tijdsintensief.

In 2007 werden er 6.886 onderzoeken in functie van opleidingen uitgevoerd en 1.469 in functie van begeleiding. Samen met de 2.059 consultaties die gebeurden in het kader van activeringsscreeningen, komt dat op een totaal van 10.414 onderzoeken. Daarnaast worden de psychologisch geschoolden bij de VDAB ook steeds meer ingeschakeld voor opdrachten in het kader van het eigen HRM. De verwachting is dat de evolutie van een collectieve benadering van het psychologisch onderzoek naar een meer individuele, maatgerichte benadering zich door zal zetten.

Sollicitatietraining en -begeleiding (module 3)

De sollicitatietraining en -begeleiding hebben tot doel werkzoekenden aan een duurzame baan te helpen.

Tijdens de sollicitatietraining leren de werkzoekenden hun sterke en zwakke punten kennen. Hun competenties worden in kaart gebracht en ze krijgen informatie over de verschillende tewerkstellingsmaatregelen. Daarnaast leren ze spontaan en gericht reageren op een vacature door het schrijven van een cv, een sollicitatiebrief, het invullen

van een sollicitatieformulier, het brengen van een spontaan bezoek en het voeren van een telefoongesprek. Tot slot wordt de training afgerond met een simulatie-interview. De werkzoekenden worden ook verder begeleid bij het solliciteren door hun sollicitatietrainer.

De VDAB heeft 30 jobclubs. In de competentiecentra is de sollicitatietraining een vast onderdeel van het opleidingsprogramma. In de sollicitatieruimte kunnen de cursisten na het beëindigen van de sollicitatietraining gratis gebruikmaken van materiaal om te solliciteren zoals pc's, telefoon, kopieerapparaat, faxtoestel, briefpapier en documentatiemateriaal.

Daarnaast geeft de VDAB specifieke sollicitatietrainingen aan anderstaligen, wep+-werknemers en gedetineerden. De sollicitatietraining wordt ook aangeboden via webleren. Ook hier begeleidt een coach het leerproces van de cursist.

Aantal gestarte cursisten in 2007	
Jobclub	2.300
Sollicitatietraining tijdens opleiding	4.809
Webleercursus solliciteren	588

Sollicitantencontact

Het **sollicitantencontact** is een pilootproject ontstaan uit een samenwerking tussen Voka, de Kamer van Koophandel Mechelen en de VDAB. Dit project brengt jonge werkzoekenden tussen 18 en 30 jaar rechtstreeks in contact met wervingsverantwoordelijken van bedrijven. Het sollicitatiegesprek in het bedrijf leidt in eerste instantie tot een waardevol leermoment.

De sollicitatietrainers en consultants van de VDAB krijgen in dit project de kans om hun kennis van de bedrijfswereld op te frissen. Ze observeren het sollicitatiegedrag van de jonge werkzoekenden en bespreken dit met de personeelsverantwoordelijken van het bedrijf en de werkzoekende.

Dertien bedrijven uit de regio Mechelen, van verschillende grootte en met zeer uiteenlopende vacatures, namen in 2007 deel aan dit pilootproject. 1.478 werkzoekenden werden uitgenodigd voor een informatie-sessie. 101 werkzoekenden gingen op sollicitatiegesprek in een bedrijf en een 20-tal werkzoekenden werd aangeworven.

Laaggeletterdheid

120 consultants en 34 jobclubleiders hebben in november en december 2007 een opleiding rond laaggeletterdheid gevolgd.

Laaggeletterdheid is een problematiek die vaak wordt onderschat. Functioneel lezen en schrijven, rekenen, het treinboekje raadplegen of een mailtje versturen zijn helemaal niet zo vanzelfsprekend. Nochtans worden we in ons dagelijkse leven en natuurlijk ook in de werksituatie geacht te kunnen omgaan met een massa informatie die op allerlei manieren wordt aangereikt.

Laaggeletterden hebben het vaak ook moeilijk met solliciteren en nieuwe werksituaties.

Om deze mensen beter te kunnen helpen, hebben de consultants van de VDAB deelgenomen aan een opleidingsdag rond laaggeletterdheid georganiseerd in samenwerking met de Centra voor Basiseducatie.

Ze kregen een antwoord op de volgende vragen:

- ▶ Hoe kan ik laaggeletterdheid herkennen?
- ▶ Hoe is het om met laaggeletterdheid te leven?
- ▶ Welke stappen kan ik ondernemen om mijn laaggeletterde klant verder te helpen?

Opleiding in een centrum (module 4)

Een aangepaste opleiding is voor vele werkzoekenden een essentiële stap in het traject naar werk. Het is de bedoeling de opleiding zelf zo kort mogelijk te houden en deze aan te vullen met stages en opleiding op de werkvloer.

De tabel hieronder vermeldt het aantal gepresteerde opleidingsuren voor werkzoekenden in 2007, opgesplitst in een aantal grote rubrieken.

Aantal opleidingsuren

Algemene vorming	368.345
Andere	347.165
Bewaking	35.616
Bouw	1.067.854
Diamant	13.621
Elektriciteit	141.866
Grafische technieken	131.940
Haven – Maritieme – Expeditie	102.377
Horeca	354.958
Hout	120.653
Industriële automatisering	372.850
Logistiek	248.043
Metaal	677.787
Migranten/Nederlands	677.767
Milieu	30.033
Primaire sector	44.221
Schoonmaak	270.816
Social Profit	3.521.838
Sollicitatietraining	305.790
Tertiaire sector	3.523.760
Textiel	1.588
Trajectwerking	197.806
Verkoop	159.013
Vervoer	334.007
Voeding	34.372
Confectie – Vormgeving	140.255
Scheikunde	11.604
Totaal Vlaanderen	13.235.945

Sta sterk in je werk met het ervaringsbewijs

Het ervaringsbewijs is een officieel erkend document van de Vlaamse overheid. Het maakt ervaring tastbaar en is een formeel bewijs van vakbekwaamheid. Met het ervaringsbewijs komt er een kentering in het vanouds sterk diplomagericht denken.

Sinds 2006 treedt de VDAB op als testcentrum voor de ervaringsbewijzen van autobuschauffeur en autocarchauffeur en sinds 2007 ook voor die van bestuurder mobiele kraan en stikster. In 2008 komen daar de ervaringsbewijzen van heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur en magazijnmedewerker bij.

In 2007 werden 44 ervaringsbewijzen van autobuschauffeur uitgereikt, zes van autocarchauffeur en één van stikster. Voor het ervaringsbewijs van bestuurder mobiele kraan boden zich vijftien kandidaten aan, waarvan er zeven slaagden.

De VDAB is eveneens betrokken bij de ervaringsbewijzen van industrieel schilder, koelmonteur, platwever, stellingbouwer en torenkraanbestuurder. De VDAB stelt hiervoor zijn infrastructuur ter beschikking of treedt op in de begeleiding- of beoordelingsfase.

Project 'Kunststofoperator'

Hoewel de kunststofverwerkende sector in Vlaanderen een sterk groeiende sector is, die werk biedt aan naar schatting 20.000 werknemers, zijn de concrete opleidingsmogelijkheden voor beginnende operatoren kunststofverwerking op dit moment zeer beperkt.

Binnen dit project, dat mee wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds, heeft de VDAB in samenwerking met het Vlaams Kunststoffen Centrum en de kunststofsector die leemte zo veel mogelijk proberen in te vullen. In samenwerking met het departement Onderwijs en bedrijven uit de sector werd in West-Vlaanderen een nieuw concept voor de toeleiding en vorming van beginnende kunststofoperatoren uitgetest. Dat concept zal vanaf 2008 in de andere Vlaamse regio's verder ontwikkeld worden.

Uniek is dat de cursisten een deel van de opleiding volgen in een competentiecentrum van de VDAB en voor de training op de specifieke kunststofmachines terecht kunnen in één van de netoverschrijdende centrumscholen die in iedere provincie aanwezig zijn.

Om de sector in de schijnwerpers te kunnen plaatsen, werden de beroepenfiches aangepast en werden er drie nieuwe beroepentypes ontwikkeld die het werken in de sector toelichten. Een aanzet is gegeven om in 2008 de testen voor het ervaringsbewijs van kunststofoperator te ontwikkelen.

Omdat in heel wat beroepen in de metaalbewerking de kunststoffen meer en meer de metalen gaan vervangen, werden nieuwe opleidingsmodules ontwikkeld voor de VDAB-opleidingen verspaning, onderhoudsmecanici, lassen, automechanica en koetswerkhersteller. Die innovatieve modules worden intussen via de VDAB-website ook gratis aangeboden aan het onderwijs.

De resultaten van het project werden uitvoerig toegelicht op een colloquium georganiseerd in december 2007. Dankzij dit project is er een hechte samenwerking ontstaan tussen de kunststofsector en de VDAB.

Winteropleidingen horeca

Van oktober tot maart organiseert de VDAB winteropleidingen voor seizoenswerknemers uit de horeca. De VDAB biedt deze opleidingen aan in nauwe samenwerking met de horecasector en de Vlaamse overheid. Deze sector wordt, in het bijzonder aan de Belgische kust, gekenmerkt door seizoensgebonden tewerkstelling. De winterperiode is traditioneel heel wat kalmer dan het drukke zomerseizoen. Het is dus een ideale periode om wat te schaven aan de vakkennis. De kortlopende opleidingen worden gegeven door vakspecialisten en vinden plaats op verschillende locaties. Er is keuze uit een dertigtal modules zoals Oosterse keuken en wokken, wijnleer, omgaan met lastige klanten en computervaardigheden.

Tussen 1 oktober 2006 en 31 maart 2007 zijn er in totaal 67 opleidingen georganiseerd waarop in totaal 607 cursisten aanwezig waren. In totaal hebben er 288 verschillende personen een of meerdere opleidingen gevolgd. Het objectief van 250 personen was dus ruimschoots overschreden.

Na evaluatie van het eerste seizoen werden enkele modules geschrapt uit het aanbod en werden er ook nieuwe toegevoegd zoals de vegetarische keuken en tapas.

Tussen 1 oktober en 31 december 2007 werden al 31 opleidingen georganiseerd waarop in totaal 296 cursisten aanwezig waren. In totaal hebben 170 verschillende personen een of meerdere opleidingen gevolgd. De winteropleidingen horeca lopen nog tot eind maart 2008 en het ziet er naar uit dat het succes van het eerste seizoen ongetwijfeld zal geëvenaard worden.

MARTINS

Het project MARitime Training IN Safety (MARTINS) is een transnationaal partnerschap met als opzet via nieuwe opleidingsmodules en informatieacties de zeevarenden en het grote publiek te sensibiliseren. Het werd opgestart met de financiële steun van EFRO in het kader van het Europese programma INTERREG IIIB.

In 2007 is de VDAB overgegaan tot de aankoop van een 'Class A Full Mission Machinery Operation Simulator'. Deze 'full mission simulator' maakt het mogelijk om alle verrichtingen aan scheepsmachines die zich voordoen in de machinekamer en de controlekamer te simuleren, door het gebruik van operationele posten in machineruimten. In mei 2008 zal de simulator officieel worden voorgesteld in het competentiecentrum van de VDAB in Zeebrugge.

Opleiding industrieel tekenaar i.s.m. de provinciale sectorale fondsen

In de metaalverwerkende en technologische nijverheid is het beroep van industrieel tekenaar al jarenlang een knelpuntberoep. Toch is het schetsen en ontwerpen van groot belang bij de ontwikkeling van nieuwe producten. Om het tekort op de arbeidsmarkt op te vangen hebben de sectorale opleidingsfondsen VIBAM, VORMETAL, OBMB en de VDAB de handen in elkaar geslagen.

De kandidaten voor de vernieuwde opleiding 'industrieel tekenaar' worden geselecteerd op basis van een algemeen kennisniveau en motivatie, en hebben niet noodzakelijk technische voorkennis. De opleiding start met een basisopleiding met technische vakken zoals metaalbewerking, hydraulica, pneumatica en elektriciteit.

Ook tekenpakketten worden vanaf de basis gegeven tot en met het werken met het ruimtelijk Autocad-pakket Inventor.

VIBAM, VORMETAL en OBMB zorgen voor stagebedrijven zodat tijdens en na de opleiding de cursist de nodige werkervaring opdoet. De cursisten maken een eindwerk dat zij voor een jury van professionelen presenteren. Slagen ze in hun opleiding, dan ontvangen zij hun certificaat van 'Industrieel tekenaar'.

In 2007 hebben de eerste cursisten bij de VDAB in Brugge en Antwerpen de vernieuwde opleiding beëindigd. De opleiding is een succes, zowel voor de cursisten als voor de bedrijven. Bijna alle cursisten konden aan de slag in hun stagebedrijf of werken als tekenaar in een ander bedrijf uit de sector.

Gezien het succes van deze nieuwe samenwerking zal deze worden uitgebreid en zal de vernieuwde opleiding tot industrieel tekenaar in de toekomst kunnen worden gevolgd in de competentiecentra van Brugge, Vilvoorde, Antwerpen en Hasselt.

Mecatrophy: de zoektocht naar de beste draaier-frezer in Vlaanderen

Al drie jaar op rij neemt de VDAB deel aan de wedstrijd Mecatrophy, een wedstrijd conventionele verspaning voor leerlingen van het 6de en 7de jaar BSO/TSO. De wedstrijd is een initiatief van INOM-Arbeiders, paritair vormingsfonds van de metaal en technologische industrie, i.s.m. verschillende partners.

Zoals altijd vond de eerste ronde plaats in de VDAB-centra van Brugge, Leper, Hasselt, Herentals, Diest en Wondelgem. 69 leerlingen uit 35 scholen gingen de uitdaging aan en maakten een bestaande industriële toepassing onder begeleiding van instructeurs van de VDAB. Slechts tien deelnemers gingen door naar de finale die plaatsvond in tien bedrijven uit de sector. Het bedrijf SABCA zorgde, zowel in de eerste als in de tweede ronde, voor de opdracht.

Bert Dhanyns van het PTI Eeklo ging aan de haal met de hoofdprijs, de tweede plaats was voor Bilale Kasmi (KA Waregem) en de derde plaats ging naar het enige meisje in de wedstrijd Sofie Redig (VTI Kontich). De VDAB wil samen met de metaal- en technologische

industrie een signaal geven dat er veel mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt voor jongeren die een technische richting volgen.

De Gouden Elektrode 2007

Om het knelpuntberoep van lasser in Vlaanderen te promoten en de lasopleidingen te evalueren werd opnieuw een Vlaamse interscholen-laswedstrijd georganiseerd. Het Vervolmakingscentrum voor Lassers vzw (VCL) kon, als initiatiefnemer van de Gouden Elektrode, rekenen op een nauwe samenwerking met de VDAB en de Dienst BeroepsOpleiding (DBO). De laswedstrijd was tevens een hulpmiddel en een aanzet om de opleidingen eenvormig te maken in alle scholen van alle netten en dit op een hoog internationaal niveau. De industrie vraagt immers meer en meer gekeurde lassers, in functie van strengere normen en performante berekeningsmethoden en technieken.

De preselecties werden gehouden in vijf Vlaamse provincies onder toezicht van gekwalificeerde instructeurs van de VDAB in de competentiecentra van Antwerpen, Brugge, Haasrode, Hasselt en Wondelgem. Er namen 35 scholen deel, die in het totaal 151 leerlingen afvaardigden. Elke school mocht vijf leerlingen inschrijven en per provincie werden vijf kandidaten geselecteerd voor de finale in het VCL in Brussel.

Om de beste Vlaamse school en beste lasser aan te duiden werden de volgende lasprocessen gebruikt:

- ▶ lassen met beklede elektrode
- ▶ half-automaat lassen
- ▶ TIG-lassen

In de preselecties werden uitsluitend hoeknaden uitgevoerd. In de finale moesten de leerlingen daarenboven bewijzen dat zij ook stompnaden kunnen uitvoeren op plaat en buizen en dit in alle mogelijke lasposities. Verder dienden de lasproeven aan een industrieel hoog tempo afgelegd te worden onder toezicht van internationaal gediplomeerde lasinstructeurs.

De astronaut Frank De Winne nam het peterschap van de Gouden Elektrode op zich. Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke overhandigde de wisseltrofee aan de winnaar, in het bijzijn van 300 genodigden.

Social profitopleidingen voor werkzoekenden

In 2007 realiseerde de VDAB 3.521.838 opleidingsuren binnen het domein social profit. Dit is een daling van 6,7% ten opzichte van 2006. Het is de eerste keer sinds 1995 dat het aantal gerealiseerde uren daalt. De oorzaak ervan ligt bij de toeleidingsproblemen: in 2007 zijn er 478 cursisten minder met een opleiding social profit gestart dan in 2006.

Het aandeel van de opleidingsuren gerealiseerd binnen social profit t.o.v. het totale aantal uren binnen alle domeinen blijft 27% bedragen.

De kenmerken van de gestarte cursisten in 2007 blijven grotendeels gelijk:

- ▶ 83% van de cursisten zijn vrouwen
- ▶ 30% van de cursisten zijn kortgeschoold (< HSO)
- ▶ 16% van de cursisten zijn allochtonen

Het aantal allochtone cursisten is met 5% gestegen in 2007. De migranten van de 1ste en 2de generatie worden meer en meer bereikt: 23% van de allochtone cursisten zijn Turken en Marokkanen met Belgische nationaliteit.

De tewerkstellingsresultaten social profit blijven in 2007 zeer hoog, variërend van 65% tot 96%. Opmerkelijk is dat de tewerkstelling in 2007 gestegen is bij de voor de VDAB kwantitatief belangrijkste opleidingen, namelijk polyvalent verzorgende, gediplomeerd verpleegkundige, B2 opvoeder en begeleider buitenschoolse kinderopvang. De tewerkstelling van de opleiding tandartsassistent, die eind 2006 voor de eerste keer werd georganiseerd in samenwerking met het Verbond der Vlaamse Tandartsen (VVT), is zeer hoog: 76%.

De tewerkstellingsresultaten van de kansengroepen zijn goed: bij bijna geen enkele finaliteitsopleiding social profit ligt het tewerkstellingsresultaat onder de 60%.

Eén conclusie: de social profit blijft op het goede spoor zitten. In 2008 en de volgende jaren zal er meer moeten geïnvesteerd worden in de toeleiding van cursisten naar de opleidingen verzorgende/zorgkundige en verpleegkunde, dit in functie van de vergrijzing die zich aandient.

In het kader van het actieplan flexibele en occasionele kinderopvang werkte de dienst social profit ook mee aan het informeren van doelgroepwerkzoekenden met een SINE-profiel (Sociale INschakelingsEconomie). 436 werkzoekenden namen in 2007 deel aan deze infosessie.

Het Beroepenhuis en de VDAB maken jongeren warm voor technische beroepen

Op 25 oktober 2007 organiseerde de VDAB en vzw Het Beroepenhuis in Oost-Vlaanderen een doedag voor kinderen van het zesde leerjaar onder het motto "techniek is leuk".

Een 500-tal leerlingen uit alle onderwijsnetten overspoelden de competentiecentra van Denderleeuw, Hamme, Oudenaarde, Sint-Niklaas, Temse en Wondelgem voor een ontdekkingsreis door de wereld van techniek en de eigen talenten.

De Doedag is niet zomaar een leuke uitstap. Iedereen kent ondertussen het 'watervaleffect' in het onderwijs waarbij vooral technische studierichtingen en opleidingen als minderwaardig en andere als 'beter' worden ervaren. Daartegenover staat dat de VDAB geconfronteerd wordt met vacatures die heel moeizaam of zelfs niet ingevuld raken. De knelpuntvacatures of kanseneroepen situeren zich veelal in de technische sfeer. Met deze Doedagen willen Het Beroepenhuis en de VDAB de kloof tussen onderwijs en arbeidswereld kleiner maken en de kanseneroepen in de kijker stellen.

De VDAB stelt zijn opleidingsinfrastructuur en de expertise van de instructeurs ter beschikking. De opleidingsateliers zijn een afspiegeling van de realiteit op de werkvloer. De kinderen kunnen er bijgevolg op een veilige manier kennismaken met een realistische weergave van de verschillende beroepen.

Persoonsgerichte vorming (module 5)

De persoonsgerichte vorming is een vorm van opleiding die zich toespitst op de noodzakelijke randvoorwaarden voor een effectieve inschakeling op de arbeidsmarkt. Een dergelijke vorming kan complementair zijn met een opleiding in een competentiecentrum, maar kan daar ook volledig los van staan. Na deze module kunnen de werkzoekenden doorstromen naar werk, een verdere technische opleiding of een sollicitatietraining.

De module persoonsgerichte vorming omvat drie verschillende soorten opleidingen:

- ▶ Persoonsgerichte opleidingen die zich richten op de **sociale en persoonlijke vaardigheden** die werkzoekenden nodig hebben om te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt.
- ▶ **Nederlands als tweede taal (NT2)**: kan worden gevolgd door anderstalige werkzoekenden die het Nederlands onvoldoende onder de knie hebben. Hieronder valt onder andere het pakket Vacant (gericht op de secundaire sector), Duizendpoot (gericht op de social profit), De Lift (gericht op de tertiaire sector), Nederlands op de opleidingsvloer en Werkstages met taalondersteuning. De NT2-opleidingen van de VDAB zijn ingebed in het NT2-aanbod van de opleidingsverstrekkers in Vlaanderen, als (mogelijk) vervolg op het basisoniveau NT2 dat door de centra basiseducatie, de centra voor volwassenenonderwijs en de universitaire talentcentra wordt aangeboden.
- ▶ **ICT**: Tijdens de opleiding 'Aangename kennismaking met de computer' leren de werkzoekenden de basisvaardigheden die nodig zijn om de pc te kunnen gebruiken.

Schakelmodule transport

De schakelmodule transport wil anderstalige werkzoekenden voorbereiden op de opleiding vrachtwagenbestuurder.

De schakelmodule bevat verschillende schakels: taal en leren leren, simulator, rijbewijs en rekenen. Afhankelijk van de individuele behoefte van de cursist kan het programma flexibel ingezet worden. Cursisten hebben ongeveer 30 dagen nodig om de schakelmodule te doorlopen.

In 2007 is de schakelmodule al een viertal keer uitgetest in Gent en in Anderlecht. Cursisten kunnen, dankzij een goed evaluatiesysteem en bijhorende remediëring tijdens de schakelmodule, bijna allemaal instappen in de vakopleiding zonder een psychotechnisch onderzoek.

In 2008 wordt ook in Antwerpen en West-Vlaanderen een schakelmodule geïnstalleerd.

Inwerking

De Vlaamse regering stelde in 2000 vast dat er nood was aan een specifiek beleid voor nieuwkomers in onze samenleving. Dat resulteerde in een Vlaams inburgeringsbeleid. Nieuwkomers konden aanvankelijk op vrijwillige basis deelnemen aan een inburgeringstraject, maar vanaf 1 april 2004 werd dat voor bepaalde doelgroepen verplicht.

In de loop van 2006 werd het inburgeringsdecreet vernieuwd. Vrijwel alle nieuwkomers die zich permanent in Vlaanderen willen vestigen, werden vanaf 1 januari 2007 verplicht om zich in te burgeren. Dat bijvoorbeeld ook gezinsherenigers en gezinsvormers onder de verplichting vallen, heeft de VDAB een aanzienlijk aantal bijkomende begeleidingen in 2007 opgeleverd. Daarnaast zijn ook bepaalde categorieën oudkomers tot de doelgroep inburgering gaan behoren. Uitkeringsgerechtigde oudkomers die nood hebben aan een primair inburgeringstraject of onderdelen daarvan, om zodoende hun kansen op een succesvol traject naar werk te vergroten, behoren voortaan zelfs tot de prioritaire doelgroep van het inburgeringsdecreet.

In navolging hiervan werd op 1 mei 2007 een regionaal samenwerkingsprotocol afgesloten tussen de onthaalbureaus en de VDAB dat de doorverwijzing vanuit de VDAB naar het onthaalbureau regelt van uitkeringsgerechtigde oudkomers met nood aan inburgering.

Indien de trajectbegeleider van de VDAB oordeelt dat een primair inburgeringstraject een meerwaarde biedt bovenop de reguliere trajectbegeleiding, wordt de klant doorverwezen naar het dichtstbijzijnde onthaalbureau. Om de opdrachten van de VDAB naar oudkomers met wacht- of werkloosheidsuitkering decretaal vast te leggen, werd in functie hiervan ook het inwerkingsdecreet aangepast.

'Inburgering' werd vanaf januari 2007 'Inwerking' omdat de klemtoon voor de VDAB op tewerkstelling ligt en niet op inburgering op zich. De kernopdracht van de VDAB is immers werkzoekende nieuw- en oudkomers een traject naar werk aan te bieden.

In 2007 werden 12.384 nieuwkomers en oudkomers die doorstroomden vanuit de onthaalbureaus naar de VDAB begeleid via een inwerkingstraject. Daarnaast werden ook 1.196 nieuwkomers en oudkomers via een inwerkingstraject begeleid die rechtstreeks bij de VDAB zijn terechtgekomen. In totaal begeleidde de VDAB 13.580 inwerkingsklanten in 2007.

1.757 van deze begeleidingen werden als afgerond beschouwd. Na afloop bleek 52,1% hiervan doorgestroomd naar werk.

Opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6)

Zodra de werkzoekenden beschikken over voldoende beroepstechnische vakkennis, vaardigheden en attitudes, kunnen zij de opleiding voortzetten op de werkvloer. Hier leren zij het aangeleerde in de realiteit toepassen en kunnen zij verder werken aan hun vaardigheden en attitudes. Ook zonder een voorafgaande technische opleiding in een centrum kunnen de werkzoekenden met opleiding en begeleiding op de werkvloer de nodige werkervaring en technische vaardigheid verwerven.

Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een opleidingsformule waarbij een werkzoekende door een werkgever wordt opgeleid op de werkvloer. Het opleidingsplan is gebaseerd op een competentieanalyse, die de kloof in kaart brengt tussen de door de werkgever gezochte competenties en de competenties waarover de werkzoekende daadwerkelijk beschikt.

De VDAB heeft de begeleiding van 1.050 IBO's uitbesteed aan externe organisaties, verspreid over vijf regio's: TIVO en T-groep voor Antwerpen, BLM en T-groep voor Hasselt, Jobcentrum West-Vlaanderen voor Kortrijk, Cebob-De Link voor Leuven, en HIVSET voor Turnhout.

Anders dan de voorbije jaren is het aantal IBO's in 2007 licht gedaald. De huidige economische toestand met een grote krapte aan arbeidskrachten is daar zeker niet vreemd aan.

Evolutie van het aantal gestarte IBO's de voorbije 5 jaar

2003	9.978
2004	12.273
2005	13.912
2006	15.466
2007	14.718

De meeste IBO's werden afgesloten in de sectoren bouw (24%), handel en verhuur (20%), informatica en diensten aan bedrijven (12%) en metaal (11%).

47% van de vacatures die met behulp van een IBO werden ingevuld, had een knelpuntkarakter. 49,7% van de IBO-cursisten behoorde tot één of meer kansengroepen

Vertegenwoordiging van de kansengroepen in IBO

Allochtonen	14,7 %
Kortgeschoolden	40,7 %
Arbeidsgehandicapten	6,0 %
50 +	2,7 %

Wat de uitstroom betreft, blijft de IBO een maatregel die goed blijft scoren. Van alle werkzoekenden die een IBO succesvol beëindigen, is na zes maanden 93,6% nog altijd verdwenen uit de werkloosheidscijfers.

IBO-Interim

Met het oog op de duurzame tewerkstelling van allochtonen, 50-plussers en arbeidsgehandicapten zijn de VDAB en de uitzendsector in 2006 gestart met de proeftuin 'IBO-Interim', een combinatie van uitzendarbeid bij een werkgever en onmiddellijk daarop aansluitend een IBO in dezelfde onderneming.

In de loop van 2007 wijzigde de Vlaamse regering de modaliteiten. Een IBO-Interim omvat nu een traject van maximaal acht (vroeger vier) weken uitzendarbeid, gevolgd door een IBO. De toeleiding en begeleiding gebeuren door een uitzendkantoor, dat daarvoor door de VDAB wordt vergoed. De vergoeding voor een geslaagde IBO werd in 2007 opgetrokken.

In 2007 werden 106 IBO-Interims opgestart, vooral in de regio's Antwerpen (31) en Sint-Niklaas (25). De proeftuin wordt in de loop van 2008 geëvalueerd.

Instapopleiding

De instapopleiding is een tewerkstellingsmaatregel, gecreëerd met het oog op een vlottere integratie van laaggeschoolde schoolverlaters en ex-cursisten van de VDAB op de arbeidsmarkt. De werkgevers betalen gedurende twee maanden een productiviteitspremie (geen loon), zodat de werkzoekende de tijd krijgt om zich aan te passen aan de werkvloer.

In 2007 startten 515 werkzoekenden met een instapopleiding. Het ging om 306 ex-cursisten (3% van de potentiële doelgroep) en 206 schoolverlaters (1% van de potentiële doelgroep).

Dat betekende wel een verbetering van 17% ten opzichte van 2006, maar de oorspronkelijke doelstelling van 5.000 instapopleidingen per jaar bleef nog altijd veraf.

Trajectbegeleiding en -opvolging (module 7)

Module 7 vormt de rode draad tijdens de trajectwerking: de trajectbegeleiding en -opvolging. De trajectbegeleiders volgen de werkzoekenden tijdens de verschillende stappen van het traject en ondersteunen hen bij het zoeken naar werk. De frequentie en intensiteit van de begeleiding worden afgestemd op de behoeften van de werkzoekenden.

De trajectbegeleiders fungeren als ankerfiguur en vertrouwenspersoon van de werkzoekenden. Bij ernstige problemen in de loop van het traject, zijn zij het best geplaatst om tussen te komen en om het traject, in overleg met alle betrokkenen, eventueel bij te sturen of te heroriënteren.

In 2007 bereikte de VDAB 130.614 werkzoekenden in module 7. Naast de 77.389 werkzoekenden die zich spontaan aanboden voor begeleiding, werden er 43.018 opgevolgd in het kader van de preventieve werking en 10.217 in het kader van de curatieve werking.

De VDAB komt naar je toe

Op 22 november 2007 werd in Antwerpen gestart met het pilootproject 'De VDAB komt naar je toe'. Niet toevallig werd Antwerpen uitgekozen als startplaats voor dit project. De lopende acties van het jeugdwerkplan 'Antwerk' werden gekenmerkt door een in verhouding met Vlaanderen sterkere non-respons van laaggeschoolde jonge werkzoekenden. In verschillende kansarme buurten wonen werkzoekenden die het vertrouwen in zichzelf en de (grootstedelijke) samenleving verloren hebben.

Met deze actie werd een 'ongewone' beweging gemaakt door de medewerkers van de VDAB: ze trokken de wijken in om onze dienstverlening kenbaar te maken aan werkzoekenden die (nog) moeilijk de weg vinden naar de VDAB. De medewerkers werden vooraf gecoacht om deze uitdaging aan te gaan. De opleidingsdienst van de VDAB, Spoor 21, werkte hiervoor een aangepast ondersteuningsaanbod uit.

Samen met de Stad Antwerpen, de werkwinkelpartners, de allochtone gemeenschappen, de armenverenigingen en samenlevingsopbouw bracht de VDAB de boodschap 'werk zoekt mensen' tot bij alle buurtbewoners van twee wijken in Antwerpen.

De bewoners werden uitgenodigd om een kijkje te komen nemen op een lokale informatie- en jobbeurs op zaterdag 29/11 en 01/12. In een tent in Borgerhout en de Beerschothol op het Kiel konden de bewoners kennismaken met het uitgebreide dienstenaanbod van de VDAB en van partners zoals het Huis van het Nederlands en ATB. Telkens waren een 10-tal bedrijven aanwezig met een concreet vacatureaanbod voor de bezoekers.

Besloten werd om dit soort initiatieven op geregelde tijdstippen te organiseren en hierin ook nieuwe en andere doelgroepen te betrekken.

VDAB Ayağınızda Geliyor !!

VERVALING Türkler

24 Kasım 2007 Cumartesi günü Krugerplein'de VDAB çadırı kurulacaktır.

Orada Neler Bulacaksınız ?
Meslekler,
Yetişkinlere Yönelik Eğitim,
Hollanda'da Kursları
konusunda ayrıntılı bilgiler.

Orada Neler Yapabileceksiniz ?
İş hakkında bilgi edinmek ;
İş aramayı öğrenmek, bunu bilgisayarla da yapmak ;
Açık işçi korterajları olan işyerleri ile kontak kurmak ;
Yetişkin Eğitimine kayıt yaptırmak.

MUTLAKA UĞRAYINIZ !!
Ayrıca Fas Demekleri Federasyonu size çay ikramında bulunacaktır.

22 Kasım 2007 Perşembe günü gelip sizi şahsen davet edeceğiz.

www.vdab.be
0800 30 700
İşite werktag van 8 tot 20u

Mutlakli itiraz birlilikt, dnmek ve kuruluşları
İşvâdlye organize edilebilir.

(VDAB)
الخدمة الفلاشية للتوسط في العمل
والتكوين المهني قادمة اليك

VERVALING اللغة العربية

يوم السبت 24
نوفمبر انطلاقا من الساعة 11 زوالا
تفتح الخدمة الفلاشية للتوسط في العمل
والتكوين المهني حينها في
Krugerplein

ماذا يمكنك ان تجد هناك: معلومات حول
المهن
التكوينات
دروس الهولندية بال
VDAB

ماذا يمكنك ان تفعل هناك
طلب شروحات حول العمل
تعليم كيفية البحث عن العمل-ايضا عن
طريق الحاسوب
لقاء شركات تبحث عن عاملين
الاستجواب للتابعة تكوين / دعوة
شخصية

عليك بالحضور

اتحاد الجمعيات المغربية
(De Federatie van Marokkaanse Verenigingen)
تستضيفك بكأس شاي

يوم الخميس 22 نوفمبر سنأتي اليك
لنستدعيك شخصيا

www.vdab.be
0800 30 700
İşite werktag van 8 tot 20u

بالفان مع مجموعة من الشركات
الانشادات والتكوينات المهنية

De VDAB komt naar je toe

Zaterdag 24 november 2007
Krugerplein • Borgerhout • 11u-15u

Samedi 24 novembre 2007
Square Kruger • Borgerhout • 11h-15h

Saturday 24 November 2007
Krugerplein • Borgerhout • 11h-15h

24 Kasım 2007 Cumartesi Günü
Krugerplein • Borgerhout • Saat 11-15 arası

السبت 24 نوفمبر 2007 من
الساعة 11 الى 15 زوالا
في Krugerplein بورجرهاوت

Le VDAB près de vous.
Tja VDAB comes to meet you.
VDAB ayagınızda geliyor.
الخدمة الفلاشية للتوسط في العمل
والتكوين المهني قادمة اليك (VDAB)

VDAB
samen sterk voor werk

Focus op kansengroepen

Actief 50+

In 2007 heeft de trend dat meer en meer vijftigplussers terecht komen in de werkloosheid zich gekeerd. De werkloosheid bij vijftigplussers is het afgelopen jaar gedaald met 3,1%, terwijl er 100.000 werkende vijftigplussers bij gekomen zijn. Bij vijftigplussers kende de werkzaamheidsgraad daardoor de sterkste toename in vergelijking met andere bevolkingsgroepen.

Ook het aantal werkzoekende vijftigplussers dat door de VDAB werd bereikt in de trajectwerking is drastisch gestegen: van 6.500 in 2006 tot 10.200 in 2007. Die stijging kan worden toegeschreven aan de actie 'Actief 50+' die eind 2006 werd opgestart.

Actief 50+ is een informerende, motiverende en activerende actie specifiek gericht op werkzoekende vijftigplussers. Actief 50+ bestaat uit een verplichte informatiesessie, gevolgd door een begeleidingsformule waarbij oriëntatie, sollicitatietraining en intensieve begeleiding naar werk aan bod komen. De actie wordt versterkt door de inzet van jobcoaches, Jobkanaal en de Vlaamse tewerkstellingspremie voor werkgevers die vijftigplussers aanwerven.

In het kader van Actief 50+ actie werden in Vlaanderen vijftientig 50+-clubs opgericht, waarin zeventig 50+-consulenten werkzoekenden helpen opnieuw een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. De samenwerking met externe partners zoals vakbonden, Jobkanaal en diverse beroepssectoren werd geïntensifieerd. Alle werkgevers die een vijftigplusser in dienst nemen, worden door de VDAB systematisch geïnformeerd over de Vlaamse tewerkstellingspremie.

Deeltijds lerenden

Het afgelopen jaar werd samen met het departement Onderwijs gewerkt aan de voorbereiding van een nieuw decreet voor leerlingen die deeltijds leren en deeltijds werken. Dat decreet moet resulteren in een betere samenwerking tussen alle betrokken actoren met het oog op de inschakeling van deeltijds lerenden op de arbeidsmarkt.

In het licht van deze voorbereiding werd op vraag van de Dienst Beroepsopleiding de samenwerking tussen de VDAB, de Centra voor Deeltijds Onderwijs en Syntra in 2007 al versterkt.

- ▶ Per VDAB-regio werd er een vaste contactpersoon aangeduid die de contacten onderhoudt met de partners Leren en Werken.
- ▶ Het merendeel van de leerlingen uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs is vanaf september ingeschreven bij de VDAB, alsook de leerlingen uit de leertijd die opnieuw werkzoekend werden.
- ▶ Sinds september staan de trajectbegeleiders Leren en Werken zelf in voor de registratie van de trajectbegeleiding in de systemen van de VDAB.
- ▶ Er is een warme overdracht naar de trajectwerking van de VDAB voor leerlingen die vroegtijdig het onderwijs verlaten.

Op dit moment zijn er in Vlaanderen 6.834 leerlingen ingeschreven in het project Leren en Werken.

Werkzoekenden met een welzijnsproblematiek

Na enkele jaren curatieve werking werd duidelijk dat de VDAB geen afdoend antwoord kon bieden op de problemen van langdurig werkzoekenden met 'niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen'. In het bijzonder ten aanzien van langdurig werkzoekenden met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen die een ernstige belemmering vormen voor een inschakeling in het normale of sociaal economisch circuit, had de VDAB geen oplossing voorhanden.

De Vlaamse regering besloot in 2006 om de aanpak van dergelijke problemen uit te besteden aan provinciale samenwerkingsverbanden tussen partners uit de zorg, de arbeidszorg en de curatieve trajectbegeleiding. De aanbieders hebben de opdracht om tijdens een zogenaamde activeringsbegeleiding van maximaal vijftien maanden te werken aan de medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen van werkzoekenden. Na de activeringsbegeleiding moet (opnieuw) een vervolgetraject naar een duurzame plaatsing in het normale economische circuit, het beschermde tewerkstellingscircuit of een toeleiding naar arbeidszorg worden opgestart. De doorverwijzing naar de activeringsbegeleidingen gebeurt op basis van een gespecialiseerde screening, waarbij door een externe screeningsinstantie een advies geleverd wordt met betrekking tot de verdere begeleidingsmogelijkheden.

Per provincie werd voor een periode van twee jaar, maximaal verlengbaar met een jaar, een aanbieder gegund om op jaarbasis 632 activeringsbegeleidingen uit te voeren. De gunning ging in vanaf 1 mei 2007. Daarnaast

besteedde de VDAB 2.250 activeringsscreeningen uit aan de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB), ook gekend als consultatiebureaus. In 2007 werden 2.253 werkzoekenden voor een activeringsscreening toegeleid naar de CGVB, waarvan de meerderheid pas na september instroomde. Voor 1.122 was de activeringsscreening eind 2007 afgerond, met in 40,5% van de gevallen als advies een activeringsbegeleiding. 281 van de 455 werkzoekenden waren eind 2007 toegeleid naar een aanbieder van de activeringsbegeleidingen in hun provincie.

Werkzoekenden in detentie

Met het 'Aan de bak-programma' wil de VDAB gedetineerden al tijdens hun detentie op weg helpen naar een gepaste job na hun vrijlating. Na een grondig onderzoek van hun mogelijkheden en behoeften wordt een stappenplan naar werk uitgestippeld, de kortste weg naar een job.

Het programma loopt in negen van de zeventien Vlaamse gevangenissen: Merksplas, Wortel, Hoogstraten, Brugge, Gent, Dendermonde, Leuven-Centraal, Leuven-Hulp en de nieuwe gevangenis van Hasselt.

De doelgroep bestaat voornamelijk uit laaggeschoolde en relatief jonge mannen, vaak recidivisten. De gedetineerden stappen meestal in het programma om een beroep aan te leren en zo hun jobkansen te verhogen. De beroepsopleidingen zijn dan ook populair. Vooral bouw-, metaal-, en logistieke opleidingen scoren goed, maar ook voor de bediendeopleidingen is er een ruime interesse. De beroepsopleidingen vinden plaats buiten de gevangenis, in de competentiecentra van de VDAB, tenzij de gevangenis zelf beroepsopleidingen geeft zoals in Hoogstraten. Om zo'n opleiding te kunnen volgen, moet de gedetineerde dus de gevangenis kunnen verlaten of verlaten hebben. Intramuraal ligt de nadruk op het opstellen van een traject naar werk op maat waarbij veel aandacht gaat naar de screening en de oriëntering van de gedetineerden, de voorbereiding op de externe beroepsopleiding en/of op de zoektocht naar werk eenmaal buiten de gevangenis. Zo kan binnen de muren al een attitudetraining en/of een sollicitatietraining plaatsvinden.

Naast de 284 lopende trajecten werden 546 nieuwe trajecten voor gedetineerden opgestart binnen het programma 'Aan de Bak'. Voor 231 van de 476 trajecten die in december 2007 werden afgesloten, is de uitstroom positief: 48,5 % is na zes maanden niet meer werkzoekend.

Werkzoekenden met een geletterdheidsprobleem

Uit een studie van IALS (International Adult Literacy Survey) blijkt dat 17% van de Vlaamse bevolking laaggeletterd is en dus niet voldoende kan lezen, schrijven of rekenen om te functioneren in onze maatschappij.

In januari 2007 werd gestart met een veralgemening van het proefproject laaggeletterdheid, dat opgestart werd in 2005. De samenwerking tussen het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (VOCVO), het vroegere VOVB, de VDAB en de Centra voor Basiseducatie werd geïntensifieerd: in alle regio's van Vlaanderen werden samenwerkingsovereenkomsten gesloten. De bedoeling is de geletterdheid van werkzoekenden te verhogen zodat ze meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

De VDAB-consulenten detecteren of er sprake is van laaggeletterdheid, verwijzen door naar het Centrum voor Basiseducatie waar er een screening gebeurt en een advies voor de VDAB wordt geformuleerd. De VDAB interpreteert de resultaten in functie van het traject naar werk en verwijst zonodig door naar het Centrum voor Basiseducatie voor remediëring.

Daarbij wordt gestreefd naar geïntegreerde en duale trajecten: de laaggeletterde werkzoekenden combineren hun zoektocht naar werk met een opleiding in het Centrum voor Basiseducatie of ze volgen bijvoorbeeld een opleiding bij de VDAB en krijgen tegelijkertijd opleiding op de werkvloer vanuit het Centrum voor Basiseducatie. Door de acties te combineren worden er sneller positieve resultaten geboekt en wordt de opleidingstijd verkort zodat de werkzoekenden sneller aan de slag kunnen.

In 2007 werden in 2.126 werkzoekendendossiers belemmeringen aangeduid op het vlak van geletterdheid, werden er 126 aanvragen voor een screening bij een Centrum voor Basiseducatie geregistreerd en 44 aanvragen voor een opleiding genoteerd.

Werkzoekenden in armoede

Werkzoekenden in armoede hebben een lange en moeilijke weg af te leggen op de arbeidsmarkt, vaak met vallen en opstaan. Omdat ze dikwijls door een veelheid aan dienstverleners benaderd worden, zien zij zich geconfronteerd met een gefragmenteerde dienstverlening. Die (diensten)kloof probeert de VDAB te overbruggen door ervaringsdeskundigen in de armoede in te zetten.

De ervaringsdeskundigen werken gecoördineerd en geïntegreerd vanuit de focus op werk en/of opleiding. Samen met de werkzoekende wordt een (voor)traject op maat uitgetekend, waarbij in overleg met andere betrokken diensten doelstellingen op korte en lange termijn worden geformuleerd en taakafspraken worden vastgelegd. In 2007 kregen 220 nieuwe klanten de specifieke ondersteuning aangeboden van de ervaringsdeskundigen. Het team van drie ervaringsdeskundigen werd in 2007 aangevuld met twee nieuwe krachten in Genk en Gent.

Steden- en gemeentepannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid

In de dertien Vlaamse steden en gemeenten met de grootste werkloosheid onder jongeren, Aalst, Ronse, Gent, Houthalen-Helchteren, Genk, Hasselt, Maasmechelen, Heusden-Zolder, Beringen, Mechelen, Leuven, Oostende en Antwerpen, werden acties opgezet met als doel de jeugdwerkloosheid drastisch te doen dalen.

De acties kaderden in een open partnerschapsaanpak tussen de VDAB, de stad of gemeente, het OCMW, het bedrijfsleven, de uitzendsector, de lokale sociale partners, de sociale economie, de zelforganisaties van jongeren, allochtonen en lokale derden. Ze gingen van start in januari 2006 en liepen tot eind december 2007. De initiatieven die opgezet werden, waren onder meer gericht op:

- ▶ *de toeleiding van jongeren naar de dienstverlening (vindplaatsgerichte toeleiding);*
- ▶ *atypische intensieve begeleiding (een integrale, doelgroepspecifieke aanpak van jongeren met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt);*
- ▶ *arbeidsmarktoriëntatie en arbeidsattitudes;*
- ▶ *sollicitatietraining;*
- ▶ *de modulaire vorming op maat van de werkzoekende (maatschappelijke en technische voorbereiding van jongeren via arbeidsmarktgerichte opleidingen);*
- ▶ *jobcoaching;*
- ▶ *jobhunting (een actieve benadering van werkgevers met portefeuille aan werkzoekenden);*
- ▶ *en opvang bij het einde van de werkervaring.*

In het totaal namen 9.546 jongeren deel aan deze acties. De jeugdwerkloosheid in de dertien steden en gemeenten daalde op twee jaar tijd met 33,88%. In 2008 worden de krachtlijnen van de diverse plannen veralgemeend naar alle steden en gemeenten van Vlaanderen.

Mobiliteit in 2007

Om mobiliteitsproblemen van werkzoekenden op te lossen heeft de VDAB een samenwerkingsovereenkomst met De Lijn en de NMBS afgesloten.

Deze samenwerkingsakkoorden werden ook in 2007 voortgezet. Werkzoekenden in trajectbegeleiding kunnen een netabonnement krijgen voor 1 jaar tegen 12,50 euro. Voor werkzoekenden in opleiding is het netabonnement gratis. In totaal maakten 19.664 werkzoekenden gebruik van deze maatregel.

Niet-werkende werkzoekenden die een bewijs kunnen voorleggen van een sollicitatie, een uitnodiging voor een SELOR-examen of een examen van een openbaar bestuur en die voor hun verplaatsing gebruik willen maken van de trein kunnen bij de VDAB een attest krijgen voor een treinticket aan verminderde kostprijs. De werkzoekende betaalt 1 euro voor een enkele reis en 2 euro voor een reis heen en terug. In 2007 werden er 12.314 attesten afgeleverd voor goedkope treintickets.

Interregionale mobiliteit

In het voorjaar van 2007 engageerde de VDAB zich om interregionale mobiliteitsacties op te starten met de publieke tewerkstellingsdiensten van het Waalse en Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, Le FOREM en ACTIRIS, met als voornaamste doelstelling de knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt efficiënter en effectiever aan te pakken. De desbetreffende acties gaan verder dan de politieke samenwerkingsakkoorden rond interregionale mobiliteit die tussen de Gewesten en Gemeenschappen werden afgesloten in 2005 en 2006.

Ook werd in 2007 door de VDAB, Le FOREM, ACTIRIS, Bruxelles Formation en ADG de vzw SYNERJOB opgericht, met als doel de werking van de regionale arbeidsmarkten te optimaliseren door de krachten van de partnerorganisaties te bundelen.

Concreet werd afgesproken dat de VDAB 5.000 Vlaamse vacatures op jaarbasis zal doorsturen naar Le FOREM voor actieve bemiddeling. Le Forem zal 50.000 Waalse werkzoekenden mobiliseren om die vacatures in te vullen. Met ACTIRIS werd afgesproken dat de VDAB 1.000 vacatures op jaarbasis zal door-

sturen naar ACTIRIS voor actieve bemiddeling. ACTIRIS zal 6.000 Brusselse werkzoekenden mobiliseren om die vacatures in te vullen.

In oktober 2007 werd een centraal actieplan opgesteld. De belangrijkste thema's van dit plan zijn:

Actieve vacaturebemiddeling: De VDAB zal die Vlaamse vacatures doorsturen naar Le FOREM en ACTIRIS die passen bij de profielen van de daar beschikbare werkzoekenden. De VDAB ondersteunt de bemiddelingsacties van Le FOREM en ACTIRIS met maatregelen zoals een IBO, een taal-IBO, sollicitatie-ondersteuning, opleiding, stage en jobcoaching.

Jobdatings: de VDAB zoekt Vlaamse bedrijven met openstaande vacatures die via een eerder uitgeteste methodiek (voorbereiding van de sollicitanten, nauwe opvolging van de sollicitatie door de consulent, feedback op de sollicitatie van de werkgever), gedurende een halve dag sollicitatiegesprekken hebben met Waalse en Brusselse werkzoekenden.

De interregionale samenwerking wordt opgesplitst in drie zones:

- ▶ Zone West: West- en Oost-Vlaanderen met Moeskroen en Doornik
- ▶ Zone Centrum: Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en Brussel
- ▶ Zone Oost: Limburg met Luik en Eupen

2.4 Opleidingen voor werknemers

De opdrachten en de beheersovereenkomst van de VDAB voorzien ook in taken op het vlak van competentieontwikkeling, waaronder beroepsgerichte opleidingen voor werknemers, die worden georganiseerd op vraag van de bedrijven zelf en op initiatief van de individuele werknemer. Vele van deze werknemersopleidingen worden ook ondersteund vanuit de sectoren of sectorale opleidingsfondsen.

De werknemersopleidingen vormen voor de VDAB een belangrijke toegevoegde waarde voor de kwaliteit van het opleidingsaanbod, de knowhow en de motivatie van het instructiepersoneel. Ze zijn ook een onmisbare schakel in de netwerking en de sectorale samenwerking binnen VDAB.

Opleidingen op vraag van bedrijven en instellingen

De VDAB organiseerde 48.522 opleidingen op vraag van de bedrijven, voor een totaal van 867.478 opleidingsuren. De gemiddelde opleidingsduur van dit type opleidingen bedraagt 18 uren, een vermindering van 12 uren t.o.v. 2006.

Top 5 opleidingen/sector op basis van het aantal opleidingen

Migranten/Nederlands	14.226
Bouw en hout	11.952
Tertiaire sector	6.494
Logistiek	3.729
Vervoer	2.446

Top 5 opleidingen/sector op basis van uren

Bouw en hout	328.704
Tertiaire sector	108.612
Metaal	107.949
Logistiek	80.560
Vervoer	51.815

Het aantal opleidings sessies Nederlands tweede taal en Nederlands op de werkvloer voor migranten en het aantal opleidingsuren steeg met respectievelijk 13% en 18% t.o.v. 2006. De belangrijkste sector in dit segment blijft bouw en hout, waar in 2007 het aantal beëindigde opleidingen weliswaar gevoelig steeg, maar het aantal oplei-

dingsuren nagenoeg gelijk bleef. Dit resulteert uit de vraag naar meer kortlopende opleidingen binnen deze beide sectoren.

Ook de metaalsector, de sectoren industriële automatisering, logistiek en de taal- en pc-opleidingen kenden eenzelfde tendens: een lichte terugval van het aantal beëindigde opleidingen en een meer significante daling van het aantal opleidingsuren. De sector vervoer kende een stijging van zowel het aantal opleidingsuren (+ 5%) als het aantal beëindigde opleidingen (+ 14%).

De sector grafische technieken kenmerkt zich door een sterk gestegen aantal beëindigde opleidingen, eenzelfde aantal opleidingsuren en een opmerkelijk kortere opleidingsduur. In het domein elektriciteit steeg het aantal beëindigde opleidingen en het aantal opleidingsuren met een derde.

De terugval van het aantal opleidingen en het aantal opleidingsuren in de tertiaire sector (taalopleidingen en pc-training) zet zich door. Het aandeel webleren is beperkt tot 3,3% van het aantal opleidingsuren voor werknemers op vraag van de werkgever.

Opleidingen op vraag van de individuele werknemer

In 2007 realiseerde de VDAB 2.656 opleidingen op vraag van de individuele werknemer, goed voor 89.131 opleidingsuren. Het aantal beëindigde opleidingen van dit type blijft ongewijzigd, het aantal opleidingsuren is ongeveer 20% gedaald t.o.v. 2006.

Top 5 opleidingen sector op basis van het aantal

Tertiaire sector	1.756
Sollicitatietraining	172
Industriële automatisering	130
Bouw en hout	115
Grafische technieken	86

Top 5 opleidingen/sector op basis van uren

Tertiaire sector (o.a. webleren)	58.541
Social profit	6.725
Bouw en hout	5.479
Industriële automatisering	4.749
Grafische technieken	2.262

Opmerkelijk is dat bij de werknemersopleidingen op eigen verzoek in de tertiaire sector het aandeel webleren om en bij de 40% bedraagt van het aantal opleidingsuren.

De VDAB zal zijn opleidingsaanbod voor werknemers op eigen initiatief prioritair blijven inzetten naar werknemers uit risicogroepen die ondervertegenwoordigd zijn qua kansen op competentieontwikkeling en die qua opleidingsaanbod benadeeld worden, zoals laaggeschoolde arbeiders, laaggeschoolde werknemers van bedrijven in aanloop naar herstructurering en kansengroepen (allochtonen, 50-plussers, arbeidsgehandicapten).

Op deze manier wil de VDAB aan de werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen, meer opleidingen gericht op technische beroepen aanbieden en het aantal tertiaire opleidingen beperken of inkrimpen.

De VDAB zet hiermee zijn soms schaarse en unieke opleidingsinfrastructuur optimaal in.

Loopbaanbegeleiding

In 2007 hebben 2.885 werknemers een gesprek aangevraagd bij de dienst loopbaanbegeleiding. Hiervan hadden 1.354 een zeer concrete vraag naar informatie of advies. 1.531 werknemers hadden een ruimere vraag naar één of andere vorm van ondersteuning. Ruim 80% of 1.271 werknemers stapten in een loopbaantraject en namen hun recht op loopbaanbegeleiding op (minimum 6 uur begeleiding). Van deze groep behoorden 43,8% tot een van de kansengroepen. 14 werknemers stapten in een begeleiding die geen 6 uur duurde en behouden bijgevolg hun recht op loopbaanbegeleiding.

Evolutie aandeel kansengroepen in loopbaanbegeleiding

2005	2006	2007	objectief
44,5%	41,2%	43,8%	50%

Er werden 165 mensdagen gepresteerd aan innoverende projecten, zowel intern als met partners loopbaandienstverleners zoals methodieontwikkeling loopbaanbegeleiding en een virtueel platform voor loopbaanbegeleiding. Dit telkens met bijzondere aandacht voor de kansengroepen.



Hoofdstuk 3: Management- ondersteuning

3.1 Personeel

Feiten en cijfers

Op het einde van 2007 telde de VDAB 5.054 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 4.321. In vergelijking met 2006 is dit een stijging van 90 voltijdse equivalenten of 2%.

Personeelsbezetting eind 2007

	Eenheden	Voltijdse equivalenten
Statutairen	1.440	1.267
Contractuelen	3.614	3.054
Totaal	5.054	4.321

Deze stijging vloeit voornamelijk voort uit de uitvoering van een aantal bijkomende opdrachten van de Vlaamse regering, waaronder het meerbanenplan, het vernieuwde inwerkingsbeleid en het jeugdwerkplan.

Leeftijdsstructuur

	Mannen	Vrouwen	Totaal
< 30 jaar	134	590	724
30 - 39 jaar	296	921	1.217
40 - 49 jaar	494	1.176	1.670
> 50 jaar	713	730	1.443
Totaal	1.637	3.417	5.054

67,6% van de personeelsleden van de VDAB is vrouw. De vrouwen zijn in verhouding tot de mannen het sterkst vertegenwoordigd in de jongere leeftijdscategorieën. Van het aantal personeelsleden jonger dan 30 jaar is maar liefst 81,5% vrouw.

Opleidingsniveau

Niveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
A	199	225	424
B	452	1.343	1.795
C	165	690	855
D	116	674	790
T&O-leiding	85	32	117
T&O-instructie	583	445	1.028
T&O-technisch	37	8	45
Totaal	1.637	3.417	5.054

A= universitair onderwijs of hoger onderwijs lange type

B= hoger onderwijs korte type

C= hoger secundair onderwijs

D= lager secundair onderwijs

T&O-leiding= universitair onderwijs of hoger onderwijs lange type

T&O-instructie= kan alle niveaus zijn, maar qua betaling gelijkgesteld met universitair onderwijs

T&O-technisch= in principe lager secundair of lager onderwijs

Aantal medewerkers van allochtone origine op 31.12.2007

EU-15	Andere	Totaal
20	239	259

Aantal medewerkers met een arbeidshandicap

73

Intern opleidingsaanbod

Ook in 2007 heeft Spoor21 een structurele bijdrage geleverd aan het leren in de organisatie.

Wat het **formele leren** betreft, is er een lichte daling van het aantal dagen dat in opleiding werd geïnvesteerd tegenover vorig jaar. In 2007 hebben we een totaal van 24.078 persoonsdagen opleiding tegenover 26.403 in 2006. Dit betekent wel dat er nog altijd 2,9% van de tijdsinvestering naar opleiding gaat.

Deze formele opleidingen worden goed geëvalueerd, met een tevredenheidsscore van meer dan 8/10.

Bovenop deze interne inspanningen komen nog 1.001 persoonsdagen opleiding die we voor derden georganiseerd hebben in het kader van de certificatie werkwinkel, ESF en diverse tenderingprojecten.

Overzicht van de opleidingsinspanningen in 2007

	Aantal deelnemers	Aantal persoonsdagen
SPOOR 21		
Startcompetenties	3.330	4.614
Competentieontwikkeling	2.583	4.360
Maatwerk	1.812	2.454
Vrij leren - extern		1.950
Vrij leren - vormingsverlof	97	712,5
Totaal SPOOR 21	7.822	14.090,5
Centrale diensten		1.577
Regionale diensten		6.571
Opleidingen binnen de competentiecentra		1.275
Opleidingen in het kader van productontwikkeling, Train the Trainer		564,2
Algemeen totaal opleidingen enkel voor interne medewerkers		24.077,7
Opleidingen voor externen in het kader van certificering	989	1.001

In 2007 heeft Spoor21 veel tijd geïnvesteerd in **twee leerbevorderende strategische projecten** die een zeer nauwe band hebben met het HR-beleid en de cultuurinnovatie die we in de VDAB willen realiseren. In zowel het project coachend leiding geven als het project ontwikkelpaden spelen professionaliteit naar klanten toe, zelfsturing en ondersteuning een centrale rol. Beide projecten lopen in nauwe samenwerking met HRM en de strategische stafdiensten.

In het **project coachend leiding geven**, staat het vertrouwen in het leerpotentieel van medewerkers centraal. We focussen daarbij op de cruciale rol die de chef daarin speelt. Bedoeling is een werksituatie te creëren waarin de verantwoordelijkheden voor alle personeelsleden duidelijk zijn. Om dit te bereiken, combineren we een projectmatige aanpak per directie om coachend leiding geven in te voeren met een individuele ondersteuning via een aanbod van persoonlijke coaching. 24 projecten werden opgestart. 63% van het topkader ging in 2007 in op het coachingsaanbod. Om dit alles op een professionele en kostenefficiënte manier te kunnen begeleiden hebben

een 30-tal VDAB'ers een basisopleiding tot coach gevolgd. Zij nemen de rol op van projectbegeleider en/of persoonlijke coach.

In het **project ontwikkelpaden** willen we op een gestructureerde manier aangeven hoe medewerkers hun competenties (verder) kunnen ontwikkelen. Ook in dit project wordt de verantwoordelijkheid van chef en medewerker duidelijk gemaakt. In dit project wordt vanzelfsprekend op een geïntegreerde manier samengewerkt met alle betrokken diensten.

Studiedagen 50+

In 2007 werden drie studiedagen georganiseerd rond "kansen voor oudere werkzoekenden". De deelnemers kregen een basisinzicht in de thematiek en het profiel van oudere werkzoekenden. De voordelen voor werkgevers zoals tewerkstellingsmaatregelen en Vlaamse stimuli werden uitvoerig uiteengezet. Vervolgens werd de beeldvorming van de KMO ten opzichte van oudere werkzoekenden belicht.

3.2 Klantentevredenheid: de top van kwaliteitszorg

Een belangrijke pijler binnen de kwaliteitszorg is de tevredenheid van onze klanten.

Op geregelde tijdstippen peilt de VDAB naar de tevredenheid van zijn klanten via schriftelijke, telefonische of elektronische enquêtes.

In 2007 deed de VDAB het goed op de volgende domeinen:

- ▶ Bijna alle objectieven van de doelstellingsparameters in de beheersovereenkomst werden behaald. Enige uitzondering hierop: objectief voor werkgevers webdiensten.
- ▶ De tevredenheid van werkzoekenden en werknemers ging er in de contactdiensten lichtjes op vooruit.
- ▶ De meeste resultaten van de monitoringsindicatoren vertonen vooruitgang.
- ▶ De tevredenheid van onze klanten basisdienstverlening werkzoekenden doet een sprong voorwaarts van 8,4%. De trajectwerking deed het zelfs iets beter met een stijging van 10% t.o.v. 2004.

We kregen een minder goed rapport voor de tevredenheid van werkgevers over onze contactdiensten; het gaat hier om een trend die al enkele jaren wordt bevestigd.

Het beleid heeft het voorbije jaar zwaar ingezet op "Focus op werk".

Focussen we op de impact van deze beleidskeuze op de klantenresultaten dan zien we:

dat **de werkgevers:**

- ▶ vinden dat ze van de VDAB te weinig kandidaten krijgen op hun vacatures. (95% van de respondenten)
- ▶ ontevreden zijn over de juistheid van de gegevens in de cv-databank. (45% van de respondenten)
- ▶ vinden dat de VDAB kandidaten stuurt die niet het passende profiel hebben voor de vacature. (40% van de respondenten)

dat **de werkzoekenden:**

- ▶ vinden dat ze vacatures aangeboden krijgen die niet passen bij hun profiel. (46% van de respondenten)

Uit de evolutie in de laatste drie jaar blijkt dat de meer ingrijpende verbeterprojecten hun effect op de klantentevredenheid blijkbaar niet hebben gemist. We kunnen een toegenomen tevredenheid constateren over de informatie die klanten krijgen over de wachttijd voor een opleiding (+ 18,2%), over het onthaal in de werkwinkels (stijgingen tot bijna 16%) en over de mate waarin de dienstverlening in de competentiecentra heeft bijgedragen tot het vinden van werk. (+ 2,4%).

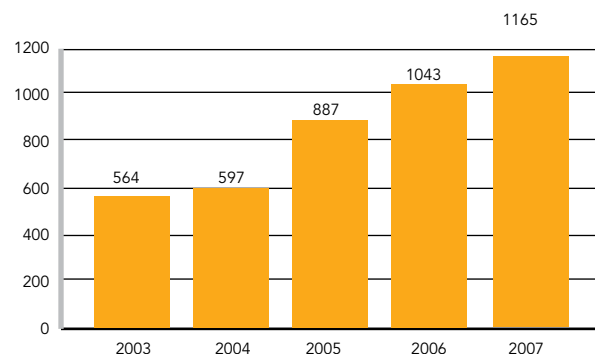
Een kwaliteitsvol antwoord op klachten

De VDAB gebruikt een zelfontwikkeld klachtenmanagementsysteem. Door het systematisch registreren en analyseren van de klachten kan de organisatie disfuncties opsporen en de dienstverlening continu verbeteren. Deze werkwijze past perfect in de klantgerichte cultuur van de VDAB die zich spiegelt aan de EFQM-filosofie.

Resultaten

In 2007 zijn in totaal 1.165 klachten afgehandeld. Dit is opnieuw een stijging ten opzichte van het vorige jaar. De ruime bekendheid van het gratis 0800-nummer speelt daarbij ongetwijfeld een belangrijke rol. Anderzijds speelde ook het effect van de 'sluitende aanpak', die tot een striktere opvolging van de werkzoekenden leidde.

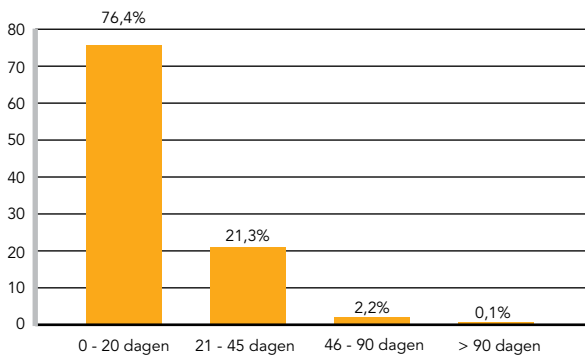
Evolutie aantal klachten op jaarbasis



Snelheid van behandeling

De VDAB heeft zichzelf een strenge norm opgelegd. Het Klachtendecreet schrijft een termijn van 45 dagen voor. De VDAB wil de klachtenbehandeling binnen de 20 dagen afronden. De oplossingsbrief viel bij 76,4% van onze klanten binnen die termijn in de bus. De decretaal opgelegde termijn van 45 dagen is in 97,7% van de behandelde klachten gehaald. Dit is een stijging met 2,7% t.o.v. 2006.

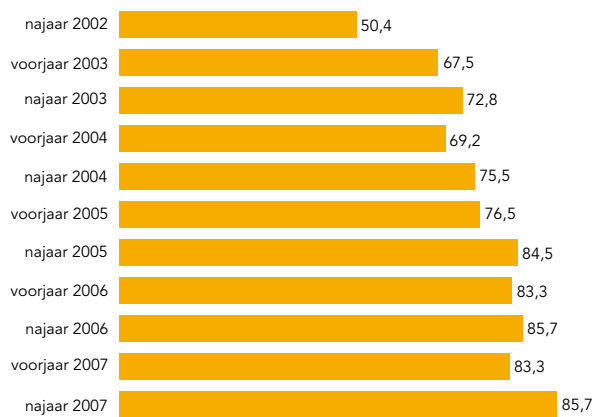
Duurtijd oplossingsmelding



Kwaliteit van de antwoordbrieven

Sinds 2002 is een kwaliteitsmeting opgezet om de antwoordbrieven te beoordelen. Twee keer per jaar screent een objectief beoordelingspanel de kwaliteit van de antwoordbrieven op basis van een aantal standaardcriteria. Dit levert een procentuele kwaliteitscore op. De evolutie is opmerkelijk en is het resultaat van volgehouden sensibiliserings- en opleidingsacties.

Evolutie score kwaliteit van de antwoordbrieven



Tevreden medewerkers

Sinds 2002 is de jaarlijkse personeelsenquête 'interne communicatie' uitgebreid met vragen die te maken hebben met personeelstevredenheid.

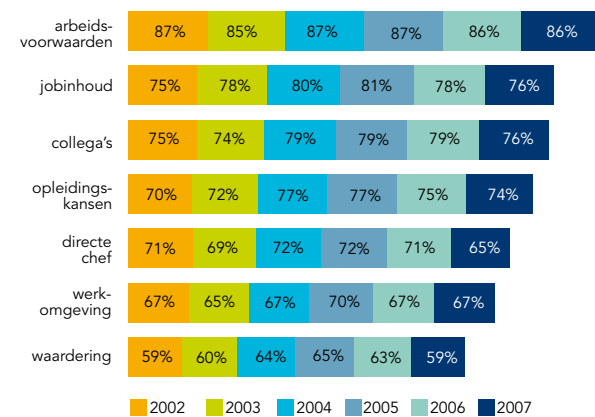
Elk jaar worden er inspanningen geleverd om een responsgraad te realiseren die betrouwbare resultaten en conclusies toelaat. Met een daling van 5,7% t.o.v. vorig jaar kwamen we uit op een responsgraad van 63% of 2% onder het objectief dat we ons hadden gesteld.

In vergelijking met het responspercentage van de personeelsspeiling bij de Vlaamse overheid scoort de VDAB hier toch nog vrij hoog (58% tegenover 63%).

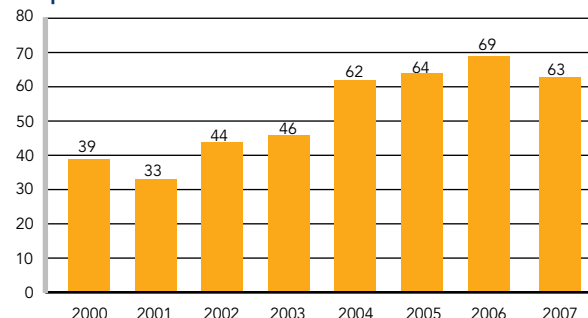
De tevredenheid van de medewerkers gaat er nu twee jaar op rij met 2% op achteruit. Een tevredenheid van 72% is nog een behoorlijk resultaat, maar de evolutie sinds 2005 doet toch een lichtje knippen.

De sterkste terugval wordt opgetekend voor de items 'waardering bij uitoefening job' en "algemene tevredenheid over de leidinggevende". Het top- en het middenkader is het meest tevreden. De consultants en het kantine-, poets- en onderhoudspersoneel in mindere mate.

Evolutie tevredenheid



Respons medewerkers in %



3.3 Integriteit

De VDAB wil een werkklimaat creëren dat integriteit stimuleert en ondersteunt. Alle medewerkers en klanten van de VDAB kunnen rekenen op een integere behandeling. In de loop van 2005 startte de VDAB een integriteitsproject op. Uit dit project groeide binnen de stafdiensten een cel integriteit waarin een integriteitsbeleid uitgewerkt werd. Het strategisch project diversiteit werd ondergebracht in deze cel.

Hoe de VDAB het integriteitsbeleid toepast, ligt vast in het integriteitscharter. Dit charter maakt duidelijk waar de VDAB voor staat en dient als toetssteen voor het dagelijkse handelen.

De VDAB zoekt voortdurend naar de juiste balans tussen een goede dienstverlening en maatschappelijke verantwoordelijkheid. In het integriteitscharter nemen we onze **kernwaarden** als uitgangspunt:

- ▶ gelijkheid en sociale rechtvaardigheid
- ▶ respect en warmte
- ▶ maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid

Deze waarden fungeren als ethisch kompas en zijn de kern van de bedrijfscultuur binnen de VDAB. We willen dat onze kernwaarden gedragen worden door alle medewerkers. Van top tot basis, van basis tot top.

In 2007 werd verder gewerkt aan de al opgestarte initiatieven op het gebied van integriteit. De gedragscode werd verder ontwikkeld. De VDAB organiseerde workshops rond de VDAB-waarden en experimenten op het gebied van dilemmatraining. Er zijn ook werkgroepen opgestart rond deontologie, methodologie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3.4 Welzijnsbeleid in beeld

Organisatie en planning medische onderzoeken

In 2007 werd een geautomatiseerd opvolgingsstelsel ingevoerd voor de gezondheidsbeoordelingen van personeelsleden. De regionale personeelsverantwoordelijken registreren de uitgevoerde medische onderzoeken en maken een zesmaandelijks planning op van de uit te voeren onderzoeken.

De directie competentiecentra werd aangeduid als beheerder en organisator van de medische onderzoeken van werkzoekenden.

Griepvaccinatie

In 2007 hebben 1.043 personeelsleden zich ingeschreven voor een vaccinatie.

Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

In toepassing van de welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten beschermt de VDAB zijn personeelsleden tegen alle vormen van geweld op het werk door:

- ▶ een voorkomingsbeleid te voeren;
- ▶ ondersteuning te bieden aan personeelsleden die toch het slachtoffer worden;
- ▶ maatregelen te nemen, gericht op het beëindigen van de hinder en zo het psychosociale welzijn te verbeteren.

In dit kader werd een werkgroep opgericht, zijn procedures uitgewerkt en zijn diverse opleidingen georganiseerd.

Door de VDAB werden specifieke acties ondernomen ter bescherming van het personeel inzake niet-toelaatbaar gedrag gepleegd door externen waaronder:

- ▶ de opmaak van een checklist die wordt gebruikt bij de audits en bij de prospectie naar of de inrichting van nieuwe locaties;
- ▶ het organiseren van opleidingen crisisopvang voor leidinggevend en omgaan met moeilijke klanten voor consulenten;
- ▶ de risicoanalyse van meldingen van niet-toelaatbaar gedrag door externen;
- ▶ een personeelsbevraging over deze materie;
- ▶ een eerste aanzet voor het opstellen van een draaiboek dat wordt gefinaliseerd in 2008.

Beveiliging machinepark

Er werd een planning opgesteld voor de realisatie van de nodige aanpassingen van alle machines. Voor alle nieuwe arbeidsmiddelen en aanpassingen van bestaande arbeidsmiddelen werd een planning opgemaakt om indienststellingsverslagen op te stellen.

In 2007 werd de aankoopprocedure in die zin aangepast dat bij risicovolle machines of installaties eerst een controle en indienststelling moet worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming (IDPB) alvorens tot betaling kan worden overgegaan.

Deze aankoopdossiers worden gemerkt met een stempel 'Indienststelling vereist'.

De volgende aanpassingen werden gerealiseerd:

Sectie	Aanpassingen
Algemeen	Provincie Antwerpen: in alle competentiecentra kolomboormachines en slijpmolens aangepast.
Bouw	Aanpassingen oefencabines schildersopleiding (elektrische risico's) rekening houdend met beschikbare budgetten en in uitvoering van mogelijkheid van praktische werken. Vervolg. Onderzoek uitgevoerd voor aanpassingen voedingskasten werkplaats installateur elektriciteit. Vervolg. Onderzoek bepleisteringmachines na ernstig arbeidsongeval. Offerteaanvraag gelanceerd, aanpassingen gepland in 2008.
Verspanend metaal	Vergrendelbare noodstoppen geplaatst op teach-in freesmachines. Aanpassen beveiliging kolomboormachines en slijpmolens (competentiecentra provincie Antwerpen)
Confectie	Aankoop materiaal en gedeeltelijke realisatie collectief inschakelen stroomrails voor strijktostellen en machines.
Automatisering	Systematisch aanpassen en beveiligen van didactische werkposten.
Brandertechnieken	Systematisch aanpassen en beveiligen van didactische werkposten.

Gevaarlijke stoffen en preparaten

Verven, oplosmiddelen, oliën, schoonmaakmiddelen, ...

In onze leerateliers en onderhoudsdiensten vinden we meer dan 3.000 verschillende producten met min of meer gevaarlijke eigenschappen terug. In 2007 heeft een inventarisering inzicht verschaft in deze wildgroei. Er werden veiligheidsfiches en veiligheidsinstructiekaarten opgemaakt. Deze moeten de gebruiker informeren over de risico's en de preventiemaatregelen van de gebruikte producten. Een praktische opleiding werd verstrekt aan de gebruikers.

3.5 Milieuzorg

Meten is weten: we meten het energie- en waterverbruik Met het Energie Monitoring System (EMS) worden 84 grote VDAB-locaties opgevolgd inzake energie- en waterverbruik. Deze locaties vertegenwoordigen ca. 85% van het totale energieverbruik van de VDAB.

Elke maand worden de gegevens in het systeem gebracht: voor grootverbruikers via datatransmissie, voor kleinverbruikers via meteropname. Een netwerk van basic-users staat hier voor in.

Energieresultaten

%	2007	2006	2005	2004
Elektriciteit	92,1	96,4	100,1	100
Verwarming	83,9	96,7	102,8	100
Water	89,7	91,1	89,9	100

De diverse inspanningen op zowel organisatorisch als op technisch vlak vertalen zich in een verbruiksdaling van ca. 8% voor het elektriciteitsverbruik en ca. 16% voor het energieverbruik ten behoeve van de verwarming van de gebouwen. De cijfers voor verwarming zijn graaddaggecompenseerd; ze houden dus rekening met de klimatologische omstandigheden. In absolute cijfers is het energieverbruik voor verwarming gedaald met 18,1%. Het totale gemonitorde energieverbruik in absolute cijfers bedroeg in 2007 ca. 33,3 MkwWh. Het aandeel van het elektriciteitsverbruik tot het totale verbruik bedroeg ca. 32%. De globale energiebesparing (verwarming en elektriciteit) bedroeg 13,8 % t.o.v. het referentiejaar 2004. Het verbruik aan water lijkt zich te stabiliseren op ca 90% t.o.v. het referentiejaar 2004.

Inkoop duurzame energie, bijdrage aan productie duurzame energie

Op dit moment bedraagt het aandeel groene energie 12% van de elektriciteitsaankoop. De VDAB neemt energie af onder de voorwaarden zoals bepaald in het energieaankoopdossier dat door de Vlaamse gemeenschap werd afgesloten.

De windturbine op de site in Wondelgem produceert jaarlijks ca. 2,5 MkwWh.

Inkoop en bijdrage aan duurzame energie bedraagt samen ca. 11,4 % van het totale energieverbruik bij de VDAB.

CO₂-reductie

	2007	2006	2005	2004
Ton CO ₂ *	12136	14390	15090	15002
%	80,9	95,9	100,6	100

* Berekening volgens CO2-calculator www.ecolife.be enkel voor energiedragers elektriciteit en verwarming. Deze cijfers houden geen rekening met de energieproductie van de windturbine in Wondelgem.

Ik Kyoto

De VDAB wandelde, fietste, nam trein, tram, bus of carpoolde van 7 mei tot 1 juni 2007 naar het werk in het kader van de campagne "ik kyoto".

197 VDAB'ers schreven zich in voor het project. Onze sportieve collega's kyototen tweemaal de wereld rond: goed voor 86.163 km. Ze verminderden daarmee de CO₂ uitstoot met maar liefst 12 ton!

Om een dergelijke uitstoot te compenseren heb je anders een bos van 752 bomen nodig, wat toch al gauw een oppervlakte van 1,1 ha inneemt.



EREN
A-DI-WO

DAMES
MA-DI-WO

SHAMPOO · SNIT · BRUSH · ALL-IN

AMPOO · SN



Hoofdstuk 4: Begroting

Hieronder vindt u twee tabellen. De **eerste tabel** geeft een overzicht van de kosten (zonder afschrijvingen) en de investeringen zoals opgenomen in de uitvoeringsrekening van de begroting.

Overzicht van de kosten (zonder afschrijvingen) en investeringen – in euro

	2006	2007
VDAB algemeen (x1000)		
Kosten		
Personeel	190.271	200.519
Andere werkingskosten	74.343	86.639
Sociale prestaties	130.988	154.178
Derden	46.214	44.475
Stimuleringsbeleid	1.000	851
Totaal	442.816	486.662
Opbrengsten		
Europese opbrengsten	25.367	20.012
Inschakelingsplan federaal	10.501	10.501
Andere opbrengsten	85.059	91.201
Dotaties	386.684	407.405
Totaal	507.611	529.119
Investerings		
Met dotatie	24.368	12.348
Met andere middelen	0	0
Totaal	24.368	12.348

In 2007 bedragen de totale kosten zonder afschrijvingen 486,662 miljoen euro. Met inbegrip van de uitgaven voor investeringen wordt dit bedrag 499,010 miljoen euro of 31,826 miljoen euro meer dan vorig jaar. De stijging is grotendeels te verklaren door de overname van de activiteiten voor personen met een arbeidshandicap in het kader van de hervormingen Beter Bestuurlijk Beleid, in 2007 voor het eerst voor een volledig boekjaar, en door de toename van de budgetten die zijn toegekend voor het Meerbanenplan waaronder de tewerkstellingspremies 50+ en allerlei begeleidingsmaatregelen.

De **tweede tabel** (op de volgende bladzijde) bevat **alle kosten en eigen opbrengsten** en dit verdeeld over de verschillende activiteiten zoals ze voorkomen in de beheersovereenkomst, nl. de gegarandeerde basisdienstverlening, de trajectwerking en de niet-trajectgerelateerde activiteiten.

De eigen opbrengsten situeren zich in hoofdzaak bij de basisdienstverlening (bijdragen partners werkwinkels en inkomsten van de webdiensten), module 4 (betalende opleidingen) en de individuele beroepsopleiding in de onderneming. De laatste kolom bevat het saldo van 414,379 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 20,012 miljoen euro Europese subsidies en 10,501 miljoen euro federale middelen voor het Inschakelingsplan.

Kosten van de VDAB-activiteiten 2007

	kosten (1)	eigen opbrengsten (2)	te financieren door de overheid (1) - (2)
Minimaal gegarandeerde dienstverlening	72.520.653	4.569.635	67.951.018
Module 2 diagnose en trajectbepaling	39.872.131	369.551	39.502.580
Module 3 sollicitatietraining en -begeleiding	7.467.094	101.758	7.365.336
Module 4 beroepsspecifieke opleidingen	127.774.352	12.565.168	115.209.184
Module 5 persoonsgerichte vorming	17.513.447	655.566	16.857.881
Module 6 opleiding en begeleiding op de werkvloer	24.107.098	294.280	23.812.818
Module 7 trajectbegeleiding en -opvolging	38.640.322	283.227	38.357.095
Trajectwerking 2 tot 7	255.374.444	14.269.550	241.104.894
Productontwikkeling	6.055.186	994.728	5.060.458
Tewerkstellingsprogramma's	7.453.496	7.442.889	10.607
Arbeidsmarktstudies	2.428.752	21.588	2.407.164
Wettelijke, administratieve en bijkomende opdrachten	35.940.409	1.253.381	34.687.028
Ondersteuning regionale overlegorganen	417.751	285.811	131.940
Individuele beroepsopleiding in de onderneming	53.137.946	56.552.953	-3.415.007
Niet-trajectgerelateerde opleidingskosten	3.457.539	5.122	3.452.417
Loopbaanbegeleiding en infotheek	3.206.751	110.003	3.096.748
Stimuleringsbeleid	851.173	-296.334	1.147.507
Personen met een handicap	52.958.182	509.183	52.448.999
Regie-activiteiten	7.192.927	897.937	6.294.990
Totaal niet-traject gerelateerd	167.044.926	66.782.533	100.262.393
Algemeen totaal	500.995.209	86.616.446	414.378.763

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: Gino Dermaut
Hopmarkt 11 9300 Aalst tel. 053 76 71 71 fax 053 76 71 99

Antwerpen - directeur: Luc Hostens
Somersstraat 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 47 3500 Hasselt tel. 011 26 06 00 fax 011 26 06 66

Kortrijk - directeur: Erik Bouckaert
Rijselsestraat 57 8500 Kortrijk tel. 056 24 74 00 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 2800 Mechelen tel. 015 28 15 20 fax 015 28 15 99

Oostende - directeur: Roland Neiryck
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
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
Limburg - directeur: Marc Cloostermans			
Thonissenlaan 47	3500 Hasselt	tel. 011 26 06 30	fax 011 26 06 18
Oost-Vlaanderen - directeur: Karel Tirez			
Kongostaat 7	9000 Gent	tel. 09 265 49 30	fax 09 265 48 16
West-Vlaanderen - directeur: Luc Huysentruyt			
Rijselsestraat 57	8500 Kortrijk	tel. 056 24 74 01	fax 056 24 74 44
Vlaams-Brabant - directeur: Luc Borms			
Witherenstraat 19	1800 Vilvoorde	tel. 02 255 92 85	fax 02 255 92 79
RDB - directeur: Marc Deleye			
Wetstraat 95	1040 Brussel	tel. 02 235 18 62	fax 02 235 18 61

Andere diensten

Klachtenmanagement

Brusselsesteenweg 288 2800 Mechelen tel. 015 44 06 98 fax 015 41 49 03

EURES-kantoren

Somersstraat 22	2018 Antwerpen	tel. 03 202 18 27	fax 03 202 18 76
Kongostaat 7	9000 Gent	tel. 09 265 47 31	fax 09 233 21 70
Rijselsestraat 57	8500 Kortrijk	tel. 056 24 74 15	fax 056 24 74 16
Leuvensesteenweg 72	3290 Diest	tel. 013 31 23 36	fax 013 32 16 26
Sint-Maartenstraat 5	3000 Leuven	tel. 016 29 86 26	fax 016 22 91 97
Spanjaardstraat 17	8000 Brugge	tel. 050 44 04 97	fax 050 34 42 39

Bijlage 2: Tabellen opleiding

Aantal beëindigde opleidingen in 2007

Module	Werknemers	Werkzoekenden	Totaal
module 2: oriënterende opleiding		17.020	17.020
module 3: sollicitatietraining en -begeleiding	274	10.098	10.372
module 4: beroepsspecifieke opleiding	50.828	56.714	107.542
module 5: persoonsgerichte vorming	76	9.202	9.278
module 6: bgl./opl. op de werkvloer		607	607
Totaal	51.178	93.641	144.819

Aantal beëindigde opleidingen per module in 2007

Samenwerkingsvorm	Wz/Wn	module 2	module 3	module 4	module 5	module 6	Totaal
Eigen beheer							
Zaterdag	Wn			2.353			2.353
Weekdag	Wn		274	48.060	76		48.410
	Wz	14.723	8.021	44.120	5.939	129	72.932
Totaal weekdag		14.723	8.295	92.180	6.015	129	121.342
Totaal eigen beheer		14.723	8.295	94.533	6.015	129	123.695
i.s.m. derden							
Zaterdag	Wn			2			2
Weekdag	Wn			413			413
	Wz	2.297	2.077	12.594	3.263	478	20.709
Totaal weekdag		2.297	2.077	13.007	3.263	478	21.122
Totaal i.s.m. derden		2.297	2.077	13.009	3.263	478	21.124
Totaal		17.020	10.372	107.542	9.278	607	144.819

Aantal opleidingsuren per module in 2007

Samenwerkingsvorm	Wz/Wn	module 2	module 3	module 4	module 5	module 6	Totaal
Eigen beheer							
Zaterdag	Wn			65.940			65.940
Weekdag	Wn		3.838	872.486	1.937	653	878.914
	Wz	304.746	263.458	5.563.716	505.535	630.125	7.267.580
Totaal weekdag		304.746	267.296	6.436.202	507.472	630.778	8.146.494
Totaal eigen beheer		304.746	267.296	6.502.142	507.472	630.778	8.212.432
i.s.m. derden							
Zaterdag	Wn			36			36
Weekdag	Wn			10.422		1.298	11.720
	Wz	116.207	51.928	4.180.604	309.740	1.309.886	5.968.365
Totaal weekdag		116.207	51.928	4.191.026	309.740	1.311.184	5.980.085
Totaal i.s.m. derden		116.207	51.928	4.191.062	309.740	1.311.184	5.980.121
Eindtotaal		420.953	319.224	10.693.204	817.212	1.941.962	14.192.553

Beëindigde opleidingen per sector in 2007

Subsector	Werknemers	Werkgevers	Werkzoekenden	Totaal
Algemene vorming	55	550	5.169	5.774
Andere sectoren	4	105	3.150	3.259
Bewaking			279	279
Bouw	110	10.982	3.140	14.232
Confectie - Vormgeving	5	279	495	779
Diamant			42	42
Elektriciteit	43	658	1.020	1.721
Grafische technieken	86	872	598	1.556
Haven - Maritieme - Expeditie			1.230	1.230
Horeca		150	1.439	1.589
Hout	5	970	354	1.329
Industriële automatisering	130	1.359	1.783	3.272
Logistiek	56	3.729	1.494	5.279
Metaal	40	2.843	2.613	5.496
Migranten	6	14.226	6.637	20.869
Milieu	1	115	78	194
Primaire sector		53	156	209
Scheikunde			29	29
Schoonmaak	1	2.266	1.651	3.918
Sectie voor niet-CVS-gebruikers			264	264
Social Profit	18	5	6.575	6.598
Sollicitatietraining	172	327	9.551	10.050
Tertiaire sector	1.756	6.494	29.613	37.863
Textiel		74	22	96
Trajectwerking			11.748	11.748
Verkoop	62	3	1.436	1.501
Vervoer	106	2.446	2.941	5.493
Voeding		16	134	150
Eindtotaal	2.656	48.522	93.641	144.819

Aantal opleidingsuren per sector in 2007

Subsector	Werknemers	Werkgevers	Werkzoekenden	Totaal
Algemene vorming	948	5.748	368.345	375.041
Andere sectoren	138	1.667	347.168	348.970
Bewaking			35.616	35.616
Bouw	4.647	306.148	1.067.854	1.378.649
Confectie - Vormgeving	319	5.931	140.255	146.504
Diamant			13.621	13.621
Elektriciteit	1.227	12.736	141.866	155.829
Grafische technieken	2.262	17.744	131.940	151.946
Haven - Maritieme - Expeditie			102.377	102.377
Horeca		1428	354.958	356.386
Hout	832	22.556	120.653	144.041
Industriële automatisering	4.749	47.264	372.850	424.863
Logistiek	1.762	80.560	248.043	330.365
Metaal	859	107.949	677.787	786.595
Migranten/Nederlands	285	51.089	677.767	729.141
Milieu	32	3.000	30.033	33.065
Primaire sector		852	44.221	45.073
Scheikunde			11.604	11.604
Schoonmaak	16	35.354	270.816	306.186
Social Profit	6.725	1.125	3.521.838	3.529.688
Sollicitatietraining	1.201	3.617	305.790	310.607
Tertiaire sector	58.541	108.612	3.523.760	3.690.912
Textiel		1.840	1.588	3.428
Trajectwerking			197.806	197.806
Verkoop	2.751	172	159.013	161.936
Vervoer	1.840	51.815	334.007	387.662
Voeding		272	34.372	34.644
Eindtotaal	89.131	867.478	13.235.945	14.192.553

Bijlage 3: Publicaties VDAB

In het kader van zijn sociale en economische opdracht registreert de VDAB heel wat gegevens over werkzoekenden en vacatures. Die gegevens worden door de studiedienst verwerkt tot bruikbaar cijfermateriaal over de werkloosheid en het werkaanbod in Vlaanderen. Zo heeft de VDAB altijd 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 kunt 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 worden geprint, bewaard of bewerkt.

Maandverslagen arbeidsmarkt

Gedrukt (betalend)



De maandverslagen volgen de evolutie van de werkloosheid en het werkaanbod al jaren op de voet. Het zijn gedrukte versies van de basisstatistieken uit Arvastat.

Deze maandverslagen worden op het einde van de jaargang aangevuld met een jaarverslag arbeidsmarkt.

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.



Aan de hand van 15 indicatoren is het heel eenvoudig om gegevens van het Vlaamse tot het gemeentelijke niveau met elkaar

te vergelijken of de situatie in een bepaalde regio, stad of gemeente te onderzoeken. Met één muisklik wordt de positie van de gekozen indicator binnen de verschillende niveaus visueel overzichtelijk in kaart gebracht.

Wegwijs Lokaal

Gratis online toepassing

Gedrukt (betalend)

De gemeentelijke cahiers zijn een aanvulling op de uitgebreide wegwijs-gegevens en bieden een **overzicht van de verschillende indicatoren in een bepaalde gemeente of zorggebied**, gepositioneerd binnen het arrondissement, provincie of Vlaanderen.

Op die manier kun je nog gemakkelijker en accurater lokale pijnpunten detecteren en de juiste prioriteiten stellen.

De gegevens uit de cahiers zijn gratis raadpleegbaar op de vdab-site. Maar ze kunnen ook altijd als gedrukte en commentarierende rapporten worden besteld.

Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen

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 gebundeld in een gedrukt rapport (gratis downloadbaar). Detailgegevens per studierichting en praktische info zijn terug te vinden in een gratis toepassing op de vdab-site.

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.

In deel 1 worden de knelpuntberoepen uitgebreid geanalyseerd met aandacht voor de oorzaken van hun knelpuntkarakter. Ook worden de karakteristieken van de knelpuntberoepen vergeleken met die van de overige beroepen en wordt de eventuele remediëring via opleiding of IBO in kaart gebracht.

In de cijferbijlage (deel 2) staat aanvullend per knelpuntberoep een tabeloverzicht van de evolutie over de laatste tien jaar en van het regionale knelpuntkarakter.

Beide delen kun je gratis downloaden of in gedrukte vorm bestellen.

ArbeidsmarktTopics

Gratis downloadbaar (pdf)

Gedrukt (betalend)



Beknopte **onderzoeksrapporten** waarin enkele malen per jaar een actueel aspect van de arbeidsmarkt gedetailleerd wordt belicht.

VDAB Ontcijfert

Gratis downloadbaar (pdf)



Korte **nieuwsberichten** over actuele thema's op de arbeidsmarkt.

Sectorgegevens

Gratis downloadbare excelbestanden

Een aantal sectorale gegevens wordt in exceltabellen gegoten en online ter beschikking gesteld. Het gaat om gegevens over ontvangen en openstaande vacatures, individuele beroepsopleidingen in de onderneming, karakteristieken van de geplaatste werkzoekenden en arbeidsreserve op basis van het beroep.

De gegevens worden **maandelijks geactualiseerd** en hebben enkel betrekking op de sectoren waarmee de Vlaamse regering een **sectorconvenant** heeft afgesloten.

Meer informatie:

VDAB, Studiedienst,
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 88
E-mail: studiedienst@vdab.be
www.vdab.be/trends

Bijlage 4: Lijst van afkortingen

ABVV	: Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	: Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden in België
ACTIRIS	: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
ACV	: Algemeen Christelijk Vakverbond van België
ADG	: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AMI	: Arbeidsmarktinformatiesysteem
ANPCB	: Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden
ASO	: Algemeen Secundair Onderwijs
ATB	: Arbeidstrajectbegeleiding
BSO	: Beroepssecundair Onderwijs
CBO	: Centra Beroepsopleiding
CGVB	: Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze
CIM	: Centrum voor Informatie over de Media
COBRA	: Competentie- en Beroepsrepertorium van de Arbeidsmarkt
CWI	: Centrum voor Werk en Inkomen
DAC	: Derde Arbeidscircuit
DBO	: Dienst Beroepsopleiding Onderwijs
DIVA	: Dienst voor Informatie Vorming en Afstemming
EER	: Europese Economische Ruimte
EFQM	: European Foundation for Quality Management
EFRO	: Europees Fonds voor Regionale ontwikkeling
EMS	: Energie Monitoring System
ESF	: Europees Sociaal Fonds
EU	: Europese Unie
EURES	: European Employment Services
FOREM	: Formation et Emploi
FOSOVET	: Federaal Overleg voor het Sociaal Vertalen en Tolken
GA	: Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten
GESCO	: Gesubsidieerde Contractuelen
GOB	: Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdiensten
GTB	: Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleidingsdienst
HIVA	: Hoger Instituut voor de Arbeid
HOBV	: Hoger Onderwijs buiten de Universiteit
HR	: Human Resources
HSO	: Hoger Secundair Onderwijs
IALS	: International Adult Literacy Survey
IBO	: Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming
ICT	: Informatie- en Communicatietechnologie
IDPB	: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
JOS	: Jobstudentensysteem
KMO	: Kleine en Middelgrote Ondernemingen
KUL	: Katholieke Universiteit Leuven
MVO	: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NEC	: Normaal Economisch Circuit
NGO	: Niet-gouvernementele Organisatie
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
PGV	: Persoonsgerichte Vorming
PST	: Professionele Schoonmaaktechnieken
PWA	: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RDB	: Regionale Dienst Brussel
RESOC	: Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
RVA	: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
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
VCSP	: Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen
VDAB	: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VERSO	: Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VEV	: Vlaams Economisch Verbond
VIBAM	: Vormingsinitiatief voor Bedienden van de Antwerpse Metaalnijverheid
VIP	: Vlaamse Inschakelingspremie
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
VVT	: Verbond der Vlaamse Tandartsen
WEP	: Werkervaringsplan