



1999

Jaarverslag

Jaarverslag 1999

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- Overal waar in dit verslag hij, zij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- Wettelijk Depot : D/2000/5535/002
- Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.

- Redactie en lay-out : VDAB-communicatiedienst

Inhoud

WOORD VOORAF	5
I. DE VDAB EN DE ARBEIDSMARKT	7
1.1 Efficiënte en klantgerichte publieke dienstverlener	7
1.2 Klantgerichte structuren	9
1.3 Het beheerscontract met de Vlaamse regering	12
1.4 De impact van de VDAB op de arbeidsmarkt in 1999	13
1.5 De Vlaamse arbeidsmarkt	16
2. TRAJECTEN OP MAAT VOOR WERKZOEKENDEN	23
2.1 De basisdienstverlening voor werkzoekenden	25
2.2 Diagnose en trajectbepaling	32
2.3 Sollicitatietraining en -begeleiding	34
2.4 Opleiding	35
2.5 Persoonsgerichte vorming	36
2.6 Opleiding en begeleiding op de werkvloer	37
2.7 Beheer van de tewerkstellingsprogramma's	40
3. ACCOUNTMANAGEMENT VOOR WERKGEVERS	43
3.1 De basisdienstverlening voor werkgevers	46
3.2 De commerciële dienst van de VDAB	56
4. PRODUCTONTWIKKELING UIT DE STARTBLOKKEN	69
4.1 Het innovatieplan	69
4.2 De kenniscentra	71
4.3 Afdeling Europa	73
5. PERSONEEL EN FINANCIËN	79
5.1. Personeel	79
5.2. Financiën	83
BIJLAGEN	87
Bijlage 1: Adressenlijst VDAB	88
Bijlage 2: Tabellen Training & Opleiding	89
Bijlage 3: Publicaties VDAB	92
Bijlage 4: Lijst van de afkortingen	94



WOORD VOORAF

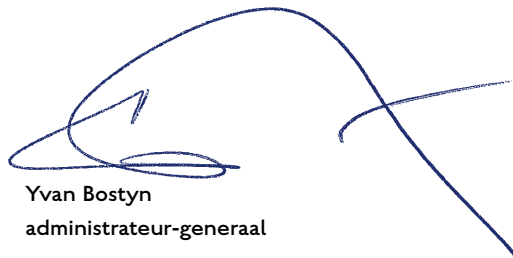
De VDAB-structuur is in 1999 sterker klantgericht geworden.

De twee belangrijke klantengroepen nl. werkzoekenden en werkgevers krijgen een service op maat in afzonderlijke dienstenlijnen.

Voor werkzoekenden kwam de trajectbegeleiding op kruissnelheid. Hierbij krijgen de groepen die minder kans maken op de arbeidsmarkt extra aandacht. In de werkgeverslijn is de accountwerking geïnstalleerd.

Meer dan honderd accountmanagers zijn een vast aanspreekpunt voor de bedrijven. Deze accounts denken mee met hun bedrijven en waken erover dat personeelszorgen echte personeelszaken worden.

De VDAB is de olie in het raderwerk van de arbeidsmarkt. Een snelle en accurate invulling van vacatures draagt bij tot economische groei en individueel welzijn. Zeker in een krappe arbeidsmarkt is maximale transparantie meer dan ooit noodzakelijk.



Yvan Bostyn
administrateur-generaal



De VDAB en de arbeidsmarkt

I.1 EFFICIËNTE EN KLANTGERICHTE PUBLIEKE DIENSTVERLENER

De VDAB wil impact uitoefenen op de arbeidsmarkt in harmonie met economie en maatschappij. Een open en vrije arbeidsmarkt met een grote diversiteit aan spelers heeft zeker nood aan een efficiënte publieke dienstverlener die waakt over het algemeen belang en zorgt voor een transparante arbeidsmarkt.

De VDAB wil dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar efficiënt, vlot, snel en goedkoop kunnen ontmoeten.

Het Bruto Nationaal Product vaart er wel bij als vacatures niet lang openstaan en werkzoekenden en werkgevers elkaar gemakkelijk en snel kunnen vinden. Bovendien is het een prioriteit voor de VDAB om erover te waken dat groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt extra aandacht krijgen. Het sterker maken van deze groepen is trouwens een belangrijke parameter in het beheerscontract tussen de Vlaamse regering en de VDAB.

De strijd tegen de dualisering op de arbeidsmarkt is hierbij het hart en de ziel van onze opdracht. We kunnen dit echter niet alleen. Gelukkig zijn een groeiend aantal bedrijven zich bewust van hun sociale opdracht en zien

we reeds heel wat projecten waar het bedrijfsleven zich engageert voor de integratie van de zogenaamde "risicogroepen". De Vlaamse en federale regering stimuleren deze acties met diverse tewerkstellingsmaatregelen. Het grote aantal maatregelen en de complexe regelgeving verminderen echter de impact. De VDAB pleit zeer sterk voor een vereenvoudiging van de regelgeving op dit vlak.

Het is een cliché maar toch een feit : We leven in een wereld volop in beweging. Ook op het vlak van de arbeidsmarkt is er veel evolutie. Het zogenaamde monopolie van de VDAB is wettelijk afgeschaft. De scheiding tussen de verschillende terreinen zoals werving, selectie en uitzendarbeid is opgeheven. Hierdoor kunnen bv. ook uitzendkantoren optreden als selectiebureau. Het aantal spelers op de arbeidsmarkt is sterk toegenomen en het lokale niveau speelt terecht een grotere rol op het vlak van de werkgelegenheid. Het vinden van een goed evenwicht tussen concurrentie, complementariteit en partnerships tussen de verschillende private en publieke spelers is een nieuwe maatschappelijke en economische uitdaging. In de beleidsnota van Minister Landuyt, bevoegd voor Werkgelegenheid en Toerisme, zijn er hiervoor alvast goede en vernieuwde krachtlijnen uitgetekend.

De VDAB heeft drie sterke strategische actiepunten naar voor geschoven om in te spelen op deze nieuwe omgevingsfactoren en de wensen van de klanten. We zetten ze bondig op een rij:

I. Informatie - en communicatietechnologie (ICT) is voor de VDAB een kritische succesfactor.

De VDAB verzamelt een enorme hoeveelheid gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Deze data omzetten in gebruiksvriendelijke informatie voor werkzoekenden en werkgevers is cruciaal.

De zelfbedieningsinstrumenten WIS-vacaturebank voor werkzoekenden en KISS-sollicitantenbank voor werkgevers zijn hiervan twee voorbeelden. We willen ook volop inspelen op de nieuwe mogelijkheden om allerlei administratieve handelingen on line af te handelen. Het zogenaamde "e-government" is een groeiemarkt. Deze virtuele loketwerking is waarschijnlijk een grotere groeiemarkt voor de VDAB dan de commerciële activiteiten on line, de zogenaamde "e-commerce".

Maar ook op deze nog kleine commerciële elektronische marktsegmenten is de VDAB nu reeds actief met bv. webleren met on line coaching en adverteringsmogelijkheden voor jobs via de VDAB-website.

2. De VDAB heeft ervoor gekozen om diensten met extra toegevoegde waarde voor werkgevers uit te bouwen.

De uitbouw van gratis basisdiensten voor werkgevers (zoals vacatureverspreiding, opvolging en toeleiding), laat ons toe om iedere werkgever een gratis kwaliteitsvolle dienstverlening te garanderen als openbare dienst. Omdat wij daarnaast ook werk maken van een dienst die service op maat levert tegen marktprijzen kunnen wij ook maximaal inspelen op de specifieke vragen van de werkgevers. Deze dienst werkt self-supporting.

Bovendien zijn we ervan overtuigd dat de knowhow die we in de commerciële diensten opdoen de werkzoekenden ten goede komt. Een VDAB-instructeur die werknemers bijschoolt en zo op de hoogte blijft van nieuwe werkomstandigheden in het bedrijfsleven, wordt een betere trainer voor werkzoekenden. Zijn kennis blijft op peil.

3. De klant stuurt mee.

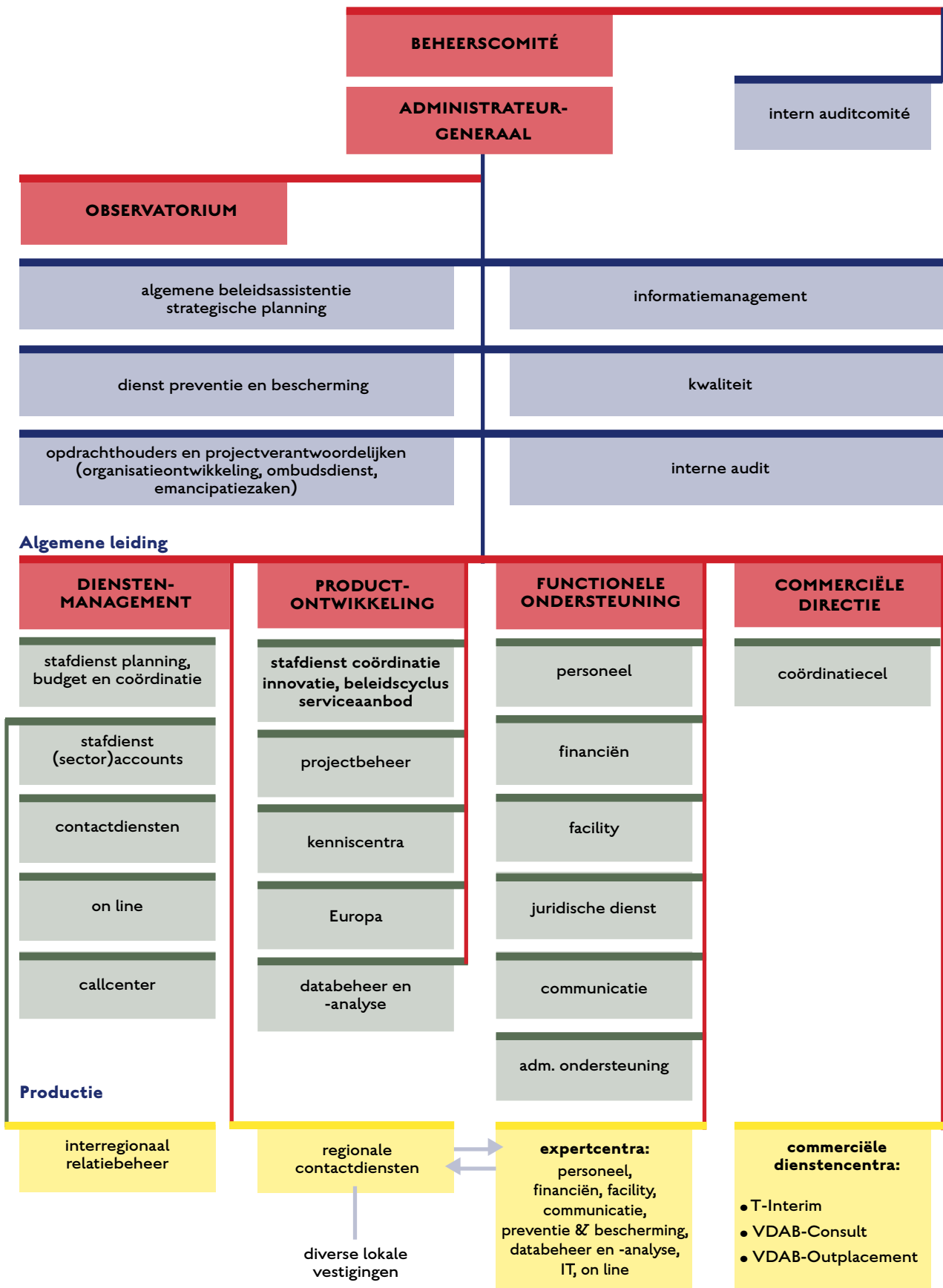
De klanten krijgen de beschikking over gebruiksvriendelijke zelfbedieningsinstrumenten. Bovendien kunnen ze hun eigen informatie (cv's of vacatures) zelf mee beheren en actualiseren.

Systematische enquêtes over de kwaliteit van de VDAB-dienstverlening laten ons toe om het dienstenaanbod te optimaliseren en beter in te spelen op de (nieuwe) wensen van de diverse klantengroepen.

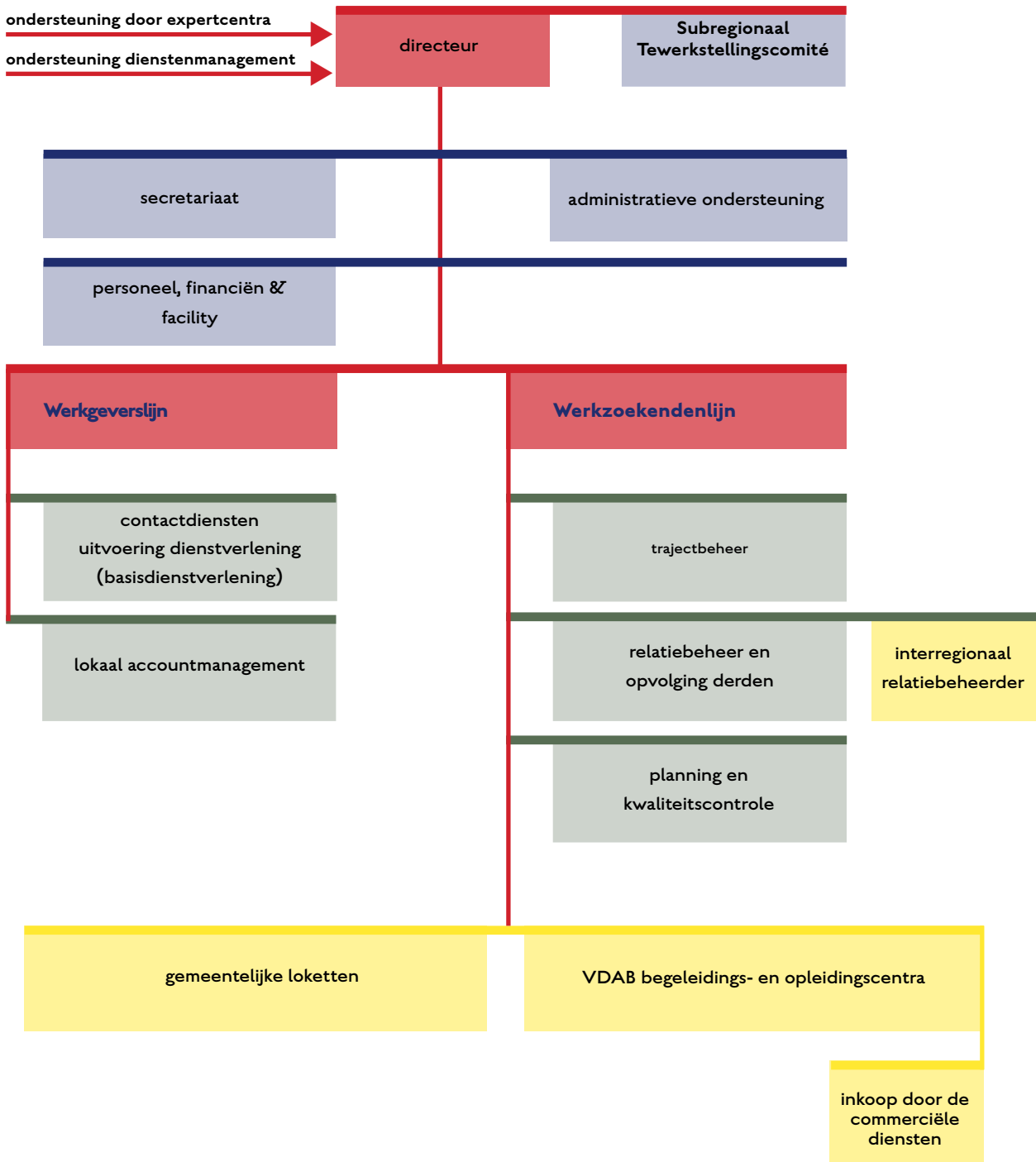
Nieuw is de beslissing om de volledige VDAB-dienstverlening via diverse kanalen bij de klanten te brengen. De klant kiest zelf het medium: persoonlijk contact in de kantoren, on line of via de telefonische servicelijn van de VDAB.

De drie kanalen bieden een integrale service aan de klanten. De koppeling tussen de verschillende kanalen versterkt bovendien de VDAB-dienstverlening. De kennisdatabank van het callcenter komt ter beschikking van alle VDAB-medewerkers via het intranet. De rubriek veel gestelde vragen (FAQ) op het internet wordt eveneens aangevuld op basis van de informatie uit het callcenter. Door de koppeling tussen internet en het callcenter zullen de bezoekers via de VDAB-website in de nabije toekomst telefonisch contact kunnen leggen met een VDAB-consulent in het callcenter.

I.2 KLANTGERICHTE STRUCTUREN



Organigram lokaal klantencentrum



SAMENSTELLING BEHEERSCOMITE

Voorzitter

de heer H. Cossey (HIVA)

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

de heer Ph. Muylers (VEV)

de heer M. Andries (VEV)

de heer M. Dillen (Confederatie bouw)

de heer H. Muyltermans (Upedi)

de heer W. De Pril (Fabrimetal)

de heer J. Sap (NCMV)

de heer Van Eetvelt (vanaf I/12) (NCMV)

de heer M. Michiels (Febeltex)

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

mevrouw C. Van Rie (ABVV)

de heer J. Van Geertsom (ABVV)

de heer J.C. Van Rode (ABVV)

de heer V. Peeters (ACV)

de heer P. Callens (ACV)

de heer C. Serroyen (ACV)

de heer S. Vanthourenhout (CCHB)

de heer H. Engelen (ACLVB)

Gemeenschapscommissarissen

de heer L. Schoenmaekers

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Administratie Werkgelegenheid

de heer J. Van Cleynenbreugel

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Administratie Buitenlands beleid

Administrateur-generaal

de heer Y. Bostyn

CENTRALE DIENSTEN

Administrateur-generaal

de heer Y. Bostyn

Adjunct-administrateur-generaal

Dienstenmanagement

de heer J. Van Depoele

Adjunct-administrateur-generaal

Functionele ondersteuning

de heer E. Verschueren

Adjunct-administrateur-generaal

Productontwikkeling

mevrouw M. Gillebeert, a.i.

Adjunct-administrateur-generaal

Observatorium

de heer E. Vercammen

Commercieel manager

de heer M. Van Steenkiste

REGIONALE DIENSTEN

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

Regionale Dienst voor Beroepsopleiding BRUSSEL

de heer A. Blondeel

1.3 HET BEHEERSCONTRACT MET DE VLAAMSE REGERING

Op 23 juli 1993 besliste de Vlaamse regering om een beheersovereenkomst met de VDAB op te stellen. Hierin werden zowel voor de Arbeidsbemiddeling als voor de Beroepsopleiding duidelijke doelstellingen vastgelegd.

De overeenkomst ging in op 1 januari 1994 voor 4 jaar en werd met een jaar verlengd tot 1998. In 1999 werd een nieuwe beheersovereenkomst opgesteld.

Hieronder vindt u de resultaten voor de verschillende parameters.

Basisdienstverlening

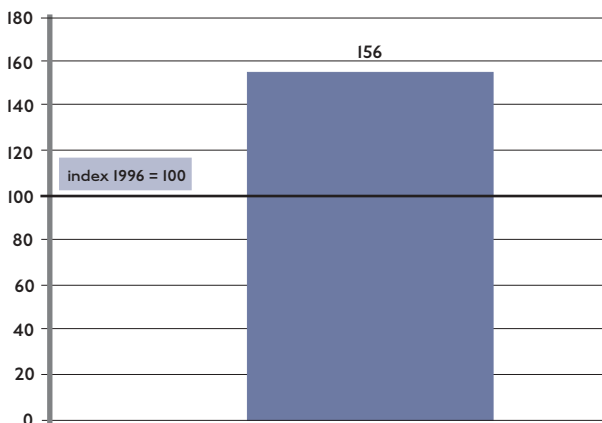
De algemene index gearandeerde basisdienstverlening voor 1999 bedraagt 156. Er wordt met andere woorden 56% beter gescoord dan de gestelde norm.

Deze index is de resultante van een aantal deelresultaten, waaraan volgens een formule een gewicht wordt toegekend. Elk van de deelresultaten is de verhouding tussen de realisaties van 1999 en die van 1996. Dit levert voor de verschillende parameters het volgende resultaat op:

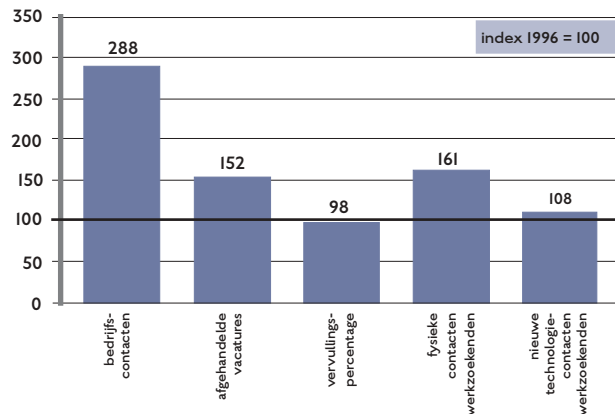
• bedrijfscontacten:	288
• afgehandelde vacatures:	152
• totaal vervullingspercentage werkaanbod:	98
• fysiek contacten werkzoekenden:	161
• nieuwe technologie contacten werkzoekenden:	108
Gemiddelde	156

Hierna worden de resultaten grafisch weergegeven:

I. Totaal resultaat Arbeidsbemiddeling



2. Resultaten gearandeerde basisdienstverlening - detail



- Bedrijfsbezoeken 1996 = 32.247
1999 = 92.957

$$\text{Index} : (92.957 / 32.247) * 100 = 288$$

- Afgehandelde vacatures 1996 = 100.678
1999 = 153.091

$$\text{Index} : (153.091 / 100.678) * 100 = 152$$

- Vervullingspercentage werkaanbod

Totaal vervuld 1996 = 84.725
1999 = 126.437

Afgehandeld 1996 = 100.678
1999 = 153.091

Vervullingspercentage 1996 = 84,15%
1999 = 82,59%

$$\text{Index} = (82,59 / 84,15) * 100 = 98$$

- Fysieke contacten met werkzoekenden

1996 = 1.028.880

1999 = 1.661.109

$$\text{Index} = (1.661.109 / 1.028.880) * 100 = 161$$

- Nieuwe technologie-contacten werkzoekenden

1996 = 1.958.505

1999 = 2.116.247

$$\text{Index} = (2.116.247 / 1.958.505) * 100 = 108$$

Trajectwerking

Omdat er momenteel nog geen referentiejaar is (de resultaten van 1999 zullen als referentiejaar gebruikt worden), kunnen geen indices berekend worden.

Een overzicht van de bereikte resultaten in de trajectwerking vindt u onder de rubriek 1.4 'Impact van de VDAB op de arbeidsmarkt in 1999'.

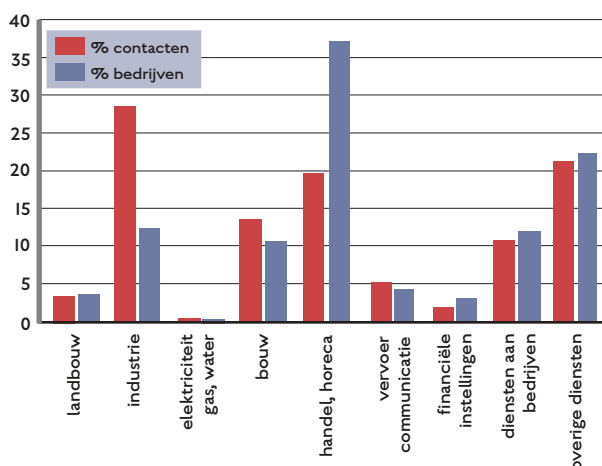
I.4 DE IMPACT VAN DE VDAB OP DE ARBEIDSMARKT IN 1999

De conjuncturele heropleving – begonnen in '96 - zette zich in 1999 verder door. Dit vertaalt zich in een verdere daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden en een aanzienlijke stijging van het aantal ontvangen en vervulde vacatures.

I. Dienstverlening voor werkgevers

I.1 Bedrijfscontacten

In 1999 realiseerden de bemiddelingsdiensten 92.957 contacten met bedrijven, respectievelijk 44.248 bedrijfsbezoeken en 48.709 nieuwe technologie-contacten.



I.2 Vacatures

- In de loop van 1999 hebben we 178.027 vacatures (alle circuits) ontvangen.
- 164.437 vacatures (alle circuits) werden afgehandeld. Voor 82,7% van deze vacatures werd een geschikte kandidaat gevonden.
- Binnen het normaal economisch circuit (NEC) werden 165.714 vacatures genoteerd en 153.091 vacatures werden afgehandeld. Voor 82,6% van deze vacatures werd een geschikte kandidaat gevonden.
- De VDAB kan de helft van haar plaatsingen uit het normaal economisch circuit (NEC) invullen binnen de 37 dagen.
- Een maximale verspreiding van de vacature-informatie gebeurt via het Werk-Informatie-Systeem (WIS), Internet, teletekst en radio.

I.3 VDAB-On line

WIS-vacaturebank

- Eind '99 stonden er in Vlaanderen 253 terminals opgesteld bij de VDAB en 212 op andere plaatsen.
- Het aantal geraadpleegde vacatures via de WIS-terminals liep op tot 53.532.331. Daarnaast consulteerden de werkzoekenden ook vaker de VDAB-vacaturebank via internet.
- 20,58% van de WIS-gebruikers was niet ingeschreven bij de VDAB.

Internet

In 1999 telde de VDAB 558.772 vacature-sessies via het internet die samen goed waren voor 10.532.797 vacatureconsultaties

KISS-sollicitantenbank

Het Kandidaten-Informatie-en Selectie-Systeem (KISS) bevatte eind december 53.104 actieve cv's van werkzoekenden.

Zo'n 11.796 bedrijven zijn aangesloten op de KISS-sollicitantenbank

I.4 Dienstverlening op maat

T-Interim

Uitzendkrachten: 23.280

Bedrijven : 5.196 (tot nov.)

Gefactureerde uren: 6.300.000

Omzet: 3,9 miljard BEF

VDAB-Consult

In 1999 werden er 2.708 contracten voor selectie, opleiding en advies met bedrijven afgesloten.

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

Outplacement

109 behandelde opdrachten in 1999 met in het totaal 774 deelnemers.

Er werd voor 32 miljoen BEF gefactureerd.

Bij de afgewerkte opdrachten vonden 80% van de deelnemers werk binnen 3 maanden na het afsluiten van het contract.

11% volgde een opleiding om hun werkkansen te verhogen.

Training & Opleiding

In eigen centra en met derden: 37.196 werknemers volgden 1.228.780 uren.

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

- aantal opleidingen: bouw: 50, haven: 25
- aantal uren: bouw : 40.782, haven: 6.467

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

- lasser (VCL) (aantal opleidingen): 267
- COBOT (textiel) (aantal opleidingen): 139

Afstandsleren: 240 werknemers volgden 15.264 uren.

Webleren: 340 werknemers volgden een opleiding webleren, waarvan 129 een bureauticapakket en 33 een internetcursus.

De VDAB ontving 397 miljoen BEF voor de werknemersopleidingen.

2. Dienstverlening voor werkzoekenden

2.1 Bemiddeling

- Inschrijvingen als werkzoekende: 413.027
- Uitschrijvingen als werkzoekende: 448.249
- Geregistreerde individuele contacten met werkzoekenden: 3.775.282. Hiervan waren er 2.099.605 via WIS.
- In 1999 werden 314.222 werkzoekenden verwezen naar vacatures door de arbeidsbemiddeling. Bij 8.480 van de verwijzingen gebeurde dit naar aanleiding van de raadpleging van vacatures in WIS. De spontane sollicitaties via WIS zijn hier niet inbegrepen.
- De werkzoekenden kunnen via verschillende kanalen toegang krijgen tot vacatures, nl. via WIS, de arbeidsbemiddelaars, teletekst, radio en Internet.

Het aantal werkzoekenden dat WIS raadpleegde, daalde en bedroeg gemiddeld 174.967 per maand. Het aantal afgedrukte werkaanbiedingen (waarvoor een werkzoekende dus interesse heeft) bedroeg 2.615.847. Werkzoekenden die niet bij de VDAB zijn ingeschreven, waren goed voor 17,1% van de vacature-raadplegingen en 17,4% van de afgedrukte vacatures.

2.2 VDAB-On line

Aantal WIS-contacten: 2.114.173

Aantal cv's in de KISS-sollicitantenbank: 53.104

Internet-sessies: 509.753

Webleren: 726 cursisten volgden 69.350 uren opleiding

2.3 Trajectwerking

Sinds 1999 is de begeleidingsdienst hervormd. Iedere werkzoekende wordt nu op maat begeleid via de trajectwerking. Samen met de consultant wordt een weg naar werk uitgestippeld, die rekening houdt met de mogelijkheden en behoeften van de klant.

Afhankelijk van de opleiding en ervaring, doorloopt de werkzoekende een aantal stappen in zijn zoektocht naar werk.

Deze stappen vormen het traject:

Basisdienstverlening: zoals inschrijving als werkzoekende, meer info over rechten en plichten, opmaken en aanpassen van het persoonlijk dossier.

Screening: de VDAB-consultant peilt tijdens één of meerdere gesprekken naar de mogelijkheden en verwachtingen van de werkzoekenden en stelt een actieplan op.

Sollicitatietraining

Opleiding: gericht op echte werksituaties.

Persoonsgerichte vorming: hier leert de werkzoekende wat van hem verwacht wordt in een concrete werksituatie.

Begeleiding op de werkvloer: opleidingen worden zoveel mogelijk gecombineerd met stages.

Trajectopvolging: opvolging en verdere begeleiding van de stappen die de werkzoekende doorloopt.

Totaal aantal trajecten in 1999	74.415
Waarvan :	
Aantal trajecten opgestart in 1999	61.825
Overdracht	12.590

Aantal bereikte personen in de respectievelijke modules en het aantal module-specifieke acties :⁽¹⁾

Module I: Basisdienstverlening voor werkzoekenden

Aantal inschrijvingen	413.027
Verwijzingen naar vacatures	314.222
Contacten met werkzoekenden	3.777.356
(hiervan 2.099.605 via WIS)	

(1) Aangezien een werkzoekende meerdere acties kan volgen binnen dezelfde module is het aantal bereikte werkzoekenden steeds kleiner dan de som van alle acties binnen deze module.

Module 2: Trajectbepaling en diagnosestelling

Totaal aantal bereikte werkzoekenden: 83.494

Aantal acties

- kwalificerende intake 87.238
- oriëntatiecentrum 2.981
- psychologisch onderzoek 3.831
- medisch onderzoek 3.551
- profielbepaling 5.492
- infosessies 10.286
- vooropleiding 1.295

Module 3: Sollicitatietraining en-begeleiding

Totaal aantal bereikte werkzoekenden: 9.167

Aantal gestarte acties in 1999

- trainingen (sollicitatietraining en T&O) 8.065
- begeleiding (jobclub & sollicitatieruimte) 3.243

Module 4: Beroepsspecifieke opleiding

Totaal aantal bereikte werkzoekenden: 26.828

Aantal gestarte acties in 1999

- secundaire sector 12.717
- tertiaire sector 13.300
- quartaire sector 3.901

Module 5: Persoonsgerichte vorming

Totaal aantal bereikte werkzoekenden: 3.131

Aantal acties 3.463

Module 6: Opleiding en begeleiding op de werkvloer

Totaal aantal bereikte werkzoekenden: 16.087

Aantal acties gestart in 1999

- sociale werkplaatsen 331
- invoegbedrijven 48
- wepplus 4.418
- individuele beroepsopleiding 4.123

Stages

Gestart in 1999

- alternerend 2.170
- gezins- en bejaardenhulp 387
- voltooiing 1.931
- werkvloer 312

Uitstroom trajectwerking

Totaal aantal afgesloten trajecten 13.701

Uitstroompercentage 74 %

Resultaten per uitstroomdoelgroep

Uitstroomdoelgroep	aantal afgesloten trajecten	aantal uitgestroomd naar werk	% uitstroom naar werk
<1 jaar werkloos en geen moeilijke doelgroep	2.831	2.383	84,2 %
>1 jaar werkloos en moeilijke doelgroep	4.261	3.195	75,0%
Tussen 1 en 2 jaar werkloos	4.082	2.785	67,6%
>2 jaar werkloos	2.527	1.744	69,0%

1.5 DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

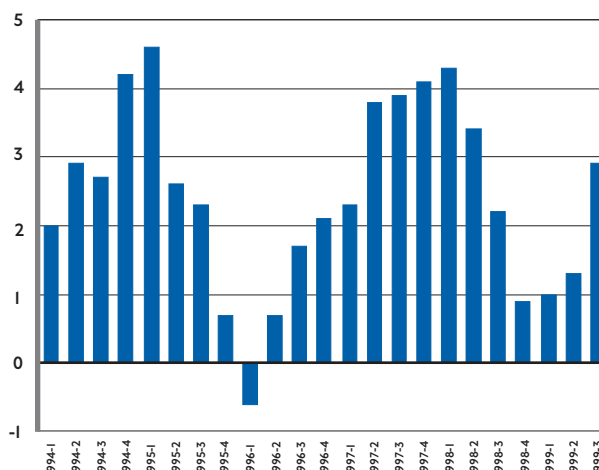
De economische conjunctuur

De Belgische economie profiteerde in 1999 van het herstel in het Eurogebied. De scherpe groeivertraging van de economische activiteit die zich in 1998 inzette, bleek uiteindelijk slechts van korte duur. Vanaf het eerste kwartaal van 1999 groeide het BBP tot ongeveer 4 % in het laatste kwartaal.

De groei in 1999 bedroeg gemiddeld 2,3 %, bijna een half procentpunt lager dan in het voorgaande jaar. De opleving in 1999 was immers niet voldoende om de relatief minder gunstige conjuncturele uitgangspositie aan het begin van het jaar goed te maken (zie grafiek). In 1998 trad er een activiteitsverzwakking op in de commerciële diensten en in de verwerkende nijverheid. Tijdens het laatste kwartaal was de toegevoegde waarde in de industrie zelfs lager dan een jaar eerder. Deze situatie herhaalde zich aan het begin van 1999. In de industrie tekende zich in het tweede kwartaal van 1999 een herstel af, ondanks de dioxinecrisis ⁽¹⁾.

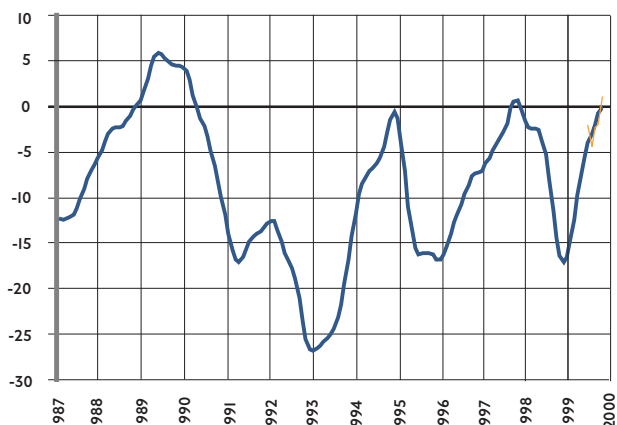
De impact van de dioxinebesmetting bleef beperkt. Vanaf juni 1999 drukte ze de productie in sommige takken van de landbouw en de voedingsnijverheid, maar dat effect was in de loop van de zomer reeds grotendeels verdwenen. Zo werd de aanzienlijke daling uit de conjunctuurenquêtes van juni van de bruto synthetische indicator van de voedingsnijverheid nadien geleidelijk weggewerkt. In september naderde die indicator opnieuw het niveau van vóór de crisis. Ook het indexcijfer van de productie in de voedingsnijverheid vertoonde vanaf juli geen significante sporen meer. In sommige takken, zoals de vleesindustrie, haalde het activiteitsverloop nog niet zijn normaal niveau. De dioxinecrisis leverde de Belgische economie in 1999 een totaal verlies aan toegevoegde waarde op van ongeveer een kwart procentpunt, als we rekening houden met de indirecte gevolgen voor de bedrijfstakken die voor de landbouw en de voedingsnijverheid als leverancier of afnemer fungeren.

Bruto Binnenlands Product België



Conjunctuur en werkaanbiedingen

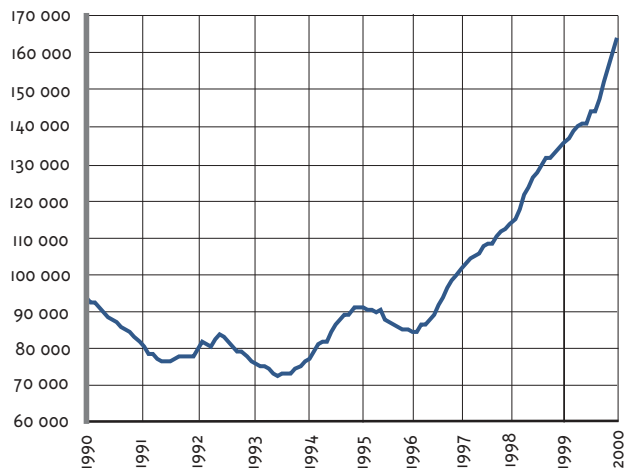
Regionale synthetische conjunctuurcurve voor de verwerkende nijverheid



De afgevlakte conjunctuurcurve (dikke lijn), die de onderliggende conjunctuurbeweging weergeeft, stijgt in 1999. De impact van de dioxine-crisis (dunne lijn van de brutogegevens) is beperkt en had geen invloed op de vraag naar arbeidskrachten.

(1) Verslag Nationale Bank van België 1999

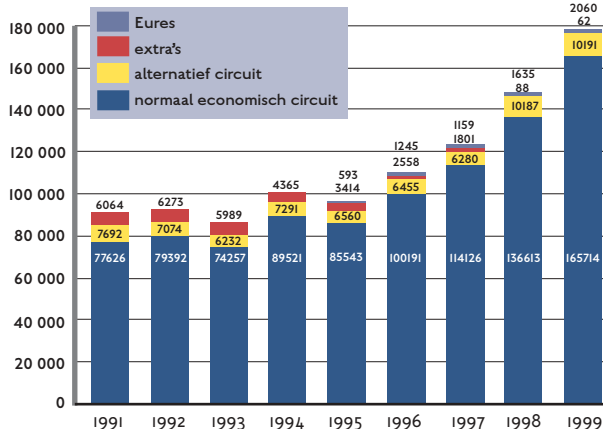
Vacatures normaal economisch circuit (cumulatief over de laatste 12 maanden)



Het aantal ontvangen vacatures uit het normaal economisch circuit (2), cumulatief over de laatste 12 maanden, stijgt sinds begin 1996. In 1999 werd een record aantal vacatures ontvangen. Dit goede resultaat was het gevolg van de goede economische conjunctuur en van de inspanningen van de VDAB om de vacatures toegankelijker te maken.

Het totaal aantal ontvangen vacatures bedroeg 178.027 (t.o.v. 148.523 in 1998), waarvan 165.714 uit het normaal economisch circuit (t.o.v. 136.613 in 1998).

Door de VDAB ontvangen vacatures

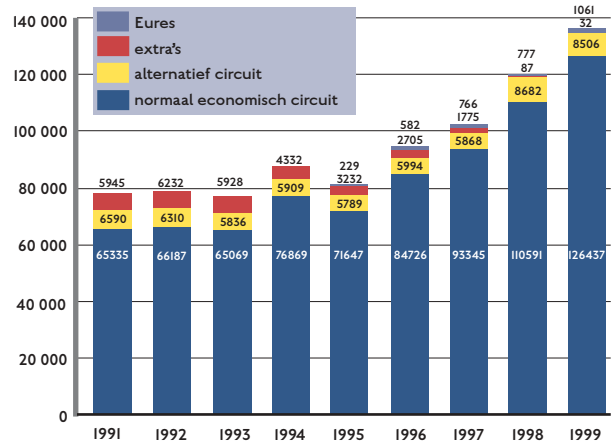


(2) De vacatures worden ingedeeld in volgende circuits:

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

In het totaal (3) werden voor alle arbeidscircuits samen 136.036 vacatures ingevuld (t.o.v. 120.137 in 1998). Voor het normaal economisch circuit werden 126.437 jobs ingevuld (t.o.v. 110.591 in 1998).

Totaal vervulde vacatures



Werkgelegenheid en werkloosheid

Werkgelegenheid

De groei op jaarbasis van het gepresteerde arbeidsvolume door de loontrekkenden in de ondernemingen is teruggelopen, namelijk van 1,8 % in 1998 tot 1,1 % in 1999. De stijging van het aantal loontrekkenden in de ondernemingen vertraagde eveneens van 2,1% tot 1,6 %. De vertraging van het groeitempo is toe te schrijven aan de verdere ontwikkeling van de deeltijdse arbeid via de activering van de werkloosheidsuitkeringen.

Hoewel de gesalarieerde werkgelegenheid in de ondernemingen gemiddeld minder snel toenam dan in 1998, blijft de opgetekende ontwikkeling in 1999 historisch gezien opmerkelijk. De gesalarieerde werkgelegenheid vertoonde enkel in 1988 een hogere groei. Dit resultaat is gedeeltelijk toe te schrijven aan het werkgelegenheidsbeleid van de afgelopen jaren.

Tussen eind 1998 en eind 1999 is het aantal tewerkgestelde personen in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen met bijna 7.500 eenheden gestegen. Ongeveer 29.000 personen profiteerden van die maatregelen.

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

Via de doorstromingsprogramma's werden 5.500 personen aangeworven door de overheid en de vzw's, 7.500 hadden een Smetbaan, hoofdzakelijk in de marktsector, en 39.000 werkten in het kader van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen.

In de hele economie werden er in 1999 41.000 extra banen gecreëerd, een stijging van het aantal loontrekkenden met 1,3 %. Meer dan een kwart daarvan kunnen we toeschrijven aan de hierboven vermelde maatregelen om de werkloosheidsuitkeringen te activeren.

De werkgelegenheidstoename gedurende de laatste jaren is het gevolg van een combinatie van verschillende factoren.

De activeringsmaatregelen hebben vooral werkgelegenheid gecreëerd voor laaggeschoolden, die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgde de gematigde stijging van de loonkosten, die de verhouding tussen de kosten van de factor arbeid en die van de factor kapitaal gunstig beïnvloedde, wellicht voor een vertraging van de substitutie van arbeid door kapitaal.

Tenslotte hebben bepaalde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tijdens de laatste jaren meer mogelijkheden geboden om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

Zo is het aandeel van de deeltijdse arbeid in de gesalarieerde werkgelegenheid verder gestegen tot 17,8 % in 1998. Het belang van dit arbeidsstelsel zal waarschijnlijk nog toenemen, aangezien uitsluitend deeltijdse banen via de activering van de werkloosheidsuitkeringen worden gecreëerd. Bovendien werd tot op heden in de industrie weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheden tot arbeidsherverdeling, aangezien deeltijdse arbeid slechts 5% van het totaal aantal banen vertegenwoordigde, t.o.v. meer dan 23 % in de diensten. Voorts doen de werkgevers steeds vaker een beroep op personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of op uitzendkrachten, om een tijdelijke schaarste aan arbeidskrachten op te vangen.

Het aandeel van de tijdelijke arbeid is gestegen van 5% in het begin van de jaren negentig tot bijna 8% in 1998. Ongeveer 280.000 personen vervulden in 1998 ten minste één uitzendopdracht, bijna dubbel zoveel als in het begin van het decennium.

Om de werkorganisatie beter af te stemmen op de productievereisten wordt in België ook veelvuldig gebruik gemaakt van atypische werktijden: in 1999 werkte ongeveer een derde van het personeel in de industrie regelmatig tijdens het weekend of 's nachts, en verrichtte meer dan de helft geregeld ploegenarbeid.

Terwijl atypische werktijden in België gemiddeld meer worden toegepast dan in de andere EU-landen, is er daarentegen nog een aanzienlijke achterstand op het vlak van deeltijdse en tijdelijke arbeid.

Werkloosheid

De betere conjunctuur weerspiegelt zich in de evolutie van de werkloosheid. Op jaarbasis daalde het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW) in België van 411.575 eind december 1998 tot 389.075. In Vlaanderen en Wallonië daalde de werkloosheid met resp. 20.350 en 3.225 eenheden. In Brussel daarentegen was er een toename met 1.075.

De verschillen tussen de gewesten blijven groot. De Vlaamse werkloosheidsgraad bedroeg 7,6 % in december 1999, een flink stuk lager dan in Wallonië (20,8 %) en Brussel (20,7 %).⁽⁴⁾

De hierna vermelde cijfergegevens van de werkzoekenden zijn maandgemiddelden, seizoenspieken worden zo weggevlakt.

Het gemiddeld aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW's) is in Vlaanderen met 20.100 eenheden of 11,9% gedaald. De daling bij de mannen (-9,9%) was iets kleiner dan bij de vrouwen (-13,1%).

Ook de ruimere groep niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), die volgens de Europese definitie naast de UVW's ook rekening houdt met de schoolverlaters, de vrij ingeschrevenen en een zeer diverse restgroep kende in 1999 een daling. Deze bedroeg 22.026 eenheden of 10,3 % voor de totale groep. Bij de mannen bedroeg de afname 8,1%, bij de vrouwen 11,8%.

In vergelijking met de vorige jaren stelt men vast dat het algemeen opleidingsniveau van de werkzoekendenpopulatie verder toeneemt. In 1999 was 50,9% van de NWWZ laaggeschoold (LO + LSO), in 1990 was dit nog 64%.

(4) RVA-Bulletin december 1999, berekening op basis van riziv-gegevens

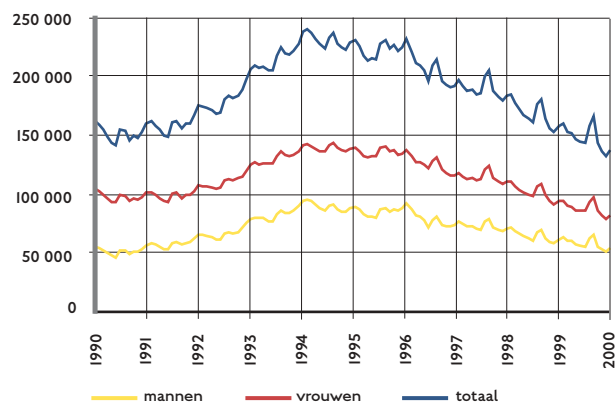
De daling van het aantal NWWZ was het meest uitgesproken bij de laaggeschoolden. Het aandeel van de werkzoekenden met enkel een diploma lager onderwijs is ondertussen gedaald tot 27%. Deze trendmatige daling is het gevolg van o.a. de effecten van de democratisering van het onderwijs. Aan de top van de leeftijds piramide is er een uitstroom van oudere werkzoekenden die minder kans hadden om verder te studeren, onderaan is er de instroom van jongeren met betere diploma's. Daarnaast biedt het succes van het PWA-stelsel, de Smetbanen en de werkervaringsprojecten meer tewerkstellingskansen voor laaggeschoolde werkzoekenden.

De jongeren (<25 jaar) vertegenwoordigen 25% van de NWWZ in 1999. De daling van de werkloosheid verspreidt zich over alle leeftijdscategorieën, behalve voor de min-25-jarigen. In 2000 komt daar wellicht verandering in, de startbanen zullen de tewerkstellingskansen van deze groep aanzwengelen.

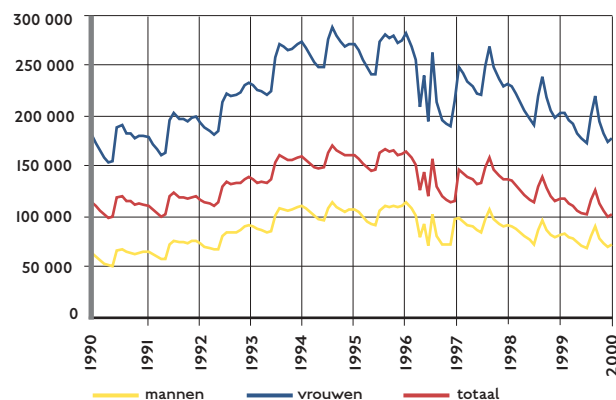
De recente tewerkstellingsmaatregelen zoals PWA, Smetbanen en de werkervaringsprojecten zijn bedoeld voor langdurig werkzoekenden. De impact van deze verschillende tewerkstellingsplannen blijkt eveneens uit de evolutie van de langdurige werkloosheid, die het voorbije jaar afslankte: het aantal NWWZ met een werkloosheidsduur van 1 tot 2 jaar liep terug met 17% op jaarbasis. De groep tussen 2 en 5 jaar werkloos, liet een daling noteren van liefst 22,3%.

De kortdurige werkloosheid daarentegen neemt zeer traag af.

Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen Vlaams Gewest



Niet-werkende werkzoekenden Vlaams Gewest



Kwaliteitsverbetering door interne audit

De VDAB-auditdienst gaat na of:

- de werkprocedures en -afspraken van de organisatie efficiënt en effectief de organisatiedoelstellingen helpen verwezenlijken;
- de medewerkers deze werkprocedures en -afspraken daadwerkelijk toepassen en uitvoeren

In 1999 werd een auditcomité opgericht. Dit bestaat uit afgevaardigden van de verschillende delegaties van het beheerscomité.

Het auditcomité voert de opdrachten uit van het beheerscomité die de kwaliteit van de interne controle moeten garanderen. Het kan zich hiertoe laten bijstaan door revisoren en de interne auditdienst. Het comité keurt ook het auditjaarplan goed.

In 1999 formuleerde het comité een eerste opdracht : nl. "Onderzoek naar de optimalisatie van de analytische boekhouding van de VDAB teneinde een jaarlijkse bedrijfseconomische rekening te kunnen opstellen voor de commerciële diensten". Deze audit wordt door de bedrijfsrevisor in samenwerking met de interne auditdienst uitgevoerd. In februari 2000 wordt het eindrapport afgeleverd.

Jaarlijks kunnen de regionale kantoren en de algemene directies onderwerpen voorstellen voor de audits. Op basis van een risico-analyse en afhankelijk van de doelstellingen van de VDAB ontstaat zo een auditjaarplan.

Bij elke audit is een grondig vooronderzoek essentieel. Dit onderzoek resulteert in een aantal checklists en vragenlijsten. Vóór de start van iedere audit worden de doelstellingen en de werkmethode besproken met de betrokken directies.

Op basis van analyses van bestanden, onderzoek van AMI-dossiers, interviews en checklists brengen de auditors een bepaalde activiteit nauwkeurig in kaart. Normen en meetpunten worden met de betrokken dienst besproken.

Een vergelijking van de werking in de verschillende regionale kantoren geeft ons een beeld van de werkbaarheid en de haalbaarheid van een bepaalde procedure. Is het niet (kwaliteitsvol) toepassen van een procedure te wijten aan een manke organisatie in de regio of aan de procedure zelf?

Wanneer in één of meerdere regionale kantoren de toepassing van een procedure goed verloopt, nemen we in de aanbeveling die werkwijze op voor de andere regio's.

De interne auditdienst rapporteert de bevindingen van iedere audit aan het directiecomité. Een gestandaardiseerde rapporteringsstructuur bevat de bevindingen en de aanbevelingen. Deze zijn vooraf besproken met de betrokken directie en resulteren meestal in concrete acties rond de verbetervoorstellen.

Ter illustratie vermelden we hier de aanpak en resultaten betreffende de audit omtrent interne communicatie.

Een belangrijk onderdeel was de opstelling, verspreiding en verwerking van een enquête. De vragen werden opgesteld in samenwerking met de dienst Communicatie en de Kwaliteitsmanager. De invoer en verwerking van de ingevulde formulieren gebeurde in juni.

De enquête was de aanzet tot een systematische evaluatie van de interne communicatie. De vragenlijst beoogde het effect van de communicatie-inspanningen te meten.

In een enquête die aan alle personeelsleden werd verstuurd peilden we naar :

- de behoeften aan interne communicatie;
- de evaluatie van de interne communicatie;
- de evolutie van de interne communicatie;
- de evaluatie van de gebruikte communicatiekanalen.

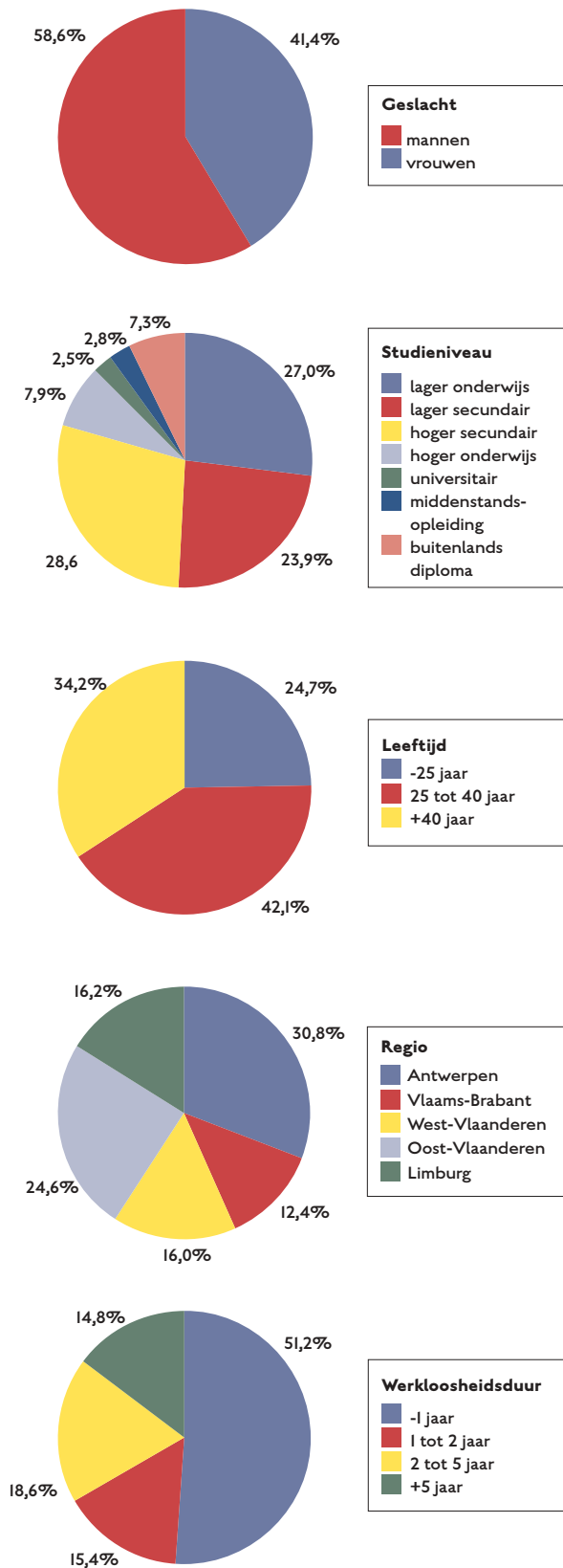
Niettegenstaande de vragenlijst vrij omvangrijk was (32 vragen) hebben toch bijna de helft van de medewerkers deelgenomen.

De resultaten verschenen op intranet op 29 juni.

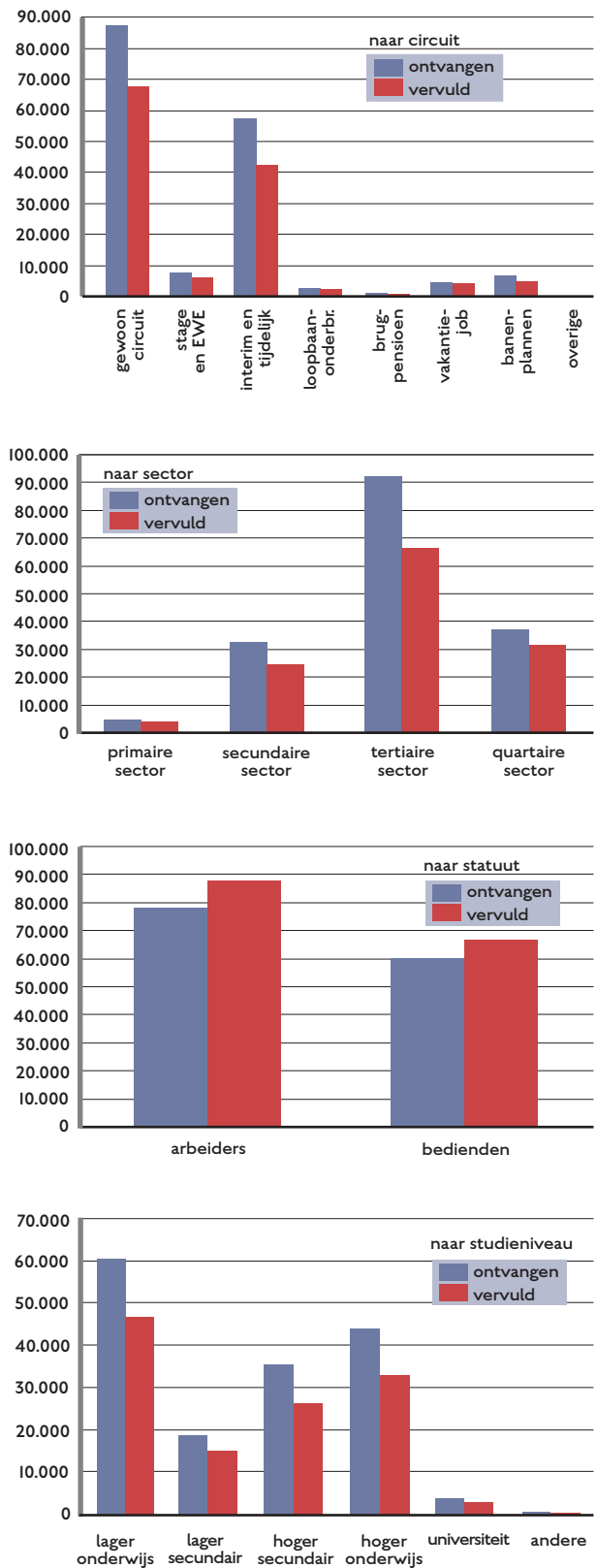
Voor de opvallendste "resultaten" werden reeds een aantal concrete acties uitgewerkt gericht op :

- verhoging van de snelheid van informatie;
- verbetering van de beschikbaarheid en het gebruik van intranet en groepswise;
- verhoging van de begrijpbaarheid en correctheid van info;
- meer toelichting verstrekken bij invoer of wijziging van onderrichtingen;
- mogelijkheid tot ervaringsuitwisseling met collega's in eigen en andere VDAB-kantoren;
- verbetering van de efficiëntie van vergaderingen.

Evolutie niet-werkende werkzoekenden 1999



Evolutie ontvangen werkaanbiedingen 1999 Normaal economisch circuit



2

Trajecten op maat voor werkzoekenden

De versterking van het arbeidsaanbod of de arbeidsreserve is een kernopdracht voor de VDAB.

Bijzondere inspanningen gaan hierbij naar die groepen werklozen die het extra moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Om deze dienstverlening te optimaliseren werd in 1999 de zogenaamde trajectwerking veralgemeend.

Trajectwerking is een methode waarbij de werkzoekende volgens een stappenplan door één vaste consulent, de trajectbegeleider, naar duurzame tewerkstelling wordt begeleid. Centraal staan dus én de werkzoekende én het arbeidsmarktperspectief.

Basisprincipe van trajectwerking is dat één consulent, de trajectbegeleider, verantwoordelijk is voor de trajectbepaling en de trajectbegeleiding. Als het traject een specifieke opleiding of begeleiding omvat, dan gebeurt die door specialisten.

De dienstverlening binnen de werkzoekendenlijn is zo uitgebouwd dat de VDAB alle werkzoekenden een basisdienstverlening garandeert. Deze service omvat de inschrijving of herinschrijving van alle werkzoekenden. Hierbij wordt iedere werkzoekende op maat geïnformeerd over de diverse services van de VDAB en de dienstverlening van de andere actoren op de arbeidsmarkt. Tijdens een gesprek is er ook een eerste

algemene screening van de werkzoekende. Hierbij kan reeds een onderscheid gemaakt worden tussen werkzoekenden die met vrij grote zekerheid onmiddellijk inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en zij die waarschijnlijk nood hebben aan één of andere vorm van begeleiding.

De diagnose is een momentopname en wordt periodiek en systematisch bijgesteld.

Om het screenen zo objectief, gestandaardiseerd en betrouwbaar mogelijk te laten verlopen, investeert de VDAB veel in opleidingen in communicatieve en diagnostische vaardigheden voor consulenten. De ontwikkeling van screeningsinstrumenten is een ander aandachtspunt. Indien nodig kunnen we ook bepaalde vormen van gespecialiseerde screening (zoals oriëntatie, medisch onderzoek en psychologisch onderzoek) inschakelen.

Het uiteindelijke doel van de trajectbepaling is het opstellen, in overleg met de klant, van een aangepast, realistisch en arbeidsmarktgericht trajectplan. Mogelijke acties die in een trajectplan kunnen opgenomen worden zijn:

- sollicitatietraining en -begeleiding;
- beroepsspecifieke opleiding;
- persoonsgerichte vorming;
- opleiding en begeleiding op de werkvloer.

De verschillende onderdelen van een traject noemen we modules. Er zijn er zeven en we zetten ze even op rij.

Module 1: de basisdienstverlening voor werkzoekenden

Deze module omvat inschrijving, administratieve verwerking, info op maat, eerste screening, eventuele matching met vacatureaanbod of aanzet tot trajectbepaling.

Module 2: diagnose en trajectbepaling

De werkzoekenden die op basis van de eerste, algemene screening als niet-vacaturerijp worden ingeschat, worden uitgenodigd voor een **individuele, kwalificerende intake**. Het resultaat hiervan kan zijn:

- een **trajectbepaling** (geheel of gedeeltelijk door de VDAB uit te voeren);
- de conclusie dat de werkzoekende toch voldoende inzetbaar is op de arbeidsmarkt;
- de noodzaak aan meer gespecialiseerde screening en diagnosestelling;
- de vaststelling dat trajectwerking momenteel niet haalbaar is (opvolging voor eventuele latere opstart).

De diagnose kan ook dieper ingaan op beroepstechnische vaardigheden en kwalificaties, psychische aspecten, sociale en communicatieve vaardigheden (incl. talenkennis), randvoorwaarden en fysieke aspecten. Hiervoor maken we gebruik van interviews, observatie of testing. Deze diagnose kan ook in samenwerking met de sectoren georganiseerd worden.

Module 3: sollicitatietraining - en begeleiding

In een sollicitatietraining verwerft een werkzoekende specifieke kennis, vaardigheden en attitudes op het vlak van solliciteren en wordt hij ook begeleid bij het solliciteren.

Module 4: beroepsopleiding in een centrum

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.

Module 5: persoonsgerichte vorming

De persoonsgerichte vorming is een vorm van begeleiding en opleiding die zich toespitst op de noodzakelijke randvoorwaarden voor een effectieve inschakeling op de arbeidsmarkt (**verhogen employability / adaptability**). Ze kan **complementair zijn t.a.v. de beroepsspecifieke opleiding**, maar deze vorming kan ook volledig losstaan van beroepsspecifieke opleiding.

Na deze module kunnen werkzoekenden begeleid worden naar werk en/of een verdere vaktechnische opleiding volgen.

De programma's van de persoonsgerichte vorming **hangen af van het trajectverloop** en bestaan uit verschillende combineerbare componenten - hoofdcomponenten zijn 'inzicht en bewustmaking' en 'remediëring' - die **modulair** worden aangeboden.

Module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer

Van zodra de werkzoekende over de beroepstechnische basisvaardigheden, -vaardigheden en -attitudes beschikt, kan de **opleiding** worden verdergezet op de werkvloer. In deze module leert de werkzoekende het aangeleerde in de realiteit toe passen en wordt er verder gewerkt aan specifieke attitudevorming.

De module kan ook aangewend worden om werkzoekenden de **werkervaring / technische vaardigheid** waaraan het hun ontbreekt, te laten opdoen, zonder dat er dus een aparte opleiding aan voorafgaat. De **begeleiding** is gericht op het ondersteunen en het tijdig bijsturen van het verloop van de opleiding.

Module 7: trajectbegeleiding en -opvolging

De rode draad in de trajectwerking is de trajectbegeleiding en -opvolging. De trajectbegeleider begeleidt de werkzoekende tijdens de uitvoering van zijn trajectplan en ondersteunt de werkzoekende tijdens het solliciteren. De concrete frequentie en intensiteit ervan, worden bepaald volgens de behoeften van de klant en de vorm en evolutie van het traject.

Essentieel bij dit alles is ook dat de trajectbegeleider fungeert als ankerfiguur en vertrouwenspersoon voor de klant. Vanuit die rol is de trajectbegeleider ook het best geplaatst om tussen te komen bij ernstige problemen tijdens de uitvoering van het traject, alsook om -waar nodig- het traject, in overleg met alle betrokkenen, bij te sturen of te heroriënteren.

Het VDAB-ondernemingsplan voor 1999 stelt objectieven voor volgende doelgroepen:

- laaggeschoolde werkzoekenden, jonger dan 25 jaar en maximum zes maand werkzoekend (Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren; richtsnoer 1);
- laaggeschoolde werkzoekenden, ouder dan 25 jaar en maximum 1 jaar werkzoekend (richtsnoer 2);
- langdurig werkzoekenden (meer dan 1 jaar) (curatieve doelgroep);
- overige werkzoekenden.

Deze doelgroepenkeuze is ingegeven door de beslissing van de Vlaamse regering om een dubbel spoor te volgen voor de begeleiding van de werkzoekenden. De Europese richtsnoeren benadrukken een preventieve aanpak van laaggeschoolde werkzoekenden. De begeleidingsacties starten reeds tijdens het eerste jaar werkloosheid. Vlaanderen kent echter een relatief grote groep langdurig werklozen. Daarom zijn er ook specifieke acties voor deze doelgroep opgezet.

In 1999 werden 74.415 werkzoekenden in een traject opgenomen. Voor 22.134 hiervan bestond het trajectplan uit opvolging en ondersteuning door de trajectbegeleider bij het solliciteren. 52.281 werkzoekenden startten een trajectplan met een sollicitatietraining en/of opleiding. In hoofdstuk 1, rubriek 1.4 vindt u meer cijfermateriaal over de trajectwerking.

Het aantal trajecten per doelgroep vergeleken met het objectief ziet er als volgt uit:

• Laaggeschoolde werkzoekenden, jonger dan 25 jaar: en max. zes maand werkzoekend (doelgroep volgens EU-richtsnoer 1)	8.113 (92 %)
• Laaggeschoolde werkzoekenden, ouder dan 25 jaar, max 1 jaar werkz. (doelgroep volgens EU-richtsnoer 2)	22.589 (106 %)
• Langdurig werkzoekenden (+ 1 jaar)	21.788 (112 %)
• Overige werkzoekenden	21.925 (154 %)
TOTAAL	74.415 (116 %)

Het ondernemingsplan van de VDAB stelde concrete doelstellingen voor deze vier doelgroepen. Tussen haakjes vindt u het percentage dat voor deze groepen bereikt werd t.o.v. de doelstellingen.

We zien dat we in het totaal 16 % boven het objectief scoren. Alleen voor de jonge werklozen wordt het niet gehaald. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan de relatief sterke daling van de jeugdwerkloosheid.

Bij een analyse van het cijfermateriaal stellen we vast dat de acties voor kortdurige en langdurige werkzoekenden zich proportioneel verhouden tot hun aandeel in de werkloosheid.

2.1 DE BASISDIENSTVERLENING VOOR WERKZOEKENDEN

De basisdienstverlening voor werkzoekenden omvat:

- Inschrijving van werkzoekenden en administratieve verwerking
- Info op maat
- Eerste screening van werkzoekenden
- Eventuele matching met vacatureaanbod
- Aanzet tot trajectbepaling

Inschrijvingen

In 1999 schreven we 102.252 nieuwe werkzoekenden in. Het aantal herinschrijvingen bedroeg 330.383.

De campusactie had in 1999 minder succes. In 1998 werden via de campusactie 15.111 jongeren ingeschreven, terwijl wij in 1999 slechts 9.865 inschrijvingen registreerden.

Het plan om de jonge toekomstig afstuderenden zo vlug mogelijk op de arbeidsmarkt te brengen via een afzonderlijk bestand in KISS, werden doorkruist door de kinderbijslagreglementering die niet volledig in overeenstemming is met de werkloosheidsreglementering.

De Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) werkt momenteel aan een nieuw KB, waardoor de ongelijkheid in behandeling tussen de jongeren die wel en diegenen die niet ingeschreven zijn op het ogenblik van een tewerkstelling als jobstudent of een tewerkstelling met gewoon contract zou wegvallen.

Er werd een nieuwe module ontwikkeld waarmee de werkzoekende zich via internet kan inschrijven en bovendien zijn dossier volledig zelf kan beheren. De testing ervan gebeurde in oktober in drie arbeidsbureaus, nl. Leuven, Roeselare en Izegem.

Basisdienstverlening in de gemeenten

In de lente van 1998 lanceerde de Vlaamse regering het idee om een convenant af te sluiten tussen de Vlaamse overheid, de VDAB en de gemeenten. Het was de bedoeling om de plaatselijke overheid sterker te betrekken bij het werkgelegenheidsbeleid.

Het convenant heeft drie ankerpunten:

- het uitbouwen van één of meerdere loketten, op een centrale plaats gelegen in de gemeente, waar de burger (werkzoekende, werknemer en werkgever) voor de basisdienstverlening van de VDAB terecht kan;
- het oprichten van een lokaal werkgelegenheidsforum, voorgezeten door de gemeente;
- de uitbouw van een goed geolied netwerk tussen alle lokale actoren actief op het vlak van tewerkstelling, opleiding of begeleiding.

Zowel voor de burger als voor de gemeente betekent dit een duidelijke meerwaarde.

Aangezien het binnen het convenant gaat om een uniek loket, PLOT genaamd, wat staat voor **Plaatselijk Loket** voor **Tewerkstelling**, is het evident dat de gemeente er naar streeft zoveel mogelijk lokale actoren, actief op het vlak van tewerkstelling, begeleiding en opleiding, onder één dak te brengen.

Eind 1998 waren reeds 12 convenants afgesloten waarbij 15 gemeenten betrokken waren. Eind 1999 was dit opgelopen tot 41 convenants voor 47 gemeenten.

Bij een convenant hebben alle partijen voordelen. **De gemeente** kan op die manier de basisdienstverlening van de VDAB dicht bij zijn burgers brengen en er zelfs voor zorgen dat andere lokale actoren, die met tewerkstelling, begeleiding van moeilijke doelgroepen van werkzoekenden of opleiding bezig zijn, onder één dak komen. Daarnaast krijgt de gemeente door het convenant een **lokaal** forum dat zich over de werkgelegenheidsproblematiek buigt. Dit forum wordt trouwens door de gemeente zelf voorgezeten en bestaat uit vertegenwoordigers van alle lokale actoren en de sociale partners. Het kan onder meer gezamenlijke acties opzetten ten voordele van moeilijke doelgroepen. De gemeente bewijst hiermee dat ze bezorgd is om het welzijn van haar burgers.

Ook **de burger** wint hierbij. Immers voor inschrijvingen, herinschrijving, voor alle informatie over vacatures, tewerkstellingsmaatregelen, PWA, RVA, kan hij terecht op één adres in de eigen gemeente. Een ander voordeel voor de burger bestaat erin dat de verschillende lokale actoren hun acties voor de werkzoekende beter coördineren. De PLOT's passen ook in de VDAB-politiek om de basisdienstverlening zo dicht mogelijk bij de burger te brengen.

Ook **de RVA** die de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA) beheert, heeft voordelen bij de samenwerking in het kader van het convenant. Het onder één dak brengen van VDAB en PWA zal de samenwerking tussen deze twee actoren versterken, de doorstroming naar het normale arbeidscircuit van PWA'ers zal bevorderd worden en de PWA-beambte krijgt heel wat informatie over de bedrijven die hij/zij moet bezoeken in het kader van de vacatures voor de zogenaamde Smetbanen (activering van de werkloosheidsuitkeringen).

De informatie-uitwisseling tussen VDAB en PWA zal ook in grote mate bijdragen tot het sneller invullen van deze (en andere) vacatures.

Boven op de eerder vernoemde aantallen ondertekende convenants zijn er nog ongeveer negentig gemeenten die de onderhandelingen hebben aangevat en op korte of middellange termijn tot het afsluiten van een convenant zullen komen.

Van de ondertekende convenants zijn eind 1999 reeds 36 PLOT's in werking.

Eind 1999 was het reeds duidelijk dat de lokale actoren nog intenser zullen betrokken worden bij het werkgelegenheidsbeleid. De oprichting van werkwinkels met een geïntegreerde basisdienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers is een prioritaire beleidskeuze. De werkwinkels zijn ook de katalysatoren om de lokale nieuwe diensteneconomie te stimuleren. De VDAB hoopt dat het concept van de werkwinkels zo vlug mogelijk veralgemeend wordt in heel Vlaanderen. Het naast elkaar bestaan van plaatsingsbureaus, plaatselijke loketten voor tewerkstelling en werkwinkels is immers verwarrend voor de burger.

Bemiddeling tussen vraag en aanbod

De ontvangen vacatures en de ingeschreven werkzoekenden vormen de basis van het bemiddelingsgesprek. Onderzoek leert ons echter dat de informele rekruteringskanalen zeer belangrijk zijn. Daarom maken we alle werkzoekenden in de diverse begeleidingsacties bewust van het belang om in te spelen op deze verborgen arbeidsmarkt.

Hieronder vindt u een overzicht van het arbeidsaanbod in de verschillende regio's.

Aantal werkzoekenden per regio 1998-1999 (maandgemiddelden)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	1999	verschil met 1998	1999	verschil met 1998	1999	verschil met 1998
Antwerpen – Boom	16.543	-1.419	18.753	-1510	35.296	-2.929
Mechelen	3.868	-566	4.946	-948	8.814	-1.514
Turnhout	5.233	-359	9.767	-1.228	15.000	-1.587
Provincie ANTWERPEN	25.644	-2.344	33.466	-3.686	59.110	-6.030
Leuven	5.310	-727	6.732	-1.509	12.042	-2.236
Vilvoorde	4.961	-663	6.845	-1151	11.806	-1.814
Provincie VLAAMS-BRABANT	10.271	-1.390	13.577	-2.660	23.848	-4.050
Brugge	3.486	-207	4.842	-711	8.328	-918
Kortrijk - Roeselare	4.221	+28	7.180	-877	11.401	-849
Oostende - Westhoek	4.610	+4	6.337	-531	10.947	-527
Provincie WEST-VLAANDEREN	12.317	-175	18.359	-2.119	30.676	-2.294
Aalst - Oudenaarde	4.839	-485	7.125	-1.086	11.964	-1.571
Gent	10.154	-850	12.466	-1.412	22.620	-2.262
Sint-Niklaas - Dendermonde	5.401	-841	7.341	-1.212	12.742	-2.053
Provincie OOST-VLAANDEREN	20.394	-2.176	26.932	-3.710	47.326	-5.886
Hasselt	8.357	-682	15.367	-2.105	23.724	-2.787
Tongeren	2.596	-265	4.815	-715	7411	-980
Provincie LIMBURG	10.953	-947	20.182	-2.820	31.135	-3.767
TOTAAL VLAANDEREN	79.579	-7.032	112.516	-14.995	192.095	-22.027

Enkele vaststellingen

- Het gemiddelde aantal niet-werkende werkzoekenden daalde in 1999 met 22.027 of 10%
- Deze daling vond plaats in alle werkloosheidscategorieën van de NWWZ, met uitzondering van de groep "vrije werkzoekenden"
- Uitgesplitst naar leeftijd daalde het jaargemiddelde het meest voor de werkzoekenden tussen 25 en 40 jaar. De daling bij de jongste en de oudste werkzoekenden lag iets lager.
- Uitgesplitst naar werkloosheidsduur zijn de grootste dalingen te noteren bij de langdurig werklozen. De kortdurige werkloosheid (- 1 jaar) ging met maar 3% naar beneden.
- Uitgesplitst naar geslacht daalde het aantal werkzoekende vrouwen sterker dan het aantal mannen. De verhouding mannen/vrouwen in de werkloze bevolking bedraagt daarmee 41-59.
- Het aantal werklozen ingeschreven voor arbeidersberoepen daalde met vrijwel hetzelfde percentage als voor de werklozen ingeschreven voor bediendeberoepen
- Uitgesplitst naar regio is de voornaamste daling te situeren in de provincie Vlaams-Brabant (-15%). De geringste daling vond plaats in de provincie West-Vlaanderen (-7%).

In 1999 werden 314.222 werkzoekenden verwezen naar vacatures door de VDAB-consulenten. De spontane sollicitaties via WIS die sterk gepromoot worden zijn hierbij niet inbegrepen. De werkzoekenden hebben toegang tot de vrije jobs via de WIS-kiosken, Internet, Teletekst en Radio. Gemiddeld raadpleegden 174.967 werkzoekenden per maand de WIS-kiosken. De werkzoekenden drukten 2.615.847 vacatures uit waarvoor ze interesse hadden. Hierbij moeten we voor 1999 nog 558.772 internet-sessies voegen en 71 % van deze sessies betreffen de rubriek "Jobs bekijken".

Meer informatie vindt u op de website www.vdab.be onder de rubriek "Trends en cijfers".

Het succes van www.vdab.be

In december 1999 werden 8.494.314 hits geteld. Dit zijn er maar liefst 5.101.191 meer dan in december 1998!

Ook het aantal pagina-opvragingen zit in de lift. Ten opzichte van vorig jaar zijn er ongeveer 1.500.000 pagina-opvragingen per maand meer.

Het aantal steeg fors. In december 1999 bezochten, niettegenstaande de traditioneel kalme eindejaarsperiode, 131.596 bezoekers onze website. In december 1998 waren dit er slechts 56.726.

Wat de pagina-opvragingen per onderdeel van de VDAB-website betreft (toestand eind december 1999) zien we net als vorig jaar dat de Internetgebruiker vooral interesse heeft voor de vacaturebank. Het onderdeel "jobs bekijken" maakt 71,1% uit van alle opvragingen. Ook de cv-databank blijft een publiekstrekker. 10,3% van de opvragingen zijn te rangschikken onder "cv's bekijken".

Wat het aandeel van onze partners betreft (toestand eind december 1999) zien we dat Belcast goed is voor 7,8% van de opgevraagde pagina's. Servitel levert een aandeel van 4,2%, Bouwwereld 2,9% en World Online 2,5%.

VDAB-website in de pers

Dat de gebruiker de VDAB-site apprecieert, merken wij in de cijfers maar ook in de pers.

- In december organiseerde T-Zine de verkiezing van de site van het jaar. Het resultaat: **"Een knappe derde is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Zowel voor ondernemers als voor werkzoekenden, een aanrader"**.
- Het artikel "Het vangnet van de VDAB", gepubliceerd in Computer Magazine van december 1999 eindigt met volgende zin: "Ook al heeft de VDAB niet het blitse imago van een commercieel arbeidsbureau, **hun site mag er verdorie wezen**".
- Het Internetmagazine "Tips en Advies" publiceerde in september 1999 een vergelijking tussen de Belgische Jobsites. Hun conclusie: "Als er al grote verschillen in de jobsites onderling zijn, dan bevinden die zich hoofdzakelijk op het gebied van de omvang van de databank. Jobs&Career en JOBScape scoren goed in de IT-sector, **maar de VDAB blijft de absolute topper**."
- Naar aanleiding van de human resources-beurs TEAM 99 hield JobUniverse, in samenwerking met HR Magazine, RH Tribune en Inside Internet, een enquête bij een aantal Human Resources Managers. Enkele resultaten: wat de bekendheid van jobsites betreft, deelden VDAB, Vacature en Jobat de **eerste plaats**. Wat gebruik betreft, werd de lijst **aangevoerd door de site van VDAB**.

Profiel van de gebruiker⁽¹⁾

Het **opleidingsniveau** van de **website-bezoekers** ziet er als volgt uit:

- 43% heeft een diploma hoger onderwijs van het korte type;
- 5% heeft een diploma hoger onderwijs van het lange type;
- 6% is universitair;
- 5% deed enkel humaniora;
- 18% heeft een technisch of beroeps A2-diploma;
- 23% is lager geschoold.

Het **opleidingsniveau** van de **WIS-terminalgebruiker** ziet er dan weer anders uit:

- 25% van de terminalgebruikers heeft een diploma hoger onderwijs van het korte type;
- 1% heeft een diploma van het hoger onderwijs van het lange type;
- 2% is universitair;
- 5% deed enkel humaniora;
- 18% heeft een technisch of beroeps A2-diploma ;
- 49% is lager geschoold.

Wat het **beroepsprofiel** van onze **website-bezoekers** betreft heeft

- 44% een vrij beroep of een kaderfunctie;
- 26% een bediendestatuut;
- 11% een verkoopfunctie.

Het **beroepsprofiel** van de **WIS-terminalgebruiker** daarentegen ziet er als volgt uit:

- 21% van de terminalgebruikers heeft een vrij beroep of een kaderfunctie;
- 19% is bediende;
- 16% heeft een verkoopfunctie.

Nieuw op de site in 1999

In maart 1999 veranderde de VDAB-site drastisch van look. Met deze grafische vernieuwing bood de VDAB een duidelijk antwoord op de meest recente Internet-ontwikkelingen.

Ook de WIS-vacaturebank en de KISS-sollicitantenbank werden gevoelig uitgebreid met een aantal extra gebruiksmogelijkheden. Zo werd de mogelijkheid ingevoerd om een persoonlijke selectie te bewaren, c.v.'s of vacatures toegestuurd te krijgen en rechtstreeks te e-mailen naar werkzoekenden.

Eveneens nieuw op de website was Jobrunner. Aan de hand van deze toepassing verkent de werkzoekende de arbeidsmarkt op een speelse maar informatieve manier. Zo geraakt hij vertrouwd met de verschillende stappen in het zoeken naar werk en de VDAB-diensten waarop hij een beroep kan doen.

De nieuwste on-linetoeepassing, webleren, werd in mei 1999 gelanceerd. Met webleren kan men via het Internet een cursus volgen in eigen tempo. Inschrijven, betalen, leren en synchrone begeleiding door de coaches gebeurt volledig on line. Momenteel worden MS-office pakketten en een cursus Internet aangeboden. Dit aanbod wordt in de nabije toekomst zeker uitgebreid.

Sinds de start hebben 1.037 cursisten zich ingeschreven voor in het totaal 1.303 opleidingen, 648 keer koos men voor de bureauticapakketten (of modules) en 650 keer voor de Internetcursus.

De samenwerkingsovereenkomst met het Amerikaanse CareerWeb liep af op 8 december 1999 en werd niet verlengd wegens het geringe succes in vergelijking met de eigen VDAB-diensten.

De "Gratis Internet"-actie

De VDAB neemt zijn sociaal-maatschappelijke opdracht ernstig. Het Internet wint dagelijks aan belang als rekruteringskanaal, daarom sloot de VDAB een samenwerkingsovereenkomst af met World Online, een van de belangrijkste providers van Internetservices in België.

Vanaf 1 oktober 1999 kunnen werkzoekenden een cd-rom krijgen met gratis Internetconnectie en e-mailadres. De werkzoekende hoeft dus geen abonnementskosten te betalen voor een Internetaansluiting. Het surfen zelf (de eigen communicatiekosten) en het gebruik van de helpdesk van World Online zijn wel voor rekening van de klant.

We verdeelden 3.036 cd-roms. 413 personeelsleden en 2.365 werkzoekenden maakten gebruik van het aanbod. 1.901 werkzoekenden gingen hun cd-rom afhalen in een VDAB-kantoor. 464 bestelden de cd-rom via de website van de VDAB.

Om de doeltreffendheid van de actie "Gratis Internet" te verhogen, kreeg de werkzoekende de kans om gratis een interactief cursuspakket "hoe werken met het Internet" op de VDAB-website te volgen.

(1) Deze profielschets werd opgemaakt aan de hand van het aantal en soort van de geraadpleegde vacatures.



VDAB-stand op Flanders Technology International 1999 - Gent

VDAB bekroont internetkunst

Vanaf december '99 tonen vijf kunstenaars hun visie over "mens en werk in het nieuwe millennium" op de VDAB-site. Het zijn de laureaten van de wedstrijd Internetkunst die de VDAB organiseerde ter gelegenheid van zijn 10-jarige bestaan. Winnaar van deze wedstrijd is de 21-jarige Ruben Luyten met het werk "Vision R".

On line rekrutering en opleiding zijn niet meer weg te denken uit onze maatschappij. De VDAB-website is de meest bezochte jobsite in Vlaanderen. De VDAB vond zijn tiende verjaardag dan ook dé ideale gelegenheid om een deel van zijn website open te stellen voor talent met een passie voor de allernieuwste stroming: de internetkunst. Dat sluit perfect aan bij de filosofie van de VDAB; ervoor zorgen dat talent zijn juiste weg vindt op de arbeidsmarkt.

In de jury van de internetwedstrijd zaten onder meer Florent Bex, directeur van het Museum van Hedendaagse Kunsten Antwerpen, Rob Meyvisch, webdesigner van VDAB en Carl Beeth, webdesigner bij Webgnostics.

De deelnemers kregen de opdracht een kunstwerk te

maken dat de thema's mens, werk en het nieuwe millennium bevatte. Uit de 15 inzendingen werden 5 finalisten gekozen. De 21-jarige Ruben Luyten uit Leopoldsburg behaalde de eerste plaats met het werk "VisionR" en heeft daarvoor de prijs van 160.000 BEF ontvangen.

In zijn werk zijn randomfuncties ingebouwd waardoor de bezoeker elke keer iets anders te zien krijgt. Ook de links die aan de foto's zijn verbonden verschijnen in een willekeurige volgorde. De bezoeker zal zich dus zelf een weg banen doorheen de site en zal het geheel aan foto's en teksten willekeurig te zien krijgen."Velen zullen terecht pessimisme zien in "VisionR", aldus Luyten. "De bedoeling daarvan is juist de toeschouwer af te schrikken en aan te zetten tot engagement." Een versterkt humanisme is volgens hem waarschijnlijk de grootste uitdaging van het nieuwe millennium.

De andere vier laureaten zijn Patrik Fagard uit Bilzen, Ines Van Belle uit Harelbeke, Iban Van der Zeyp uit Mortsel en Damien Van Herck uit Antwerpen. Ook hun werken kunt u bekijken in de virtuele galerij op www.vdab.be.

Eures bevordert mobiliteit in Europa



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

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

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

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

De VDAB werkt binnen dit EURES-netwerk mee aan de geografische en beroepsmobiliteit.

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

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

Alle VDAB-consulenten hebben via Intranet toegang tot een databank met vacatures uit heel Europa. **Een greep uit deze vacatures kan in WIS geraadpleegd worden onder de rubriek "buitenland" (te selecteren op regio). De euroconsulenten beschikken eveneens voor mobiele werkzoekenden over interessante (Internet) gegevensbanken.**

EURES en Internet

U vindt informatie over de dienstverlening van Eures op de server van de Europese Commissie

(<http://www.europa.eu.int/jobs/eures>).

Deze Eures homepage heeft "links" met de homepages van de publieke tewerkstellingsdiensten. Hierdoor hebben werkzoekenden toegang tot vacatures van alle lidstaten.

Enkele EURES realisaties in 1999 op een rij:

- In het kader van de grensprojecten Eures is er een brede waaier van inlichtingen aanwezig over "grensarbeid".
- Ter bevordering van de "Synergie met andere Europese projecten" geeft Eures aan Leonardo-cursisten vóór hun vertrek de nodige info over het land waar de (buitenlandse) stage plaatsvindt en kan Eures tussenkomen voor opvang ter plaatse.
- Werkzoekenden met interesse voor werk in het buitenland kunnen voor de dienstverlening ook terecht bij hun consulent.
Een handige leidraad "Aan de slag in Europa" zou de geïnteresseerden ertoe moeten aanzetten om de consequenties van het aanvragen en aanvaarden van een buitenlandse job vooraf goed te overwegen.
- Eures Gent was zeer intensief betrokken bij een "Medical Placement Project" van Noorwegen, voor aanwerving van dokters en specialisten voor Noorwegen.
- Euroconsulenten maakten ook opnieuw deel uit van een panel met experts om vragen van luisteraars van Studio Brussel te beantwoorden, tijdens de Euroweek (10-13 mei 1999).

Eures in cijfers

- In 1999 genoteerde contacten van euroconsulenten met werkzoekenden: 7.951
- Aantal WIS-consultaties: 198.615
- Aantal verwezen werkzoekenden op de Eures-jobs die niet in de VDAB-vacaturebank ingevoerd waren: 9.666
- Totaal: 216.232

2.2 DIAGNOSE EN TRAJECTBEPALING

Eén van de kernopdrachten van de VDAB is het zo efficiënt mogelijk samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het is dan ook van groot belang om een zo accuraat en actueel mogelijk beeld te hebben van deze twee segmenten. We analyseren de aanbodzijde met behulp van verschillende screeningsinstrumenten en -methodes.

Een goede diagnose, of screening is de start van een individueel begeleidingstraject. Systematische screening verhoogt ook de kwaliteit van de KISS-sollicitantenbank waar werkgevers zelf rechtstreeks uit kunnen rekruteren. Het aantal cv's met kwaliteitslabels zal hierdoor toenemen. Bovendien worden de beroepsaspiraties en kwalificaties van de werkzoekenden exact en volledig geregistreerd zodat de werkelijke arbeidsreserve voor de beroepsgroepen juist kan ingeschat worden. De ervaring met de sectorale screeningacties leert ons immers dat er zonder een doorgedreven screening een grote discrepantie is tussen de geregistreerde werkzoekenden en de werkelijke arbeidsreserve. Een goede diagnose is echter arbeidsintensief en in een aantal gevallen is een samenwerking op sectoraal niveau noodzakelijk. Om grote groepen werkzoekenden te screenen dienen nieuwe valide screeningsinstrumenten aangemaakt te worden.

In de meeste gevallen starten we met een algemene screening waarbij samen met de werkzoekende een analyse gemaakt wordt van zijn specifieke situatie op de arbeidsmarkt. Sterke en zwakke punten worden bekeken en naast opportuniteiten op de arbeidsmarkt gesitueerd. De beroepsaspiraties en eventuele belemmerende factoren worden in kaart gebracht.

Er zijn een aantal projecten opgestart om de algemene screening verder te verfijnen. Zo is er een beroepsoriënteringsinstrument en een beroepsgeschiktheidstest in ontwikkeling.

Op basis van de algemene screening en inspeland op de specifieke noden van de werkzoekende kan eventueel een gespecialiseerde screening of een andere specifieke begeleidingsactie gepland worden.

De gespecialiseerde screening kan bestaan uit testen die de specifieke beroepskennis en/of vaardigheden peilen, psychotechnische proeven, psychologisch onderzoek, assessment en eventueel een medisch onderzoek.

Het bereikte aantal werkzoekenden voor de module screening bedroeg per doelgroep:

1. laaggeschoolde jongeren (richtsnoer 1):	8.689
2. laaggeschoolde + 25 jaar (richtsnoer 2):	29.202
3. langdurig werklozen:	24.039
4. overige werkzoekenden:	21.564

In 1999 kregen de regionale VDAB-kantoren de mogelijkheid om in te tekenen op een additioneel budget voor het uitvoeren van extra gespecialiseerde screenings. Zowat alle regio's werkten voorstellen uit waarbij werd rekening gehouden met de regionale arbeidsmarkt en het werkzoekendenpotentieel. Op die manier werd er ingespeeld op de problematiek van de toeleiding van werkzoekenden naar de diverse beroepsopleidingen en/of werd er gestreefd naar een verhoging van de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de dossiers van de werkzoekenden. De projecten werden uitgevoerd in eigen beheer of werden uitbesteed aan gespecialiseerde instanties. Een groot deel van de trajecten verliep in samenwerking met de sector, zoals de twee voorbeelden hierna illustreren.

Screening voor de social-profitsector

Op vraag van de sector (de sociale partners van het Overlegforum voor Vorming en Werkervaring in de social-profitsector) werd in 1999 de arbeidsreserve social profit gescreend op het vlak van werkmotivatie en de geschiktheid voor het beroep. De sector vroeg deze sectorale screening om de bijkomende vacatures in het kader van de tewerkstellingsmaatregelen te kunnen invullen en om een exact beeld te hebben van de arbeidsreserve.

De niet-werkende werkzoekenden ingeschreven in de beroepen verpleegkundige, gekwalificeerd verzorgende en opvoeder (klasse 1 en klasse 2) kwamen aan bod.

De werkzoekenden moesten beantwoorden aan de officiële kwalificaties (diploma's), die vereist zijn per beroepsgroep.

De doelgroep bestond in 1999 uit 7.829 werkzoekenden (500 verpleegkundigen; 3.911 verzorgenden; 2.953 opvoeders; 465 paramedici)

De screening verliep in twee fasen. Via gestructureerde interviews gingen we na of de werkzoekende nog interesse had voor een job in de social profit, eventuele directe perspectieven voor een job had, belemmeringen zag voor een nieuwe baan of eventueel behoefte had aan training of begeleiding.

Na de algemene screening doorliepen de werkzoekenden eventueel een:

- medisch onderzoek;
- testing van de beroeps capaciteiten van de werkzoekenden: deze profielbepaling was specifiek per beroepsgroep, duurde 1 week en gebeurde door een consultant social profit i.s.m. een gespecialiseerde externe organisatie die de nodige knowhow bezat;
- infosessie over het opleidingsaanbod binnen de social profitsector.

De screening van 7.829 werkzoekenden leverde opvallende resultaten op:

- 19% gaf te kennen niet meer geïnteresseerd te zijn in een job in de social-profitsector. Met deze werkzoekenden werd een ander jobdoelwit besproken;
- 24% was geïnteresseerd in een onmiddellijke tewerkstelling; deze werkzoekenden werden vacatures aangeboden en begeleid tijdens hun zoektocht naar werk;
- 12% had behoefte aan een bijkomende opleiding of een sollicitatietraining;
- 29% was niet meer als werkzoekende ingeschreven, meestal omdat ze aan het werk was;
- 10% werkzoekenden (met verdere interesse in de social-profitsector) hadden hun traject onderbroken of waren niet onmiddellijk beschikbaar voor de arbeidsmarkt (b.v. omwille van zwangerschap, ziekte, zorgtaken ...);
- 6% bevondt zich nog in de fase van screening en was nog niet gestart in een traject

De sectorale screenings hebben een duidelijk effect gehad op de evolutie van de arbeidsreserve social profit. Deze populatie werkzoekenden is op 1 jaar met 11% gedaald. Bij de beroepsgroep verplegend personeel bedraagt het dalingspercentage 36%; voor de verzorgenden 23%; bij de opvoeders 31%. Deze daling van de arbeidsreserve social profit is toe te schrijven aan de extra vacatures, de bijkomende opleidingen én de sectorale screenings.

Eind januari 2000 bedroeg de arbeidsreserve social profit nog 6.800 werkzoekenden waarvan:

- 640 paramedici;
- 436 verplegenden;
- 2.925 verzorgenden;
- 644 maatschappelijke werkers;
- 2.155 opvoeders: waarvan 1.833 werkzoekenden met specifieke voorstudies opvoeder.

De trajecten van de gescreende werkzoekenden worden door de trajectbegeleider nauwgezet opgevolgd. Voor de werkzoekenden, die geïnteresseerd waren in een directe tewerkstelling en die in 2000 nog werkloos zijn, zullen de consultants social profit verschillende acties voorstellen zoals:

- sectorgerichte sollicitatietrainingen;
- een terugkeercursus om de kennis op te frissen;
- coaching naar een job toe.

Screening van werkzoekenden in de textielsector

Niettegenstaande de textielbedrijven kampen met een tekort aan geschoolde arbeiders, blijken er toch heel wat ingeschreven werkzoekenden te zijn met een hoofdberoep in de textielsector (2.393 personen in december 1999).

Om dit bestand in kaart te kunnen brengen, werd in de loop van 1999 een samenwerking met het sectoraal vormingsfonds COBOT opgezet. Op basis van de functieprofielen van de sector werd een screeningsinstrument ontwikkeld om werkzoekenden te kunnen testen.

Alle werkzoekenden met een hoofdberoep in de textielsector worden in 2000 uitgenodigd voor een interview waar gepeild wordt naar de arbeidsmarktrijpheid van de werkzoekende (motivatie, geschiktheid, ...).

De gemotiveerde kandidaten worden vervolgens uitgenodigd voor een technische profielbepaling; hier worden de technische vaardigheden m.b.t. het beroep nagegaan. Voor de textielfuncties in de weverij- en breigoedsector, gebeurt dit door de VDAB-instructeurs uit de opleidingscentra van Wevelgem en Sint-Niklaas.

Voor de andere sub-sectoren van de sector waar de VDAB niet over de nodige knowhow beschikt zoals spinnen, bobijnen, extrusie, afwerking tapijt, tuften, scheren, ... gebeurt de technische profielbepaling door experts van COBOT ofwel in samenwerking met scholen of bedrijven. COBOT coördineert deze actie.

Na de screening worden gepaste begeleidingsacties gepland: heroriëntering voor kandidaten die niet in het beroep of de sector wensen te werken, bijscholing van de kandidaten met specifieke tekorten of complete herscholingen en -indien mogelijk- directe doorverwijzing naar de beschikbare vacatures.

Begeleidingsplan

Het Begeleidingsplan is gebaseerd op het samenwerkingsakkoord van 13 februari 1996 tussen de federale regering, de gewestelijke regering en de gemeenschapsregeringen verlengd tot 31 december 1999. De dubbele doelstelling van het samenwerkingsakkoord:

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

Het begeleidingsplan richt zich op laaggeschoolde werkzoekenden (geen diploma van hoger secundair onderwijs) die zes maanden ingeschreven zijn als werkzoekende en jonger dan 25 jaar.

De begeleiding start met een informatiesessie voor de werkzoekende, waarin het Begeleidingsplan en de VDAB-dienstverlening worden voorgesteld. Daarna krijgt de werkzoekende de gelegenheid om een actieplan op te stellen dat bevestigd wordt in een schriftelijke begeleidingsovereenkomst tussen de werkzoekende en de consulent. Dit actieplan wordt geïntegreerd in de trajectbegeleiding. Na een begeleidingsperiode van minstens drie maanden evalueert de consulent het actieplan samen met de werkzoekende. De resultaten van deze evaluatie worden in de vorm van een evaluatiedocument verstuurd naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Resultaten:

In 1999 bestond de doelgroep uit 12.123 werkzoekenden. De VDAB maakte in 1999 totaal 7.965 overeenkomsten over aan de RVA. Verder werden er 3.608 evaluaties overgemaakt, waarvan 3.390 positieve en 218 negatieve.

De afspraken gemaakt in het samenwerkingsakkoord tussen de federale regering, de gewestelijke regering en de gemeenschapsregeringen worden tijdens de begeleiding van werkzoekenden gewetensvol nageleefd: in 1999 werden 2.801 dossiers van werkzoekenden die onvoldoende meewerkten aan hun tewerkstelling overgemaakt aan de RVA. Dit waren 975 dossiers binnen de werking van het Begeleidingsplan en 1.826 andere.

2.3 SOLLICITATIETRAINING EN -BEGELEIDING

Sollicitatietrainingen en -begeleiding gebeuren in de sollicitatiecel en maken integraal deel uit van de trajectwerking. De training past dus binnen een totaal-aanpak en staat niet los van een vooraf gemaakte screening. Deze module ondersteunt en versterkt de andere acties binnen de trajectwerking.

Een sollicitatietraining en -begeleiding heeft als doel de werkzoekende te helpen bij het vinden van de **best** mogelijke job in de **kortst** mogelijke tijd.

De sollicitatiecel wil via een eigen en aangepaste methode het aanpak- en zoekgedrag van de werkzoekende beïnvloeden, wijzigen of aanleren.

Het aanpakgedrag krijgt een assertiever karakter. Het zoekgedrag wordt gericht op diverse sollicitatiekanalen die kunnen leiden naar werk.

Nieuw is dat sollicitatietraining een onderdeel vormt van een beroepsspecifieke opleiding voor cursisten die een opleiding volgen die langer dan 2 maanden duurt en die op het eind van hun opleiding geen stage of nog geen werk hebben.

Het aanbod en de methodische aanpak van sollicitatietraining en -begeleiding is divers en wordt afgestemd op specifieke doelgroepen gekoppeld aan het niveau van de werkzoekende, zijn zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

De methoden en principes zijn :

- Actiegericht trainingsprogramma;
- Groepsondersteuning die de motivatie en het vertrouwen van de werkzoekenden bevordert;
- Individuele ondersteuning en opvolging van de werkzoekenden door de sollicitatietrainer;
- Intensieve zoektocht die het gericht exploreren van de verborgen arbeidsmarkt centraal stelt.

Resultaten

9.167 werkzoekenden volgden in de loop van 1999 een sollicitatietraining of -begeleiding. Dit is een verdriedubbeling van de resultaten t.o.v. 1998.

30% van de werkzoekenden zijn minder dan 12 maanden werkzoekend en laaggeschoold;

40% is langer dan 1 jaar werkzoekend. (curatieve doelgroep)

2.4 OPLEIDING

Door de inpassing van de beroepsgerichte vorming in de trajectwerking is Training & Opleiding geëvolueerd van een autonome productie-eenheid naar een geïntegreerd onderdeel van de trajectwerking (module 4).

Deze uitdaging heeft het productievolume niet doen dalen. Integendeel, in 1999 werden 9.316.111 uren gepresteerd tegenover 9.226.159 in 1998, hetzij 101%.

Door de klantgerichte, trajectgebonden benadering is het objectief in uren echter minder belangrijk geworden.

De telling binnen trajectwerking, het modulebereik, is in het kader van de nieuwe filosofie en het daaruit afgeleide beheerscontract veel belangrijker.

Kortere beroepsopleidingen, waar mogelijk

In het kader van de trajectwerking wordt de beroepsopleiding niet langer gemaakt dan nodig. Een groeiend aantal opleidingen in de werkplaats en de accentuering van persoonsgerichte vorming (module 5) als zelfstandig onderdeel zijn hiervan het gevolg.

Blijvende toeleidingsproblematiek

De inspanningen van de trajectbegeleiders nemen niet weg dat de toeleidingsproblematiek groot blijft. De VDAB deed in 1999 bijzondere inspanningen omtrent toeleiding. Er werd een budget van 100 miljoen frank vrijgemaakt voor lokale toeleidings- en oriënteringsacties. Bovendien is een technische werkgroep van het beheerscomité opgericht die oplossingen voor de toeleidingsproblematiek onderzoekt.

Via de module Training & Opleiding bereikten we 26.828 werkzoekenden. De verdeling per doelgroep ziet er als volgt uit:

1. laaggeschoolde jongeren (richtsnoer 1)	1.449
2. laaggeschoolde + 25 jarigen (richtsnoer 2)	5.612
3. langdurig werklozen (+ 1 j.)	7.728
4. overige werkzoekenden	12.039

Interessant is ook om het aantal beëindigde opleidingen en het aantal gerealiseerde opleidingsuren voor werkzoekenden op een rij te zetten. Deze aantallen liggen hoger dan de cijfers voor de bereikte werkzoekenden omdat sommige cursisten meerdere opleidingsmodules volgen.

Aantal beëindigde opleidingen voor werkzoekenden 1999

Secundaire sector	14.215
Tertiaire sector	14.906
Quartaire sector	3.668
Totaal	32.789

Aantal opleidingsuren voor werkzoekenden 1999

Secundaire sector	4.107.841
Tertiaire sector	2.929.798
Quartaire sector	1.730.060
Totaal	8.767.699

Voor meer informatie over de aard van de opleidingen verwijzen we naar bijlage 2, tabel D

De doorstromingsresultaten na de opleiding zijn interessant. Van alle opleidingen beëindigd in de eerste zes maanden van 1999 zien we dat zes maanden later 71,2 % aan het werk is en 12 % nog een verdere opleiding volgt.

TIG-lassen voor vrouwen

De regio Kortrijk-Roeselare telt de laagste werkloosheidsgraad bij de mannen van Vlaanderen (2,98% in december 1999). Dit betekent dat de mannelijke arbeidsreserve van metaalarbeiders zo goed als "op" is. Bekwame lassers bijvoorbeeld zijn helemaal onvindbaar. Aangezien licht laswerk zich ook uitstekend leent om door vrouwen uitgeoefend te worden, werd in samenspraak met de VZW TOFAM West-Vlaanderen (paritair opleidingsfonds van Fabrimetal West-Vlaanderen), een opleidingsproject voor vrouwelijke werkzoekenden opgestart.

Na een intensieve rekrutering startte op 16 november 1998 een opleiding "TIG-lassen voor vrouwen".

Een twaalfstal deelnemers volgden in totaal 800 uur opleiding en deed daarna nog 4 weken stage in een metaalbedrijf. 6 maanden na het beëindigen van de opleiding waren er 8 die als lasser waren tewerkgesteld, 3 zwangere ex-cursistes en slechts één iemand die nog op zoek was naar een job.

Gezien het succes werd het project herhaald in 1999. Op 8 november 1999 startten opnieuw 10 vrouwelijke werkzoekenden een opleiding die ditmaal bestaat uit 22 weken (proef, lasopleiding, alternerende stage, voltooiingsstage). Op de startdag van de opleiding kwam de minister van Werkgelegenheid, Renaat Landuyt, zijn steun aan het project betuigen.

2.5 PERSOONSGERICHTE VORMING

De inzetbaarheid van werkzoekenden wordt niet alleen bepaald door hun technisch opleidingsniveau, maar ook door hun kennis van het Nederlands en/of hun taalvaardigheid, hun sociaal en psychologisch aanpassingsvermogen en hun werkhoudingen. De jaarlijkse analyse van de vacature-eisen wijzen er bovendien op dat sociale vaardigheden en werkhoudingen in belang toenemen als selectiecriteria bij aanwerving.

In het kader van de trajectbegeleiding biedt de VDAB dan ook naast de beroepsspecifieke opleidingen, sollicitatietrainingen, stages, enz... aangepaste persoonsgerichte opleidings- en vormingspakketten aan. Deze vallen onder module 5.

Deze vorming is gericht op:

1. Het wegwerken van persoonsgebonden problemen die een hinderpaal zijn voor een job. Hiermee bedoelt men: onvoldoende kennis van het Nederlands en/of van het rekenen, gebrekkige sociale en communicatieve vaardigheden en/of onaangepaste leef- en werkhoudingen die het volgen van een beroepsspecifieke opleiding, een sollicitatietraining, een stage en/of het vinden van werk ernstig belemmeren.
2. Het bijschaven van de attitudes die vereist zijn voor een specifieke opleiding of job.

Het aanbod aan persoonsgerichte vorming is divers en afgestemd op clusters van "persoonsgebonden problemen" waarmee werkzoekenden kunnen te kampen hebben.

Zo vallen binnen het bestek van module 5:

- Nederlands voor anderstaligen als noodzakelijke voorwaarde voor een technische opleiding, stage of job;
- basisvaardigheden taal, rekenen, ... met het oog op een opleiding, stage of werk;
- sociale en/of communicatieve basisvaardigheden en attitudes ontwikkelen;
- werkzoekenden terug doen geloven in hun kansen op de arbeidsmarkt, motiveren en aanzetten tot actie;
- inspelen op belemmerende factoren zoals kinderopvang, mobiliteit, kennis van rekruteringskanalen...

In 1999 volgden 3.131 werkzoekenden een persoonsgerichte vorming bij de VDAB. De helft was minder dan 1 jaar werkloos en laaggeschoold.

Van deze werkzoekenden koos 65 % uit het aanbod persoonsgerichte vorming een opleiding Nederlands voor anderstaligen, de overige 35 % koos voor een attitude-training of een algemene vorming (rekenen en taal).

Persoonsgerichte vorming

Persoonsgebonden problemen staan vaak een succesvolle zoektocht naar werk in de weg. Wie onvoldoende communicatief, assertief, sociaal vaardig, flexibel, mobiel of zelfstandig bevonden wordt, kampt met een handicap op de jobmarkt. Die vaardigheden en attitudes kunnen nochtans bijgespijkerd worden.

De projectwerkgroep "Persoonsgerichte Vorming" zette er de schouders onder en lichtte het bestaande aanbod door. Er bleek heel wat knowhow in huis te zijn, zij het versnipperd. Ook de vormingsbehoeften werden nagekomen. Zo bleken langdurig werklozen niet zelden te worstelen met persoonsgebonden problemen. Maar ook schoolverlaters met weinig of geen werkervaring hebben er problemen mee. Twee trainingspakketten zijn inmiddels klaar: "Zappen op de arbeidsmarkt" en "Opstap".

"Zappen op de arbeidsmarkt" helpt laaggeschoolde jongeren greep te krijgen op een -in hun ogen- vaak somber lijkende toekomst. Per trainingssessie van 3 weken verwerven 8 tot 12 cursisten een realistische kijk op leren en werken. Via activiteiten verkennen ze de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, ontdekken ze hun mogelijkheden en beginnen ze het nodige zelfvertrouwen en verantwoordelijkheidsgevoel te ontwikkelen. De deelnemers kiezen zelf welke activiteiten ze willen uitproberen en rapporteren hierover. Via individuele gesprekken met de trainer leren ze hun ervaringen om te zetten in haalbare engagementen. Deze concretiseren ze naar het einde van de training toe in een persoonlijk actieplan, dat ze met de steun van een trajectbegeleider uitvoeren. Dat kan een beroepsopleiding zijn, een opleiding op de werkvloer, een sollicitatietraining, actief zoeken naar werk of een combinatie van twee of meer van deze opties.

"Zappen op de arbeidsmarkt" wordt een belangrijk luik van de actie "Startbaan" in 2000.

2.6 OPLEIDING EN BEGELEIDING OP DE WERKVLOER

In het kader van de trajectwerking besteden we bijzondere aandacht aan de verschillende formules van opleiding en begeleiding op de werkvloer. Daarom werd binnen het trajectmodel een aparte module voor deze leervormen vastgelegd.

In deze module verwerft en/of vervolledigt de werkzoekende zijn basiskennis, beroepsspecifieke vaardigheden en attitudes in een bedrijfsomgeving. Tijdens deze module begeleidt de VDAB de werkzoekende. Ook de inbreng van de werkgever is een onderdeel van de opvolgingsprocedure. Het is de bedoeling om deze formules intensiever te gebruiken (al dan niet in combinatie met andere modules van de trajectwerking, vb. 3, 4 of 5) om tot zo efficiënt mogelijke trajecten te komen. Deze doelstelling wordt onder meer ondersteund door de creatie van de functie van consulent stagebegeleiding in de werkzoekendenlijn.

Het totale bereik voor de module opleiding / begeleiding op de werkvloer bedroeg 16.087 werkzoekenden.

Dit waren 557 laaggeschoolden jongeren, 3.019 laaggeschoolden +25-jarigen, 7.718 langdurig werklozen en 4.793 overige werkzoekenden.

Hierna vindt u een korte voorstelling van de verschillende formules

Alternerende opleidingsvormen

- Opleidingsperiodes in een beroepsspecifieke opleiding (module 4) worden afgewisseld met stages in een bedrijf.
- De stageperiode in het bedrijf kan maximaal 50% bedragen van de totale opleidingsduur.
- De totale opleidingsduur bedraagt maximaal één jaar.
- Er is geen aanwervingsplicht voor het bedrijf.
- Er is geen financiële vergoeding verschuldigd door het bedrijf.
- Opleidingen waarvoor officiële brevetten afgeleverd worden en opleidingen uit de vervoersector komen niet in aanmerking voor deze formule.

Voltooiingsstage

- Deze stage wordt ingepast op het einde van een beroepsspecifieke opleiding (module 4).
- De duurtijd bedraagt maximaal 6 weken en wordt per sector of beroep door het beheerscomité vastgelegd.
- Er is geen aanwervingsplicht voor het bedrijf.
- Voor een aantal sectoren of beroepen is een financiële vergoeding verschuldigd door het bedrijf.

Wervings- en opleidingproject: Werkzoekenden voor Belgacom

Begin 1999 signaleerde Belgacom een nood aan 200 gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs richting elektronica en dit voor diverse technische functies.

Gezien deze technici nagenoeg onvindbaar zijn op de arbeidsmarkt, startten FOREM en VDAB in het voorjaar van 1999 een campagne met als doel, werkzoekenden te vinden die –mits een intensieve cursus elektriciteit-elektronica- omgeschoold werden ter invulling van deze vacatures.

Na een selectieprocedure bij Belgacom startte een 60 dagen durend opleidingstraject in 6 VDAB-centra voor industriële automatisering. Tijdens de opleiding werden verschillende bezoeken gebracht aan Belgacom-vestigingen, zodat de cursisten een duidelijk beeld kregen van de beschikbare functies. Na een voltooiingsstage van 4 weken konden in 1999 uiteindelijk 70 VDAB-cursisten aan de slag bij Belgacom als technicus telecommunicatie.

Individuele beroepsopleiding (IBO)

- Wanneer een werkgever voor een bepaalde job geen geschikte kandidaat vindt, kan een Individuele Beroepsopleiding ingericht worden.
- De Individuele Beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is in feite een on-the-job-training voor nieuwe medewerkers, met sterk gereduceerde kosten voor de werkgever. De werkgever betaalt geen loon, geen RSZ, enkel een premie.
- De premie is het verschil tussen het normaal loon en een gemiddelde werkloosheids- of OCMW- uitkering. De werkgever verzekert de cursist tegen arbeidsongevallen en betaalt de verplaatsingskosten.

- Deze opleidingen zijn enkel mogelijk voor jobs waarvoor de VDAB geen eigen opleidingen organiseert. Wel is een combinatie mogelijk tussen een VDAB-opleiding en een IBO.
- De modaliteiten zijn in 1999 versoepeld. Elke werkzoekende in Vlaanderen kan een Individuele Beroepsopleiding in een onderneming volgen. Ook schoolverlaters in wachttijd die niet over een diploma hoger secundair onderwijs beschikken kunnen in een IBO stappen. Voor knelpuntvacatures vallen ook de diplomabeperkingen weg.
- Het opleidingsprogramma kan 1 tot 6 maanden duren. Voor doelgroepen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt kan de duur tot 12 maanden oplopen. De werkgever en de VDAB bepalen het programma op maat van iedere kandidaat.
- Na de opleiding komt de cursist in dienst met een contract van onbepaalde duur.
- In 1999 startten 4.209 IBO's, hetzij 209 meer dan het objectief, 16,6% meer dan het resultaat van vorig jaar. In hoofdstuk 3 vindt u nog een tabel met de realisaties per regio.

Collectieve opleiding op de werkvloer

- Deze collectieve (minimum 5 personen) opleidingsvorm vindt volledig plaats in een bedrijf (al of niet voorafgegaan of gekoppeld aan een module 4).
- De duurtijd bedraagt maximaal 12 maanden, en is afhankelijk van het verwachte rendement aan het einde van de opleiding.
- Er is geen aanwervingsplicht voor het bedrijf.
- Deze formule is vooral bedoeld voor opleidingen die niet door VDAB georganiseerd worden.
- Opleidingen waarvoor officiële brevetten afgeleverd worden en opleidingen uit de vervoersector, komen niet in aanmerking voor deze formule. In hoofdstuk 3 vindt u meer informatie over de aard van en de opleidingsuren voor deze formule.

Sociale Werkplaatsen

- Zeer moeilijk bemiddelbare werklozen vormen de doelgroep laaggeschoolde werkzoekenden die met fysieke, psychische en sociale beperkingen worden geconfronteerd en bovendien gedurende minimaal 5 jaar inactief zijn geweest.

- De werkgever krijgt van de RVA een herinschakelingsuitkering (actief gebruik van de werkloosheidsuitkering) en van het Vlaamse Gewest een persoonsgebonden degressieve loonpremie.
- Tijdens de tewerkstelling is er permanente begeleiding door de werkgever.
- Er is een jaarlijks overlegmoment tussen de werkgever en de VDAB-consulent.
- Vanaf het derde jaar kunnen er begeleidingsgesprekken zijn tussen de werknemer en de VDAB-consulent i.f.v. de doorstroming naar het normaal economisch circuit.

Invoegbedrijven

- Invoegbedrijven zijn startende bedrijven die na een middellange invoegperiode waarbij ondersteuning nodig is, hun plaats innemen tussen de gewone bedrijven.
- Doelgroep: langdurig (min. 12 maanden) niet-werkende werkzoekenden met maximaal een diploma hoger secundair onderwijs.
- De werkgever ontvangt een degressieve premie als bijdrage in de totale loonkost van een invoegwerknemer die voor maximaal 4 jaar kan worden toegekend.
- Tijdens de tewerkstelling is er begeleiding door de werkgever en bijkomende begeleidende acties door de VDAB of door een externe organisatie.
- Er is jaarlijks overleg tussen de werkgever en de VDAB-trajectbegeleider.

Werkervaringsplan: WEP+

- Doelgroep: (bij voorrang laaggeschoolde) langdurig werklozen (24 maanden), bestaansminimumtrekkers en steuntrekkers die tenminste 12 maanden bijstand genieten.
- Tewerkstelling in de non-profitsector (lokale besturen en vzw's)
- Max. 1 jaar.
- Algemeen en geïndividualiseerd begeleidingsplan; begeleiding door werkgever en WEP+-consulenten (VDAB-personeel of uitbesteed aan derden).
- Verplichte sollicitatietraining gedurende de twee laatste maanden van de tewerkstelling.
- Werkgever ontvangt een substantiële premie als bijdrage in de loonlast; ook de voordelen van het voordeelbanenplan zijn van toepassing (RSZ-verbod).

- Een tewerkstelling in het kader van Wep-plus zou voor de aangeworven werknemers een brug moeten vormen tussen een periode van werkloosheid en een nieuwe periode van werk binnen het reguliere economische kader.
- Werkgevers uit de non-profitsector (lokale besturen en vzw's) en werkgevers uit de Sociale Maribel sectoren kunnen een Wep-plus-project opzetten.

• Enkele cijfergegevens

Sinds de start van wep+ werden in totaal 7.666 werkzoekenden geplaatst.

In 1999 werden 3.218 werkzoekenden geplaatst, 612 jobs stonden eind december 1999 nog open.

Er werden 17.473 werkzoekenden verwezen voor een job. Dit is een gemiddeld aantal verwijzingen van 4,2 per job.

Enkele kenmerken van de geplaatste werkzoekenden: ruim 2/3 van de werknemers zijn vrouwen. Het grootste deel (37%) van de werknemers zijn tussen de 30 en 40 jaar. 35% volgde lager onderwijs en 36% lager secundair onderwijs.

Centrale en subregionale ombudsdiensten

De centrale ombudsfunctie

In 1999 ontving de centrale ombudsdienst :

- 215 vragen om informatie, die onmiddellijk werden afgehandeld of waarbij de verzoeker werd doorverwezen naar de bevoegde instantie;
- 37 vragen om bemiddeling en klachten met betrekking tot de VDAB, die ter behandeling werden overgemaakt aan de STC-ombudsdiensten;
- 5 vragen om bemiddeling en klachten die betrekking hadden op andere instanties, waarbij de verzoekers werden doorverwezen.

Verder onderzocht de centrale ombudsdienst de verzoeken die door de STC-ombudsdiensten werden behandeld. De hieraan ontleende managementinformatie werd met de dienst Kwaliteit doorgenomen.

De ombudsdiensten van de Subregionale Tewerkstellingscomités

Het decreet van 31 maart 1993 houdende vaststelling van het Charter van de Werkzoekende bepaalt dat de werkzoekende die meent dat de VDAB het Charter niet heeft nageleefd, zich tot het STC kan wenden.

Verder stipuleert het STC-besluit van de Vlaamse regering van 7 juli 1998 dat het STC ermee belast wordt toe te zien op een objectieve behandeling van de werkzoekenden bij de arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding, georganiseerd door de VDAB of door andere instellingen, die ofwel erkend zijn door de dienst ofwel gesubsidieerd zijn door de Vlaamse overheid. Daarbij wordt eveneens uitgegaan van het Charter van de Werkzoekende.

In de periode van 1.9.1998 tot en met 31.8.1999 behandelden de STC's 179 verzoeken, wat een stijging van 17 dossiers ten opzichte van de vorige periode.

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

Opsplitsing van de ontvangen dossiers over de STC's (periode 1.9.1998 - 31.8.1999)

regio	aantal verzoekschriften
Aalst-Oudenaarde	2
Antwerpen-Boom	33
Brugge	10
Gent	17
Kortrijk - Roeselare	19
Leuven	24
Limburg	35
Mechelen	5
Oostende - Ieper	7
Sint-Niklaas - Dendermonde	8
Turnhout	12
Vilvoorde	7
BNCTO - Nederlandstaligen in Brussel	-
Totaal	179

Diensten waarop de dossiers betrekking hebben (periode 1.9.1998 - 31.8.1999)

VDAB	• Werkzoekendenlijn	
	begeleiding	80
	opleiding	92
	• Commerciële diensten - CONSULT	5
	subtotaal	177
	Instanties buiten de VDAB	2
Algemeen totaal		179

Het aantal bij de STC's ingediende verzoeken is opnieuw toegenomen. Overigens viel het aantal klachten andermaal te verwaarlozen in relatie tot het totaal aantal door de dienst ontplooiende activiteiten. Gemiddeld 30% van de klachten werd door de STC-ombudsdiensten gegrond bevonden en dit percentage is zowat een constante.

In de sector Begeleiding betroffen de gegronde klachten individuele situaties die te maken hadden met een moment van onoplettendheid, met inschattingfouten bij het beoordelen van de werkwillegheid van bepaalde werkzoekenden, evenals met situaties waarin een klantvriendelijke benadering zoek was.

In de sector Opleiding waren de klachten die verband houden met geweigerde of stopgezette opleidingen andermaal prominent aanwezig.

In de meeste gevallen wachtten de directies niet op de uitspraak van het STC om de nodige bijstellingen te doen. Uit de klachtenbehandeling blijkt overigens duidelijk dat de trajectmatige aanpak toelaat om de verzoekers, al dan niet gedupeerd, doeltreffend op te vangen.

2.7 BEHEER VAN DE TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S

De gewesten zijn bevoegd voor het beheer van de meeste tewerkstellingsprogramma's.

De VDAB speelt een belangrijke rol m.b.t. de toeleiding van de kandidaten, de vacaturebehandeling en de betaling van premies en sommige lonen.

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

De tewerkstelling in dit stelsel blijft beperkt tot max. 12 maanden met aanmoediging van deeltijdse tewerkstelling. Het actief gebruik van werkloosheidsuitkeringen voor de financiering van deze programma's ligt hoger wanneer de werknemers wonen in een gemeente met een hogere werkloosheidsgraad (20%) dan de gemiddelde werkloosheid van de streek.

Het systeem gericht op werkervaring en eventueel opleiding is uitgebreid naar de commerciële sector door de uitwerking van het WEP-privé plan. Werkgevers die langdurig werklozen een werkervaringsplaats aanbieden

kunnen onder bepaalde voorwaarden een werker-
varingspremie krijgen en het recht openen op een
opleidingspremie betaald door de VDAB.

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

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

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

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

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

In vergelijking met 1998 is het totaal aantal gesco's met 11,21% gestegen.

Het aantal voltijdse banen steeg met 18,24%, en het aantal deeltijdse met 6,25%.

Gesco's eind 1999

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	2.285	872	3.157
Vrouwen	2.311	4.989	7.300
TOTAAL	4.596	5.861	10.457

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

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

Enkel de in de bestaande initiatieven vrijgekomen arbeidsplaatsen kunnen opgevuld worden, onder meer door werknemers uit het doorstromingsprogramma (Wep-plus).

Eind 1999 waren er 9.744 DAC-werknemers tewerkgesteld, veelal in VZW's en non-profit organisaties.

Dit premiestelsel dat de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden aanmoedigt is degressief over vier jaren (80% - 60% - 40% - 20%)

De VDAB betaalt de premies aan de 21 erkende invoegbedrijven.

Budget tewerkstellingsprogramma's

Tewerkstellingsprogramma	1997	1998	1999
DAC	6.200.000.000	6.199.488.155	6.178.329.201
GESCO (provinciale en lokale besturen)	(1)	(1)	(1)
GESCO (veralgemeend stelsel)	4.956.800.000 (2)	4.372.242.503	4.503.135.605
TOTAAL	11.156.800.000	10.571.730.658	10.681.464.806

(1) premies worden door RSZ betaald

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



3. Accountmanagement voor werkgevers

De VDAB heeft zijn organisatie gevoelig hertekend. Door die herstructurering evolueert de VDAB van een productgerichte naar een resoluut klantgerichte organisatie. We vormden afzonderlijke dienstenlijnen voor werkgevers en werkzoekenden. Voor de werkgeverslijn werd het accountmanagement op regionaal en sectoraal niveau ingevoerd. De nieuwe accountmanagers hebben de ambitie om bedrijfsadviseurs te worden op het vlak van personeelszaken. De VDAB biedt op het vlak van human resources immers een ruim, doeltreffend en integraal dienstenpakket. Bovendien is de VDAB ideaal geplaatst om de economische doelstellingen van het bedrijf te combineren met oplossingen die een maatschappelijke meerwaarde genereren. Talrijke succesvolle initiatieven voor groepen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt illustreren dit. We sluiten ons hier aan bij de conclusies van het tweede Vlaams Sociaal – Economisch Forum dat stelt dat het HRM-beleid zich meer dan nu bewust moet worden van de arbeidsmarkt waarbinnen het zich beweegt. Meer “arbeidsmarkt bewust aanwerven” dringt zich op in een krappe arbeidsmarkt.

De VDAB wil hierbij de partner van het bedrijfsleven zijn via begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekenden.

De VDAB kiest ervoor om werkgevers gratis een prima basisdienstverlening te verschaffen. Deze service omvat: correct invoeren van vacatures, verspreiding vacatures naar WIS- kiosken, Internet en eventueel radio en teletekst, opvolging van vacatures en eventuele toeleiding van werkzoekenden, informatie over werkgelegenheidsmaatregelen.

De contactdiensten in de regionale kantoren samen met gebruiksvriendelijke on line toepassingen en een grotere bereikbaarheid via het nieuwe callcenter zijn drie kanalen voor deze dienstverlening. Naast de gratis dienstverlening voor werkgevers ontwikkelde de VDAB een reeks services volledig op maat van de werkgever. Deze dienstverlening tegen betaling is volledig selfsupporting en de prijszetting is marktconform. We pleiten voor een symbiose tussen de gratis dienstverlening en de toegevoegde services tegen betaling. We zetten hiervoor een aantal argumenten op een rij.

I. Een efficiënte, transparante ontmoeting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dient het algemene belang.

De overheid heeft een verantwoordelijkheid op het vlak van de arbeidsmarktwerking. De VDAB wil ervoor zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar snel, efficiënt en goedkoop kunnen vinden. De VDAB is de olie in het raderwerk van de arbeidsmarkt. Om een effectieve speler te zijn op de arbeidsmarkt wil de VDAB een integrale service aanbieden aan werkzoekenden en werkgevers. Een aantrekkelijk en samenhangend dienstverleningspakket verhoogt de slagkracht van de VDAB. Klanten wensen immers vaak een "one stop shopping". Men doet liever beroep op één partner voor verschillende diensten.

Hierdoor kan de VDAB vacatures verwerven die anders naar een andere integrale serviceverlener zouden vloeien. Dit verhoogt de transparantie op de arbeidsmarkt. Overigens vervalt in het nieuwe decreet de oude beschottenregeling en wordt het voor iedereen mogelijk tegelijkertijd mee te spelen op alle deelmarkten waardoor de concurrentie voor de VDAB vanzelfsprekend nog groter wordt en de aanwezigheid van de VDAB op alle deelmarkten een must.

De overheid als publieke dienstverlener staat echter voor de uitdaging om alle werkgevers gelijk te bedienen. Daarom is de basisdienstverlening (verspreiding vacatures, toeleiding en info) gratis. Sommige werkgevers verwachten meer en wensen arbeidsintensieve screening, selectie of opleiding. Het is derhalve billijk dat hier een marktconforme prijs tegenover staat.

De commerciële activiteiten van de VDAB hebben een wettelijke basis (Besluit Vlaamse Regering 21/12/1988). Bovendien waakt de VDAB erover dat er een zorgvuldige sociaal-economische afweging gebeurt in haar activiteiten. Het "mission statement" luidt niet voor niets "Impact uitoefenen op de arbeidsmarkt in harmonie met economie en maatschappij." Ook het beheerscontract met de Vlaamse regering weerspiegelt deze balans.

De **Sociaal Economische Raad van Vlaanderen**⁽¹⁾ onderschrijft de liberalisering op het vlak van arbeidsbemiddelingsactiviteiten, waartoe de toepassing van de nieuwe IAO-Conventie nr. 181 leidt, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden. In het bijzonder acht de Raad een versterking van de rol van de VDAB als centrale

actor op de Vlaamse arbeidsmarkt van wezenlijk belang. Dit is noodzakelijk om een universele dienstverlening op het vlak van arbeidsbemiddelingsactiviteiten te waarborgen.

Het **Internationaal Arbeidsbureau** zelf onderschrijft eveneens de centrale én sociale rol van de arbeidsbemiddelingsdiensten, en pleit tezelfder tijd voor meer samenwerking met de particuliere organisaties⁽²⁾.

Het **Verdrag van Amsterdam**⁽³⁾ verschaft een raamwerk voor het Europese werkgelegenheidsbeleid waarbij het belang van de overheid en de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten duidelijk wordt erkend.

2. Het marktmechanisme speelt een zelfregulerende rol bij de commerciële diensten van de VDAB.

De marktdiensten van de VDAB zijn self-supporting. De prijzen zijn marktconform en de kostentoewijzing is transparant. Bij onvoldoende vraag van de werkgevers treedt een natuurlijke economische dood op.

De respons van de klanten op de commerciële dienstverlening is immers een zeer goede waardemeter.

3. De marktactiviteit heeft een positief welvaartseffect.

We stellen vast dat T-Interim, het uitzendkantoor van de VDAB meer uitzendkrachten uit zogenaamde risicogroepen telt. Het relatieve aandeel van laaggeschoolden, migranten en allochtonen is groter dan het sectorgemiddelde. We stellen ook vast dat KMO's een relatief grotere klanten-groep vormen dan bij de particuliere uitzendkrachten. Het aanbieden van een integrale en een correcte service tegen een goede prijs werkt drempelverlagend voor KMO's.

4. Commerciële marktactiviteiten ondersteunen het imago van de VDAB.

De aanwezigheid in alle relevante sectoren van de arbeidsmarkt verhoogt onze credibiliteit als partner op de arbeidsmarkt. Dit zowel naar werkzoekenden als naar werkgevers toe. Via deze ingang bij de werkgevers is de VDAB in staat om ook zijn sociale opdracht naar moeilijke doelgroepen toe beter te realiseren. Zonder het aanbieden van een totaalpakket verliest de VDAB de

(1) Standpunt van de Serv m.b.t. de inpassing in de Vlaamse regelgeving van de IAO-conventie nr. 181 inzake private werkgelegenheidsbureaus en van de hierbij aansluitende IAO-aanbeveling, Brussel, 11 maart 1998

(2) IAO-conventie 181, 19 juni 1997

(3) juni 1997

noodzakelijke toegangspoorten op de arbeidsmarkt. Nu uitzendarbeid een steeds grotere plaats gaat innemen als rekruteringskanaal, is het voor de VDAB belangrijk dit rekruteringskanaal zelf te kunnen hanteren. Zoniet dreigt een neerwaartse spiraal die het geloof in een efficiënte overheidsdienst fel aantast.

5. De commerciële diensten houden de VDAB fit, modern en alert.

Instructeurs die werknemers opleiden blijven vanzelf up-to-date. Deze VDAB-opleidingen voor werknemers komen de opleidingen voor werkzoekenden sterk ten goede. Het contact met de bedrijfsrealiteit zorgt ervoor dat de opleidingen voor werkzoekenden aansluiten bij de concrete behoeften van het bedrijfsleven.

Dit werkt inspirerend voor de instructeurs en stimuleert vernieuwing.

Ook in de sectoren uitzendarbeid, werving & selectie en outplacement zien we regelmatig jobrotaties van VDAB-medewerkers tussen basisdienstverlening en commerciële diensten en ook omgekeerd. Dit schept een toegevoegde waarde voor de klanten en biedt tevens een kans voor een gedifferentieerd HR-beleid.

6. Commerciële diensten genereren financiële middelen voor de basisdienstverlening van de VDAB.

De afgelopen 10 jaar is ongeveer 700 miljoen winst van T-Interim gebruikt om te investeren in de basisdienstverlening. Zo werd een deel van de informatie- en communicatie- infrastructuur met deze bijkomende middelen gerealiseerd.

7. De marktdiensten van de VDAB vervullen een regulerende en corrigerende functie.

De aanwezigheid van de VDAB in marktsegmenten verschaft ervaringsexpertise die nuttig is voor de beleidsmakers. De aanwezigheid op de markt van een publieke partner is een element van kwaliteitscontrole van de dienstverlening. De kans dat malafide praktijken ontdekt worden, neemt toe.

De fusies die momenteel aan de gang zijn in de uitzendsector dreigen te leiden tot een markt waar slechts enkele grote multinationale spelers de prijzen en evoluties bepalen. De VDAB kan dit doorbreken.

8. Complementariteit.

De VDAB is vaak actief in andere bedrijven en sectoren en voor andere doelgroepen. We citeren uit het Jaarboek 1998 "De arbeidsmarkt in Vlaanderen": 'Uit een vergelijking van het profiel van de 2500 personen die door VDAB-Consult werden geplaatst en door particuliere selectiebureaus zien we dat VDAB-Consult proportioneel veel meer werkzoekenden, schoolverlaters, laaggeschoolden en jongeren plaatst. Bovendien werkt de dienst in verhouding veel meer met KMO's. Het relatief grote marktaandeel is wellicht slechts voor een beperkt deel ten koste gegaan van de private sector. Ook bij VDAB-Outplacement stellen we vast dat groepsoutplacement sterker aanwezig is. De doelgroep bevat ook proportioneel meer arbeiders en bedienden.' (Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek)

T-Interim kan ook belangrijk zijn voor risicogroepen op de arbeidsmarkt. Dankzij een nauwe samenwerking met de VDAB, kan de dienst de uitzendarbeid beter starten na een aangepaste opleiding. Meer laaggeschoolden kunnen op die manier bij het arbeidsmarktproces worden betrokken. In zeer veel gevallen leidt dit naar een reguliere job. Uitzendarbeid past dus perfect in de trajectbegeleiding van werkzoekenden. Uitzendarbeid wordt overigens in het algemeen steeds meer een springplank naar een vaste job. Daarom mag de VDAB hier niet afwezig blijven.

9. "Markt of geen markt" is niet de vraag.

De VDAB speelt in op de aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau om een gemengd model van arbeidsbemiddeling te ontwikkelen waar ruimte is voor zowel concurrentie als samenwerking tussen openbare en particuliere organisaties (zie ook punt 1). De VDAB illustreert dat marktwerking als middel kan bijdragen tot een doelmatigere en doeltreffendere uitvoering. Het uitbestedingsbeleid voor de trajectwerking (waarbij ongeveer een derde van de activiteiten via derden verloopt), de talrijke partnerships met private spelers en het raamakkoord met UPEDI illustreren win-win situaties voor overheid, burger en private sector. Ook de SERV koppelt in haar advies voorwaarden aan een geliberaliseerde arbeidsbemiddeling, o.a. een versteviging van de rol van de VDAB op de arbeidsmarkt (zie ook punt 1).

Omdat de VDAB zo flexibel mogelijk wil blijven, opteert de VDAB, in het licht van de huidige discussies over de rol van de VDAB voor een verzelfstandiging van haar commerciële diensten in een publieke Naamloze Vennootschap. Deze vennootschap integreert T-interim, VDAB-Consult (met Werving en Selectie en Training en Opleiding) en VDAB-Outplacement.

Dit sluit aan bij de afschaffing van de zogenaamde "beschottenregeling" in het decreet omtrent private arbeidsbemiddeling (13/04/1999).

Deze NV heeft niet winstmaximalisatie als ultiem doel maar streeft prioritair een sociale rol na. Uiteraard met het uitdrukkelijk engagement om marktconform en self-supporting te werken. Het is dus een sociale NV die professionele en commerciële technieken gebruikt. De verzelfstandiging laat ook toe om de commerciële activiteiten onafhankelijk van het regisseursschap op de arbeidsmarkt te laten lopen. Hierdoor wordt ook een uniforme behandeling op het vlak van BTW en vennootschapsbelasting mogelijk.

3.1 DE BASISDIENSTVERLENING VOOR WERKGEVERS

Deze gratis service voor werkgevers omvat:

- correct invoeren van vacatures;
- verspreiding van de vacatures naar WIS-kiosken, Internet en eventueel VRT-radio en teletekst;
- opvolging van vacatures;
- eventuele toeleiding van kandidaten;
- informatie over werkgelegenheidsmaatregelen.

Ontvangen en vervulde vacatures

Het aantal ontvangen en vervulde vacatures is een belangrijke parameter in het Beheerscontract tussen de Vlaamse regering en de VDAB. De tabel hieronder geeft ons een overzicht voor de diverse economische circuits.

Het **normaal economisch circuit** wordt ingedeeld in vaste en tijdelijke circuits:

vaste circuits: jobs met een contract van onbepaalde duur of van lange duur. Hieronder vallen het gewone circuit (contract van onbepaalde duur), de stage, het eerste werkervaringscontract, vervanging bij loopbaanonderbreking in de privé-sector, vervanging bij brugpensioen, het banenplan, de dienstenbanen (=activering van de werkloosheidsuitkeringen);

tijdelijke circuits: in de tijd beperkte contracten. Deze omvatten de interimjobs, de tijdelijke jobs en de studentenjobs.

Alternatief circuit: vacatures voor gesubsidieerde jobs in overheidsdiensten of non-profit organisaties (DAC, WEP+, gesubsidieerde contractuelen).

Andere: Eures-vacatures (vacatures ontvangen in het kader van de internationale uitwisseling binnen Europa) en extra's (jobs met zeer korte tewerkstellingen in de horecasector).

Vacatures januari - december 1999 - CIRCUIT

	Ontvangen		Vervuld	
	Aantal	toV 1998	Aantal	toV 1998
vaste circuits	104.154	+7,1%	80.241	+2,4%
tijdelijke circuits	61.560	+56,5%	46.196	+43,4%
normaal economisch circuit	165.714	+21,3%	126.437	+14,3%
alternatief circuit	10.191	0,04%	8.506	-2,03%
andere	2.122	+23,2%	1.093	+26,5%
TOTAAL	178.027	+19,9%	136.036	+13,2%

In 1999 werden 178.027 jobs ontvangen, d.i. een stijging met 19,9% t.o.v. 1998.

136.036 jobs werden ingevuld, d.i. een stijging met 13,2%.

De grootste stijging werd gemeten bij de tijdelijke circuits. Dit is o.m. een gevolg van het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en privé-interimkantoren, waardoor deze hun vacatures via het WIS-systeem van de VDAB verspreiden.

Binnen het normaal economisch circuit noteren we een zeer sterke stijging in de sector "Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven" (+23.467 jobs). Dit is hoofdzakelijk te wijten aan een grote toename van het aantal vacatures van interimkantoren ten gevolge van het samenwerkingsakkoord met de VDAB.

Vervolgens kennen de sectoren onderwijs (+1.751), openbaar bestuur (+1.400), bouw (+1.399) en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (+1.394) de sterkste toename. Bij de meeste industriële sectoren daalt het aantal ontvangen jobs.

vacatures januari - december 1999 - SECTOR

	Ontvangen			Vervuld		
	Aantal	tov 1998		Aantal	tov 1998	
		Aantal	%		Aantal	%
Landbouw, jacht en bosbouw	3.141	-367	-10,5%	2.745	-119	-4,2%
Visserij	961	-44	-4,4%	964	-39	-3,9%
Delfstoffen	64	+33	+106,5%	47	+10	+27,0%
Voedingsmiddelen	3.724	-21	-0,6%	2.794	-401	-12,6%
Tabaksproducten	77	-13	-14,4%	63	-21	-25,0%
Textiel	1.587	-329	-17,2%	1.266	-412	-24,6%
Kleding en bont	605	-72	-10,6%	472	-65	-12,1%
Leernijverheid en schoeisel	76	-23	-23,2%	65	-21	-24,4%
Hout	553	+127	+29,8%	420	+79	+23,2%
Papier- en kartonnijverheid	437	+42	+10,6%	387	+47	+13,8%
Uitgeverij, drukkerij, reproducties	1.533	+122	+8,6%	1.241	+83	+7,2%
Cokesovens, aardolieraffinaderij	69	-27	-28,1%	70	-1	-1,4%
Chemie	1.651	+2	+0,1%	1.286	-192	-13,0%
Rubber- en kunststof	765	-219	-22,3%	651	-206	-24,0%
Overige niet-metaalh. minerale producten	795	-88	-10,0%	576	-139	-19,4%
Metallurgie en producten van metaal	3.309	-91	-2,7%	2.476	-121	-4,7%
Machines, apparaten en werktuigen	1.603	-267	-14,3%	1.216	-481	-28,3%
Elektr. en elektron. apparaten	1.551	+375	+31,9%	1.056	-33	-3,0%
Medische-, precisie- en optische instr.	279	-34	-10,9%	191	-107	-35,9%
Transportmiddelen	1.881	-808	-30,0%	1.632	-1.017	-38,4%
Meubels en overige industrie	1.076	+101	+10,4%	797	-16	-2,0%
Recuperatie en recycleerbaar afval	238	+35	+17,2%	162	-15	-8,5%
Elektriciteit, gas en water	634	+132	+26,3%	504	+66	+15,1%
Bouw	10.424	+1.399	+15,5%	7.740	+912	+13,4%
Handel en reparatie	21.732	+653	+3,1%	17.493	+297	+1,7%
Hotels en restaurants	7.841	+250	+3,3%	6.485	+307	+5,0%
Vervoer, opslag en communicatie	8.619	+979	+12,8%	6.298	-78	-1,2%
Financiële instellingen	2.498	+246	+10,9%	1.661	+13	+0,8%
Onroerend, verhuur en diensten aan bedr.	51.185	+23.467	+84,7%	34.347	+14.241	+70,8%
Openbaar bestuur	8.967	+1.400	+18,5%	7.988	+1.972	+32,8%
Onderwijs	11.448	+1.751	+18,1%	9.599	+1.228	+14,7%
Gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	11.073	+1.394	+14,4%	9.371	+1.013	+12,1%
Gemeenschapsvoorz., persoonlijke diensten	5.297	-929	-14,9%	4.356	-892	-17,0%
Diversen	21	-75	-78,1%	18	-52	-74,3%
TOTAAL	165.714	+29.101	+21,3%	126.437	+15.840	14,3%

Bij de indeling naar **studieniveau** wordt de sterkste stijging van het aantal ontvangen vacatures gevonden bij het hoger secundair technisch (+46,4%), het hoger onderwijs van I cyclus (+23,7%) en bij de jobs waarvoor

niet expliciet een diploma⁽⁴⁾ vereist werd (23,3%). Bij het algemeen vormend hoger en lager secundair onderwijs daalt de vraag.

⁽⁴⁾ "Geen diploma vereist" komt niet noodzakelijk overeen met ongeschoold, maar betekent dat de werkgever geen bepaald minimum studieniveau voorop stelt. Ervaring kan bv. eventueel scholing vervangen.

vacatures januari - december 1999 - STUDIENIVEAU

	Ontvangen		Vervuld	
	Aantal	tov 1998	Aantal	tov 1998
geen diploma vereist	60.982	+23,3%	46.880	+15,1%
lager sec. algemeen vormend	4.626	-6,2%	3.899	-9,2%
lager sec. technisch + kunst	9.214	+11,4%	6.923	-0,3%
lager secundair beroeps	5.279	+12,2%	4.473	+13,5%
hoger sec. algemeen vormend	4.896	-5,4%	3.927	-12,6%
hoger sec. technisch + kunst	19.595	+46,4%	14.261	+41,4%
hoger sec. beroeps/aanvullend	11.235	+16,5%	8.489	+10,9%
hoger ond. I cyclus	40.855	+23,7%	31.004	+19,0%
hoger ond. 2 cycli	3.682	+17,9%	2.464	+2,3%
universitair onderwijs	4.262	+10,2%	3.300	+3,3%
middenstandsopleiding	1.009	+3,0%	781	-0,8%
andere	79	+125,7%	36	+44,0%
TOTAAL	165.714	+21,3%	126.437	+14,3%

De grootste stijging vindt men bij volgende regio's (basis is de vestigingsplaats van de werkgever): Kortrijk-Roeselare (+42,7%), Hasselt (+41,0%) en Leuven (+29,2%). Vacatures van buiten Vlaanderen hebben meestal betrekking op jobs van Brusselse bedrijven en instellingen.

vacatures januari - december 1999 - REGIO

	Ontvangen		Vervuld	
	Aantal	tov 1998	Aantal	tov 1998
Antwerpen - Boom	27.435	+18,2%	21.650	+10,9%
Mechelen	7.015	+8,6%	5.598	-3,1%
Turnhout	8.796	+10,5%	7.080	1,0%
Leuven	8.652	+29,2%	6.492	+23,7%
Vilvoorde	14.466	+13,0%	10.567	+4,8%
Brugge	8.672	+27,0%	7.013	+21,6%
Kortrijk - Roeselare	14.071	+42,7%	10.167	+32,3%
Oostende - Ieper	10.270	+12,3%	8.643	+8,5%
Aalst - Oudenaarde	7.447	+22,6%	5.694	+11,9%
Gent	13.777	+12,7%	9.099	+4,0%
Sint-Niklaas - Dendermonde	9.244	+16,3%	6.901	+10,1%
Hasselt	15.323	+41,0%	12.049	+33,1%
Tongeren	5.984	+19,4%	4.335	+10,8%
Buiten Vlaanderen	14.562	+26,4%	11.149	+31,6%
TOTAAL	165.714	+21,3%	126.437	+14,3%

Openstaande werkaanbiedingen (NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT) einde december 1999

	Openstaand gedurende (in %)			Totaal (aantal)
	<1 maand	1-<3 m.	>3 m.	
vast	26,1%	37,1%	36,8%	24.525
tijdelijk	39,0%	37,1%	23,9%	9.599
TOTAAL	29,7%	37,1%	33,2%	34.124

33,2% van de vacatures uit het normaal economisch circuit staat reeds meer dan 3 maanden open.

Op één jaar tijd is het aantal openstaande jobs t.o.v. einde december 1998 met meer dan 12.500 gestegen: van 21.441 jobs einde december 1998 naar 34.124 in 1999!

Volgende tabel geeft een overzicht van de belangrijkste beroepen.

Beroepen met het grootste aantal openstaande jobs (NEC) einde december 1999:

zelfstandig bediende	1.028
schoonma(a)ker(ster)	938
productiearbeider	809
medewerker klantendienst - commercieel bediende	702
handlanger (halfzwaar werk)	660
niet-gekwalificeerd verkoper	518
magazijnarbeider opslag/stapelplaatsen	515
technicus elektromechanica	457
gekwalificeerd verkoper (goederen)	446
winkelverkoper-aanvuller-kassier	414

Beroepen met de grootste stijging van het aantal openstaande jobs (NEC) t.o.v. einde december 1998:

productiearbeider	+629
medewerker klantendienst-commercieel bediende	+460
zelfstandig bediende	+451
magazijnarbeider opslag/stapelplaatsen	+362
onthaal-hostess	+309
schoonma(a)ker(ster)	+301
telefonist	+286
niet-gekwalificeerd verkoper	+260
handlanger (zwaar werk)	+211
bediener van heftruck	+198

Werkgevers on line

WIS-vacaturebank

In 1999 werden 20.450 vacatures on line, via de site, door de werkgevers aan de VDAB medegedeeld. Hiervan werd 51,7% (10.573) via jobmanager en 42,3% (8.651) via het vacaturemeldingsformulier gebracht.

98% van de vacatures die de VDAB ontvangt wordt verspreid via WIS. Werkzoekenden krijgen via de WIS-vacaturebank toegang tot gemiddeld 16.824 vacatures per maand.

Het samenwerkingsakkoord met de overkoepelende organisatie van uitzendkantoren heeft een belangrijke impact op het gebruik van de databank. Zo werden sinds het in voege treden van de overeenkomst op 01/06/99 tot het jaareinde 11.034 vacatures doorgegeven door de uitzendkantoren. Voor de desbetreffende periode betekent dit een aandeel van 18% in het gepubliceerde vacatureaanbod.

Het gebruik van WIS neemt nog steeds toe. De groeiende verspreiding van de terminals (eind '99 beschikte de VDAB over 463 kiosken) en het toenemende succes van de VDAB-site op internet zijn de voornaamste redenen. In het totaal had de WIS-vacaturebank 2.114.173 bezoekers waarvan 509.753 (24,1%) via internet. Dit is een stijging van 11% t.o.v. vorig jaar. Spectaculair is de toename van het aantal vacature-sessies via internet van 296.887 naar 509.753 (+ 171%) Hierdoor is het aantal vacatureconsultaties opgelopen tot 53.532.331. (waarvan 10.145.304 via het internet)

KISS-sollicitantenbank

Eind 1999 waren er 11.796 bedrijven aangesloten op KISS. Dit is een aanzienlijke stijging (+ 76%) t.o.v. eind 1998. De aangesloten bedrijven liggen vooral in de regio's Antwerpen (14,5%), Vilvoorde (14%) en Gent (12%). Hiervan hebben er 68% minstens één selectie uitgevoerd in 1999. Gemiddeld selecteerde een derde van de bedrijven 1 tot 10 maal, 26% voerde tussen de 11 en 50 selecties uit en 11% selecteerde meer dan 100 keer.

In 1999 werden er 197.336 (+ 80,7%) selecties uitgevoerd tegenover 109.182 vorig jaar. Tijdens die selecties werden 1.550.180 cv's gepreselecteerd waarvan er 136.423 uitgekozen werden. De interesse van de werkgever gaat vooral uit naar hoger geschoolden (52% van de geselecteerde cv's) en mensen met een getuigschrift van hoger secundair (29%). Cv's van lager geschoolden worden minder bekeken.

Van de mogelijkheid om via cv-robotinstellingen (waar werkgevers automatisch nieuwe cv's op hun e-mailadres kunnen laten toekomen door middel van de voorafgaandelijke ingave van een selectieprofiel) kandidaten te selecteren werd 48.888 maal gebruik gemaakt.

Op 15 maart werd een grondige update van de site uitgevoerd. Naast lay-outaanpassingen en een nieuwe navigatiestructuur werd ook een nieuwe functionaliteit voor de werkgevers ingevoerd n.l. het rechtstreeks contacteren, via e-mail, van werkzoekenden, die over een e-mailadres beschikken. In '99 werd van deze optie 1.448 maal gebruik gemaakt.

Het samenwerkingsakkoord met de overkoepelende organisatie van uitzendkantoren Upedi heeft binnen de KISS-sollicitantenbank ook zijn impact. Zo werd in de periode van 01/06/99 tot het jaareinde 57.693 selecties uitgevoerd door de uitzendkantoren. Voor de desbetreffende periode betekent dit een aandeel van 42%. Tijdens die periode werden 26.302 cv-robotinstellingen ingevoerd. (dit is 63% van het totaal aantal instellingen in die periode) Tevens werd aan de Upedi-leden een deeldatabank ter beschikking gesteld met cv's van kandidaten die einde trajectbegeleiding zijn.

Werkgever kan zelf zijn vacature beheren

De mogelijkheden die Internet biedt, worden ook door de VDAB ten volle geëxploiteerd. En voorbeeld hiervan is de kans die aan werkgevers geboden wordt om hun vacatures zelf te beheren: de "jobmanager". Een werkgever die op zoek is naar dé geschikte werkracht voor zijn onderneming kan op de VDAB-site onder de rubriek "jobs ingeven" het volgende vinden: een eenvoudig sjabloon waar jobomschrijving, functievereisten, verwachte vaardigheden, loonvoorstellen, sollicitatieprocedure en alle andere belangrijke informatie over de te begeven functie kunnen genoteerd worden, aangevuld met de gewenste vorm van verspreiding en behandeling van de vacature. Na een "druk op de toets" wordt de vacature onmiddellijk opgenomen in de AMI-databank, klaar voor verspreiding en behandeling. Ook een wijziging aanbrengen of het uit omloop halen van een vacature die is ingevuld, gebeurt op dezelfde vlotte en snelle manier.

De eersten die hiervan volop gebruik hebben gemaakt zijn de private uitzendkantoren, aangesloten bij UPEDI. In uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst kunnen sedert 1 juni 1999 alle UPEDI-leden onbeperkt gebruik maken van de mogelijkheid om hun vacatures in de WIS-vacaturebank en op de VDAB-website te publiceren. Op dit ogenblik gebruikt reeds meer dan 72% van de uitzendkantoren de "jobmanager" voor het verspreiden van hun vacatures.

Alhoewel nog niet alle uitzendkantoren over een Internetaansluiting beschikken, blijkt duidelijk dat de inspanningen van de VDAB om op die wijze de vacatures zo snel mogelijk te verspreiden en de vacaturebestanden up-to-date te houden ook binnen deze sector geapprecieerd worden.

Eures: "Omdat sommige vacatures een grensoverschrijdende Europese aanpak vragen"



Eures staat voor "European Employment Services", een uniek Europees netwerk en bemiddelingskanaal van meer dan 500 euroconsulenten in de lidstaten van de Europese Economische Ruimte. Nu de Europese eenmaking alsmear meer vorm krijgt, ook door de invoering van de Euro, kan het voor ondernemingen belangrijk zijn om over de landgrenzen heen op zoek te gaan naar geschikte arbeidskrachten. De VDAB-euroconsulenten geven hierbij gespecialiseerd advies. De adressen vindt u in bijlage I.

Zo biedt EURES volgende services :

- de verspreiding van vacatures in de grensregio of in de lidstaten van Europa
- het vertalen van buitenlandse diploma's naar de nationale maatstaven
- de toe te passen arbeidsvoorwaarden bij een internationale rekrutering en selectie
- voorselecties van geschikte kandidaten -ook mogelijke inschakeling van VDAB-Consult
- logistieke organisatie van sollicitatiegesprekken
- de opvolging van de rekruteringsprocedure
- andere specifieke en complexe vragen van de werkgever kunnen ook, in overleg met de collega-euroconsulenten, worden beantwoord
- de organisatie van grensoverschrijdende acties bij omvangrijkere rekruteringsacties
- het op goede weg zetten van werkgevers, bij vestiging buiten Vlaanderen.

Vanuit de Euresite (www.europa.eu.int/jobs/eures/) werd er een link gelegd met de sites van de openbare diensten voor Arbeidsbemiddeling en dus ook met de site van de VDAB. Zo kunnen de vacatures "world-wide" verspreid worden.

Eures statistisch 1999

Aantal rechtstreekse contacten van werkgevers met Eures: 203

Totaal geregistreerde vacatures:

- ontvangen: 2.683
- vervuld door euroconsulenten: 774
- vervuld door niet-euroconsulenten: 934

Aantal vervulde VDAB-vacatures met internationale verspreiding: 809

Private arbeidsbemiddeling

Tot voor kort had de publieke sector het monopolie op de arbeidsbemiddeling. De private kantoren kunnen thans ook bemiddelingsactiviteiten wettelijk uitoefenen mits uitdrukkelijk erkend door de Vlaamse minister van werkgelegenheid en na advies van een SERV-erkenningscommissie.

De mogelijkheid om erkend te worden als bureau voor **kosteloze** arbeidsbemiddeling werd reeds eerder uitgebreid, zodat naast beroepsorganisaties en humanitaire verenigingen ook lokale besturen en erkende onderwijsinstellingen een aanvraag tot erkenning konden indienen bij de VDAB.

Het decreet van 19 april 1995 tot regeling van de arbeidsbemiddeling **tegen betaling** in het Vlaamse Gewest vormde voor de private sector de juridische basis om aan arbeidsbemiddeling te doen. Het uitgangspunt bleef dat de exploitatie van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling verboden is. Enkel onder specifieke voorwaarden en mits een expliciete erkenning kan de exploitatie van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling toegelaten worden voor de categorieën van personen waarvoor de VDAB – volgens de tekst van het decreet – kennelijk niet in staat is op een doelmatige wijze te bemiddelen.

Zo werd door twee besluiten van de Vlaamse regering van 21 oktober 1997 uitvoering gegeven aan het hogervernoemde decreet: enerzijds voor de arbeidsbemiddeling van personen met een hogere functie en voor de bemiddeling van schouwspelartiesten anderzijds.

De erkenning wordt verleend door de minister die het werkgelegenheidsbeleid onder zijn bevoegdheid heeft, na advies van de erkenningscommissie. Deze erkenning is slechts rechtsgeldig wanneer het private bureau voor arbeidsbemiddeling een samenwerkingsovereenkomst

heeft gesloten met de VDAB. Hiermee beoogde de wetgever de transparantie van de arbeidsmarkt te waarborgen en de werkzoekenden gelijkvormig te behandelen.

In tegenstelling tot vroeger geldt in het nieuwe decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest het basisprincipe dat de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling toegestaan is onder welbepaalde voorwaarden. Een uitvoeringsbesluit moet de erkenningmodaliteiten voor de toekomst nog bepalen.

Aantal bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling:

	erkend in 1998	erkend in 1999	Totaal
voor hogere functies:	118	+ 84	202
voor schouwspelartiesten:	28	+ 99	127

Aantal erkende bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling per regio:

Aalst	12
Antwerpen	28
Brugge	14
Gent	17
Hasselt	29
Kortrijk	20
Leuven	25
Mechelen	12
Oostende	13
Sint-Niklaas	20
Tongeren	4
Turnhout	13
Vilvoorde	13
TOTAAL	220

Accountmanagement

De tijd dat een bemiddelaar met zijn tas vol vacatures en werkzoekenden onze klant kon imponeren, is voor goed voorbij. Van de accountmanager wordt verwacht dat hij beschikt over een zeer klantgerichte houding en over de vaardigheden om de relatie met de klant te optimaliseren.

De opdracht van de accountmanager past in het "één loket"-principe van de Vlaamse regering. Als een accountmanager op een actieve manier gebruik maakt van zijn eigen intern en extern netwerk, kan hij de bedrijven een vast aanspreekpunt waarborgen. De klanten vragen immers vooral duidelijkheid en efficiëntie. Indien noodzakelijk kan er ook snel en direct een specialist ingeschakeld worden. De accountmanager volgt dan het proces nauwkeurig op.

Naast de regionale account zijn er ook sectoraccounts. Vóór de implementatie van het accountmanagement had men per sector een sectormanager die nauw samenwerkte met de paritaire organisaties. Tot voor kort bleef die samenwerking beperkt tot het nemen van initiatieven op het vlak van opleiding. Ook vandaag nog worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van nabij gevolgd met de verschillende sectoren waarmee de VDAB samenwerkt.

Deze sectormanagers kregen op 1 april 1999 niet alleen een andere titel "sectorale accountmanagers", maar ook de inhoud van hun functie veranderde: zij zijn de toegangspoort tot de volledige dienstverlening van de VDAB. Ze combineren verschillende deelaspecten van het VDAB-dienstenpakket tot een antwoord op maat op de vraag van de klanten. Deze kijk op de arbeidsmarkt sluit goed aan bij de implementatie van de trajectwerking. De samenwerking met de sectoren en hun bedrijven werd uitgebreid. Nu wordt er zowel rond de "toeleiding" van werkzoekenden naar bepaalde sectoren als het klaarstomen van mensen voor specifieke functies gewerkt.

In samenwerking met de sector kan de accountmanager sectorale screenings van de arbeidsreserve opzetten. In hoofdstuk 2 vindt u enkele voorbeelden.

De testinstrumenten voor deze screenings worden verder geoptimaliseerd. Sectoraccounts zijn als het ware de antennes die structurele noden in hun sector kunnen opsporen en samen met de sociale partners oplossingen naar voor schuiven.

Samenwerking VDAB-UPEDI

Op 19-04-1999 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de VDAB en UPEDI, de federatie van private uitzendkantoren.

De samenwerkingsovereenkomst kadert in de filosofie van de aanbeveling bij de IAO-conventie I81. Hierin stelt men dat de samenwerking tussen de openbare bemiddelingsdiensten en de private arbeidsbureaus moet worden aangemoedigd. Ze kadert tevens binnen het arbeidsmarktbeleid dat door de Vlaamse regering wordt gevoerd waarin erkend wordt dat zowel de publieke als de private intermediairen een belangrijke rol vervullen bij de werking van de arbeidsmarkt.

De overeenkomst heeft als doel, via samenwerking een vlottere en grotere doorzichtigheid van de arbeidsmarkt te realiseren en de arbeidsallocatie te optimaliseren.

Dit moet leiden tot:

- een betere kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt en een betere sturing van de beroepsopleidingsbehoeften door de arbeidsmarktinformatie uit te breiden met de informatie verschaft door de private uitzendbedrijven.
- verhoging van de instroommogelijkheden voor werkzoekenden en in het bijzonder van de risicogroepen.
- een optimalisatie van de werking van de VDAB en de uitzendbedrijven.

In de samenwerkingsovereenkomst werden verschillende bepalingen opgenomen die de terreinen afbakenen waarop de VDAB en UPEDI concreet zullen samenwerken, namelijk:

- De arbeidsmarktgegevens m.b.t. arbeidsreserves en vacatures centraliseren en verwerken tot bruikbare arbeidsmarktinformatie, dit zowel van de VDAB als van de uitzendsector en deze informatie op transparante wijze on-line ter beschikking stellen van alle geïnteresseerden.
- De VDAB en UPEDI zullen hun informatie m.b.t. knelpuntenberoepen en nieuwe functies uitwisselen en samen studiewerk hierover verrichten.
- UPEDI signaleert de specifieke opleidingsbehoeften aan de VDAB. Hierbij engageert de VDAB zich om deze informatie uitdrukkelijk mee te nemen bij de planning van de beroepsopleidingen. UPEDI beschouwt de VDAB als prioritaire partner voor opleidingen van eigen werknemers en uitzendkrachten.

- De leden van UPEDI krijgen toegang tot WIS en KISS tegen een forfaitaire prijs. Hierover werd op 19.04.1999 een deelakkoord afgesloten tussen VDAB en UPEDI.

- Beide organisaties zullen werkzoekenden doorverwijzen naar elkaar.

- De VDAB engageert zich om werkzoekenden aan het einde van hun traject door te verwijzen naar uitzendkantoren indien dit past in het profiel en traject van de werkzoekende.

Deze doorverwijzing gebeurt via een deeldatabank van KISS die enkel kan worden geraadpleegd door UPEDI-leden.

De uitzendkantoren zullen zich extra inspannen om deze werkzoekenden een job te bezorgen. Het uitzendkantoor deelt de VDAB on line de geselecteerde kandidaten mee en ook de duur van de opdracht.

- UPEDI-leden zullen kandidaat-uitzendkrachten eventueel doorverwijzen naar de VDAB. Hierbij kunnen zich twee mogelijkheden voordoen, namelijk:
 - werkzoekenden die niet onmiddellijk inzetbaar worden geacht, worden toegeleid naar de VDAB voor verdere begeleiding of opleiding.
 - werkzoekenden die nood hebben aan een bijkomende begeleidingsactie en/of opleiding worden doorverwezen naar VDAB voor het opzetten van de gewenste begeleidings- en/of opleidingsactie. Na de opleiding kan de werkzoekende opnieuw terecht bij het uitzendkantoor voor een job. Deze vorm van toeleiding is gratis, indien het profiel van de werkzoekende behoort tot de risicogroepen. Voor de werkzoekenden die niet tot deze risicogroepen behoren, gebeurt dit tegen betaling.

In het kader van een hechte samenwerking tussen de private en de publieke intermediairen op de arbeidsmarkt wordt er werk gemaakt van de ontwikkeling van een "Werksys van de arbeidsmarkt". Deze "Werksys" wordt het instrument voor de uitbouw van de on line databanken voor vacatures en sollicitanten. Hiervoor werd een projectgroep samengesteld om de verschillende formules te onderzoeken en om een businessplan op te stellen.

Voor de uitzendactiviteiten streeft men naar een volledige harmonisering van de werkingsvoorwaarden inzake fiscale en parafiscale aangelegenheden tussen T-Interim en de erkende private uitzendkantoren.

Stimulering van opleidingen op werkvloer

Hieronder bespreken we drie formules die deze opleidingsvorm ondersteunen. Deze formules bieden ook interessante oplossingen voor knelpuntvacatures.

Individuele Beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

In hoofdstuk 2, deel 2.6 werden de modaliteiten van deze formule bondig besproken. Het aantal cursisten IBO vertoont een stijgende lijn

1997:	2.793
1998:	3.611
1999:	4.209

De verdeling per regio en het resultaat volgens de gestelde doelstellingen ziet u in de tabel hieronder.

Doelstellingen en resultaten IBO's in 1999 volgens regio en vergelijking met 1998

LKC	Behaald 1999	Doelstelling 1999	% Doelstelling 1999	Behaald 1998	% 1999/1998
Antwerpen	608	500	121,6%	463	131,3%
Mechelen	199	190	104,7%	227	87,7%
Turnhout	255	240	106,3%	206	123,8%
RDBB - Brussel	21	20	105,0%	15	140,0%
Leuven	282	250	112,8%	178	158,4%
Vilvoorde	247	200	123,5%	165	149,7%
Brugge	155	150	103,3%	132	117,4%
Kortrijk	276	280	98,6%	216	127,8%
Oostende	329	240	137,1%	250	131,6%
Aalst	405	340	119,1%	369	109,8%
Gent	238	360	66,1%	238	100,0%
Sint-Niklaas	253	260	97,3%	275	92,0%
Hasselt	605	700	86,4%	622	97,3%
Tongeren	336	270	124,4%	255	131,8%
TOTAAL	4.209	4.000	105,2%	3611	116,6%

IBO blijkt bovendien een zeer efficiënte werkgelegenheidsmaatregel te zijn. We stellen vast dat 85,9 % zes maanden na de IBO voltijds werkt en 2,1 % deeltijds.

Slechts 10 % blijft werkzoekend; 2 % volgt een verdere opleiding.

Collectieve opleidingen in een onderneming (artikel 105)

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

Artikel 105 - Goedgekeurde dossiers in 1999

Sector	Firma	Aantal cursisten	Opleidingsuren	Beroepen
Bouw	VCAR	50	40.782	Restauratietechnieken
Haven	Hessenatie	15	218	Bestuurder zware vrachtwagen
	Hessenatie	5	218	Stapelen containers
	Brabo	5	6.249	Bootslieden
TOTAAL		75	47.467	

Erkende opleidingscentra (artikel 110)

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

Centrum	Aard opleidingen	Aantal cursisten		Aantal opl. uren	
		1998	1999	1998	1999
VCL	Lassers	231	267	16.168	16.824
OCHA*	Kuipers	66	-	4.480	-
	Dekmannen	4	-	280	-
	Kraanman	48	-	4.774	-
	Dokautovoerder	8	-	1.113	-
COBOT	Textiel-breigoed	5	139	108	3.990
TOTAAL		362	406	26.923	20.814

* De opleidingen in de havensector (samenwerking VDAB-OCHA) werden vanaf 1 januari 1999 georganiseerd in toepassing van artikel 85.

In 1999 heeft OCHA 667 cursisten opgeleid (54.178 uren).

Subsidiologie

Om mee te gaan in de kennis- en technologische maatschappij is het noodzakelijk dat de bedrijven een goed uitgebouwd HRM-beleid voeren. Dit houdt o.a. in dat het bedrijf een gestructureerd en planmatig opleidingsbeleid met een pro-actieve werking voert. Uit verschillende arbeidsmarktonderzoeken blijkt echter dat dit nog geen evidentie is. Volgende problemen doen zich nog steeds voor: de minimale opleidingsinitiatieven in de kleine KMO's, de ad hoc planning van de opleidingen, de ongelijke verdeling van de opleiding gespreid over de verschillende doelgroepen en sectoren, De overheid biedt nochtans heel wat stimuleringsmogelijkheden voor opleidingen, maar deze stromen echter onvoldoende door naar het doelpubliek.

De VDAB wil een brug slaan en heeft twee bedrijfsconsulenten-subsidiologen aangeworven.

De hoofddoelstelling van deze service is **“de opleidingscultuur, als onderdeel van een ruimer HRM-beleid, bij de bedrijven promoten.”**

De subdoelstellingen van de dienst zijn **“bedrijven stimuleren in een gestructureerde aanpak van de opleidingen”, “de financiële tegemoetkomingen voor opleidingen kenbaar maken bij de bedrijven”, “de bedrijven adviseren en begeleiden voor het indienen van een subsidieaanvraag” en “de eigenlijke opmaak van een aanvraagdossier op zich nemen.”**

De bedrijfsconsulenten-subsidiologen **informer** de bedrijven of sectoren over de subsidiemaatregelen voor opleidingen.

Tenslotte geven de bedrijfsconsulenten-subsidiologen advies, begeleiding en indien gewenst staan zij in voor de opmaak van een subsidie-aanvraagdossier.

Tijdens de bedrijfsbezoeken komt de opleidingscultuur ook ter sprake. Indien nodig worden er aanwijzingen gegeven om de opleidingen meer planmatig en gestructureerd aan te pakken.

3.2. DE COMMERCIËLE DIENST VAN DE VDAB

De verschillende commerciële diensten van de VDAB werden in 1999 geïntegreerd tot één commerciële dienst VDAB met afdelingen VDAB-Consult en VDAB T-Interim. Achter deze benamingen schuilen volgende dienstverleningen:

VDAB - Consult:

- Outplacement
- Werving en Selectie
- Training en Advies (personeelsadvies)
- Training en Opleiding voor werknemers

VDAB T-Interim:

- Uitzendkantoor

De herstructurering van de VDAB die in 1999 werd verdergezet, heeft voor de commerciële diensten belangrijke consequenties gehad.

Niet alle diensten werden even ingrijpend betrokken bij dit veranderingsproces. Vooral “Werving en selectie” staat in het brandpunt van de verandering: enerzijds ten gevolge van de nieuwe aansturinglijn; anderzijds heeft de “blauwdruk” een ingrijpend intern “verloop” van personeel voor gevolg gehad.

Voor “Training & Opleiding” werd de afstemming tussen de regionale VDAB-kantoren en de commerciële dienst cruciaal. Duidelijke aanspreekpunten binnen de opleidingscentra moeten de afstemming tussen de basisdienstverlening en de commerciële dienst realiseren.

De hervorming had minder impact op “T-interim” en “Outplacement”, wel moeten zij hun evenwicht en goede routines uit het verleden kunnen verder zetten en de nieuwe mogelijkheden maximaal benutten binnen de geherstructureerde VDAB.

De ondernemingsdoelstellingen voor de Commerciële dienst van de VDAB zijn:

- Minimaal kostendekkende bedrijfsresultaten;
- Marktconforme werking;
- Verwerven van voldoende en betekenisvol marktaandeel vanwege de behoefte aan sociaal gedreven marktregulerende invloed;
- Een interne bedrijfscultuur in symbiose tussen het openbare karakter van de organisatie en het competitief marktgerichte van de producten en diensten.

Hierin bespreken we bondig de resultaten van de verschillende commerciële diensten.

VDAB Consult - Training & Opleiding voor werknemers (T&O)

De opleidingsmarkt zat in 1999 in de lift mede door het stimuleringsbeleid van de Vlaamse gemeenschap en de Europese Unie maar ook en vooral door de overtuiging van de ondernemingen dat meer geïnvesteerd moet worden in opleiding en vorming van hun medewerkers.

Resultaten en achtergronden

Aantal opleidingen voor werknemers in 1999 in vergelijking met 1998

(zowel de opleidingen van werknemers op eigen verzoek als op vraag van de werkgever).

Indeling naar sector	1998	1999	Vershil
Secundaire sector	16.834	15.962	- 872
Tertiaire sector	22.973	27.151	+ 4.178
Social Profit	199	982	+ 783
Persoonsgerichte vorming		169	+ 169
Jobclub	39	135	+ 96
TBP		1	+ 1
TOTAAL	40.045	44.400	+ 4.355

Het totaal aantal opgeleide werknemers blijft verder toenemen in 1999. Het zijn vooral de opleidingen uit de tertiaire sector en, relatief gezien, de sector Social Profit die goed scoren.

Aantal opleidinguren voor werknemers 1999 in vergelijking met 1998

Indeling naar sector	1998	1999	Vershil
Secundaire sector	809.242	677.502	- 131.740
Tertiaire sector	613.025	663.431	+ 50.406
Social Profit	45.564	64.945	+ 19.381
Persoonsgerichte vorming		8.141	+ 8.141
Jobclub	507	4.829	+ 4.322
TBP		16	+ 16
TOTAAL	1.468.338	1.418.864	- 49.474

De daling van het aantal opleidinguren met ±50.000 uren op jaarbasis is voornamelijk toe te schrijven aan het quasi volledig wegvallen van de opleidingen voor de firma Renault-Vilvoorde. Op een jaar tijd werden daardoor 146.000 opleidingsuren minder genoteerd dan in 1998. Gedeeltelijk werd dit gecompenseerd door het aanboren van andere opportuniteiten.

Top 10 in de secundaire sector - indeling naar aantal werknemers

Heftruckbestuurder	1.956	werknemers
Basistechnieken bouw	1.725	
ADR	1.127	
Lassen	589	
Bouwplaatsmachinist	543	
Prof. schoonmaaktechnieken	516	
Automechanici	465	
Automatisering PLC	457	
Navigatie	416	
Metselaar	412	

De top 10 van meest gevolgde opleidingen in 1999 is vrijwel identiek aan 1998, alleen professionele schoonmaaktechnieken kwam in 1998 niet voor in de top 10.

Top 10 in de tertiaire sector - indeling naar aantal werknemers

Word '97 - basis	3.186	werknemers
Excel '97 - basis	1.931	
Internet efficiënt gebruik	1.744	
Windows '98 - basis	1.467	
Word 7.0 - basis	1.144	
Access '97 - basis	1.035	
Bureautica voor gevorderden	853	
PC- training	836	
Outlook 97	800	
Windows NT voor gebruikers.	668	

Vergeleken met 1998 vinden we ook in de tertiaire sector weinig verschuivingen in dit soort "top" - opleidingen. De basisopleiding Windows '95 is uit de lijst verdwenen net als de opleiding Word 6.0 die werd vervangen door de recentere versies Word 97. De interesse voor opleidingen Excel neemt toe, voor Access blijft de interesse op eenzelfde peil als vorig jaar.

De klanten van VDAB - Consult - T&O

Indeling klanten naar wn-aantal	Klanten	Omzet	Prestaties (uren opleiding)
< 10	28 %	10 %	8 %
10 - 25	25 %	19 %	28 %
25 - 50	9 %	5 %	4 %
+ 50	38%	66 %	60 %
TOTAAL	100 %	100 %	100 %

De VDAB bereikt met zijn betalende opleidingen ook en vooral de kleinere bedrijven alhoewel het grootste deel van haar omzet nog altijd afkomstig is uit bedrijven met +50 werknemers. Het stimuleringsbeleid van de Vlaamse regering naar KMO's boekt duidelijk resultaat.

De vrijstellingen van betaling voor bedrijfsopleidingen voorzien in het Besluit van 21.12.1988 op een rij.

A. Risicowerknemers die de opleiding, starten binnen de 2 jaar na indienstneming: **100 % vrijstelling**

- Genoot gedurende 12 maanden die zijn indiensttreding voorafgaan, ononderbroken werkloosheid- of wachtuitkeringen.
- Ontving op het ogenblik van zijn indienstneming sedert minstens 6 maanden het bestaansminimum.
- Was op het ogenblik van indiensttreding ingeschreven bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap.
- Is minder dan 18 jaar oud en nog onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en volgt geen secundair onderwijs met volledig leerplan meer.
- Is meer dan 18 jaar oud en is geen houder van een diploma of getuigschrift hoger dan het lager secundair onderwijs.
- Voldoet tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden:
 - hij genoot geen werkloosheids-, wacht- of onderbrekingsuitkeringen gedurende de periode van 3 jaar die zijn indiensttreding voorafgaan;
 - hij verrichtte geen beroepsactiviteit gedurende de 3 jaar die zijn indiensttreding voorafgaan;
 - hij onderbrak de beroepsactiviteit voor deze periode van 3 jaar die zijn indiensttreding voorafgaan of heeft nooit een beroepsactiviteit verricht;

B. De werknemer is met werkloosheid bedreigd: 100 % vrijstelling

- Collectief ontslag (KB 24/05/1976)
- Individueel ontslag
- De werknemer behoort tot een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

C. ENKEL voor KMO's - De werkgever heeft max. 50 werknemers in dienst:

- < 10 werknemers = 100% vrijstelling
- 10 t/m 25 werknemers = 75% vrijstelling
- 26 t/m 50 werknemers = 50% vrijstelling

D. De werknemer is tewerkgesteld als GESCO of als DAC: 100 % vrijstelling

- De opleiding is gericht op het normaal economisch circuit.

E. Medische ongeschiktheid: 100 % vrijstelling

- De werknemer kan om medische redenen zijn huidige functie niet meer uitoefenen (de medische ongeschiktheid van deze werknemer werd erkend door een arbeidsgeneesheer, zoals bepaald in artikel 146bis tot quater van het ARAB)

F. Beslissingen Beheerscomit: 100% vrijstelling

- De werknemer volgt een opleiding in afstandslernen via het ESF-2 project VDAB-IVEKA.

G. Europese projecten: 100% vrijstelling

- De werknemer wordt opgeleid in het kader van een Adapt-project. (1994-2000)
- De werknemer wordt opgeleid in het kader van een ESF4 - zwaartepunt II - pilootproject. (1994-2000)

Indeling klanten naar sector	Gepresteerde uren 1999	Omzet 1999
Openbaar bestuur	28,04%	16,14%
Industrie	20,95%	28,26%
Onderwijs	8,84%	8,36%
Elektriciteit, gas water	7,51%	11,49%
Vervoer en communicatie	7,36%	6,72%
Maatsch. dienstverlening	7,04%	6,06%
Handel en reparatie	5,76%	6,55%
Diensten aan bedrijven	5,16%	5,95%
Persoonlijke diensten	4,03%	4,05%
Diversen	3,57%	4,26%
Financiële instellingen	0,71%	0,76%
Bouwnijverheid	0,70%	0,96%
Hotels en restaurants	0,16%	0,21%
Land- en bosbouw, visserij	0,12%	0,13%
Winning delfstoffen	0,07%	0,10%

De hoogste omzet wordt gerealiseerd in de sector industrie (chemie 6,4 %, elektrische en elektronische apparaten 6,2 %, drukkerijen 3,2 %). In de sector openbaar bestuur wordt het hoogst aantal opleidinguren gerealiseerd 28% en een omzet van 16%.

De toegevoegde socio-economische waarde

- De VDAB beschikt naast het aanbod van de privé-sector over een uitgebreid complementair aanbod aan opleidingsmogelijkheden. De VDAB biedt opleidingsmogelijkheden aan die een hoog investeringsrisico en kapitaal vergen en die door de privé-sector - om deze redenen - niet of minder aangeboden worden. Door opleiding van werknemers wordt:
 - de employability verhoogd;
 - de kans op werkloosheid verlaagd;
 - een doorgroeimogelijkheid geopend en worden daardoor kansen voor nieuwe werknemers gecreëerd.
- Met de steun van de Vlaamse overheid stimuleert de VDAB bedrijven om individuele werknemers behorend tot risicogroepen aan te werven en aan te sporen tot het volgen van opleiding.
- Ook in het KMO-stimuleringsbeleid van de Vlaamse regering speelt Consult T&O een belangrijke rol, dit blijkt reeds uit de indeling van haar klantenbestand.

- De opleidingen Nederlands op de werkvloer voor migranten (NT2) worden meer en meer gevraagd om een veiligheidscertificaat te kunnen halen en om andere opleidingen te kunnen volgen.
- Het afleggen van examens.
- Met de politie en de rijkswacht werd een overeenkomst afgesloten over het aanwerven van allochtonen. VDAB -T&O organiseert de voorbereidende opleidingen voor de selectieproeven; vooral naar tweetaligheid toe.
- NV RENAULT - Vilvoorde
Doordat de VDAB kon uitpakken met een uitgebreid netwerk van opleidingsinitiatieven en de technische kennis in huis had om in te spelen op de vragen en interesses van de ex-Renault werknemers was het vanaf het begin duidelijk dat dit sociale drama best ondersteund werd door een professionele opleidingsinstantie.
- Consult T&O voert de sectorale overeenkomsten uit wanneer daarin speciale acties opgenomen worden om risicowerknemers op te leiden.

Opmerkelijke initiatieven

Social-Profitsector

Binnen de Social Profit zijn er uitgebreide opleidingsbehoefte voor werknemers.

VDAB-T&O speelde actief in op twee grote opleidingsvragen uit de sector:

- **Bijscholing van recent aangeworven werknemers**
In het kader van het VLAP (Vlaams Actieplan Social Profit) worden 40 % van de middelen voorbehouden voor de opleiding van werknemers die minder dan 2 jaar in dienst zijn. Aan de Social-Profitinstellingen werd een aanbod gedaan van 78 modules voor hun werknemers. Na een beroep op de mededinging werd aan VDAB-T&O de uitvoering van 28 modules toegevoegd.
Op die wijze werden 65 opleidingscycli aangeboden voor 716 deelnemers.
- **Informatisering binnen de Social-Profitinstelling**
Na de informatisering van de boekhouding en de administratie binnen de Social-Profitinstellingen is er een groeiende nood aan bijscholing van verzorgenden voor de typische patiëntgebonden software bv. medicatiedossier, patiëntendossier, verzorgingsdossier, zorgenplanning.

Het VESOFO (Vereniging van de Sociale Fondsen Risicogroepen van de Sociale Profitsector) biedt aan de privé-instellingen uit de Social-Profitsector de mogelijkheid om hun verzorgend personeel op dit vlak bij te scholen.

VDAB – T&O leidt binnen dit project minimum 4.000 personen op uit ziekenhuizen, rust- en verzorgingsinstellingen, psychiatrische instellingen en de gehandicaptenzorg.

Elke deelnemers kan een cyclus van minimum 32 uur en maximum 64 uur volgen.

De opleiding loopt in samenwerking met de software-fabrikanten. 800 personen in 15 instellingen volgden in 1999 deze cursus.

De actie wordt in 2000 voortgezet.

Electrabel Kerncentrale Doel en VDAB Werkervaring en opleiding... het werkt !

Sedert 1 februari 1998 loopt er een samenwerkingsproject tussen VDAB-Sint-Niklaas en de Kerncentrale in Doel. Aanleiding voor deze samenwerking is het Sociaal Programatieakkoord voor de Gas- en Elektriciteitssector dat bepaalt dat de Kerncentrale driemaal 58 "Vormingscontractanten" dient aan te werven met een overeenkomst van achttien maanden tewerkstelling en opleiding.

Electrabel wil met dit project haar maatschappelijke en sociale rol concretiseren door acties op te zetten voor risicogroepen onder de werkzoekenden om hun tewerkstellingskansen te verhogen.

Werkzoekenden krijgen de kans enkele maanden werkervaring op te doen. Tijdens deze werkervaringsperiode krijgen zij een ruime bijscholing aangeboden.

De samenwerking met VDAB is ruim en geïntegreerd. Consult-Werving & Selectie staat in voor de rekrutering, Training & Opleiding voor de vorming, de werkzoekendenlijn voor het projectmanagement, Training & Advies voor opleidingen sollicitatietraining en sociale vaardigheden.

De invulling van de opleidingsprogrammatijd is afgestemd op de regionale socio-economische analyse inzake knelpuntberoepen.

Op basis van deze analyse, voorkennis en ambities worden de "Vormingscontractanten" verdeeld in zeven groepen: lassers-pijpfitters, administratief bedienden, heftruckchauffeur-magazijnmedewerkers, informatici, onderhoudsmecaniciens, veiligheid-, brand- en milieuwachters en polyvalent hersteller-schilders.

De cursisten krijgen naast hun achttien maanden

werkervaring en beroepstechnische opleiding ook vormingspakketten sociale vaardigheden, sollicitatietraining, talen, sociale wetgeving en veiligheid.

De opleidingsinfrastructuur van de VDAB wordt zowel door de technische als de veiligheidsdienst van de Kerncentrale grondig gescreend. De opleiding moet voldoen aan de uiterst kritische veiligheidsnormen van de Kerncentrale.

Het succes van dit samenwerkingsproject werkervaring + vorming wordt gemeten aan de doorstroming naar werk.

Electrabel en de VDAB engageren zich ertoe maximale inspanningen te doen om de "Vormingscontractanten" in contact te brengen met mogelijke tewerkstellingsplaatsen. In 1998 zijn 58 contractanten in het project gestapt en iedereen vond een job.

Vanaf 1 juni 1999 is de tweede sessie van start gegaan met 55 deelnemers. De resultaten van deze groep zullen pas eind 2000 bekend zijn.

In het voorjaar 2001 worden opnieuw 60 kandidaten geselecteerd.

Consult - Werving en selectie. (W&S)

De afname van de werkloosheid, de flexibilisering van de arbeid, het groeiend aantal knelpuntberoepen, het groter aanbod in zoekkanalen, de ontwikkeling van verfijnde screeningstechnieken maken dat meer en meer bedrijven een beroep doen op gespecialiseerde wervings- en selectiebureaus. Intussen werd het verbod afgeschaft om tegelijkertijd werving en selectie en uitzendarbeid aan te bieden.

Klanten van VDAB CONSULT - Werving en Selectie

Aantal wn in bedrijf	Klanten 1999	Omzet 1999
< 10	27 %	12 %
10 - 25	20 %	13 %
25 - 50	9 %	7 %
+ 50	42 %	68 %
TOTAAL	100 %	100 %

VDAB-Consult W&S blijft sterk vertegenwoordigd op de KMO-markt, bijna 60% van haar klanten behoren tot de KMO-groep en genereert 32% van haar omzet.

Werving en selectie			
Indeling naar omzet	1999	1998	Vershil
Industrie	20,2%	27,0%	-6,8%
Diensten aan bedrijven	18,5%	14,6%	+3,9%
Openbaar bestuur	17,3%	17,2%	+0,1%
Maatsch. dienstverlening	10,5%	6,9%	+3,6%
Vervoer en communicatie	10,3%	10,6%	-0,3%
Handel en reparatie	8,6%	9,9%	-1,3%
Persoonlijke diensten	4,8%	4,0%	+0,8%
Financiële instellingen	3,3%	4,1%	-0,8%
Elektriciteit, gas water	1,8%	1,0%	+0,8%
Onderwijs	1,6%	1,1%	+0,5%
Bouwnijverheid	1,4%	1,9%	-0,6%
Hotels en restaurants	0,9%	0,8%	+0,2%
Diversen	0,8%	0,6%	+0,2%
Land- en bosbouw, visserij	0,0%	0,4%	-0,3%

In 1997 kwam 35% van de klanten nog uit de industrie, in 1998 daalde dit tot 27% en strandt in 1999 op 20%. In de industrie zijn de belangrijkste klanten de sectoren elektrische en elektronische apparaten (4%) gevolgd door chemie (met 2,5% van de totale omzet). Deze verschuiving kwam ten goede aan de sector diensten aan bedrijven waarvan het aandeel in de omzet toenam van 14,6% naar 18,5%. Belangrijke opdrachtgevers blijven de sectoren openbare besturen (17%), maatschappelijke dienstverlening en vervoer en communicatie (10%).

Sociale rol Consult -W&S

- Consult-W&S beheerst meer dan de privé-sector het segment van arbeiders en lagere bedienden. Vanuit het winst oogmerk is dit segment van de markt minder interessant. Consult-W&S wordt vanuit die positie ook vlugger aangesproken door bedrijven die op zoek zijn naar dit profiel van werknemers. Consult W&S heeft op dit marktsegment een expertise opgebouwd zonder daarbij de andere segmenten uit het oog te verliezen.
- Consult-W&S selecteert zijn kandidaten conform de privé-sector, maar overloopt bovendien steeds de VDAB-databank met werkzoekenden en verhoogt hierdoor de kansen voor werkzoekenden om in de selecties van bedrijven opgenomen te worden. De mogelijkheden aan de privé-sector geboden om ook in te tekenen op deze werkzoekendenbestanden worden momenteel vrij weinig benut.
- NV Renault -Vilvoorde.
De geïntegreerde dienstverleningen maakte dat ook Consult W&S kon ingeschakeld worden om de ex-Renault-werknemers te begeleiden.

Beschikken over een geïntegreerd servicepakket is een unieke troef voor de VDAB-dienstverlening.

Raamakkoord met Stad Leuven

VDAB-Consult heeft de afgelopen jaren een ruime expertise uitgebouwd op het vlak van het rekruteren en selecteren van personeel voor openbare diensten. Meer en meer gemeenten, OCMW's, provinciebesturen, e.d. doen een beroep op Werving & Selectie. Sommige gemeen-telijke instanties hebben dan ook een raamakkoord afgesloten met VDAB-Consult. Ze beschouwen W&S als een vaste partner op het vlak van rekrutering en selectie van hun personeelsleden. In dit kader wordt ook steeds meer samengewerkt met de andere commerciële diensten binnen de VDAB. Immers, voor een klant is het interessant een quasi totaalpakket HRM-producten bij een zelfde leverancier te vinden. Zo deed de stad Leuven in 1999 niet alleen een beroep op W&S om haar contractueel personeel te selecteren, maar kwam er ook een overeenkomst met T&O over het opleiden van personeel en werkte VDAB een voorstel uit rond het implementeren van evaluatieprocedures en functio-neringsgesprekken. De stad doet bovendien regelmatig beroep op T-Interim om tijdelijke vacatures op te vullen. Ook VDAB-Outplacement werd ingeschakeld om een aantal ex-medewerkers te begeleiden in hun zoektocht naar een nieuwe betrekking.

Consult - Outplacement.

Consult-Outplacement blijft in Vlaanderen een belangrijke partner inzake ontslag- en loopbaanbegeleiding. Individuele, modulaire sollicitatietraining is hierbij het product dat volledig aangepast is aan de budgettaire mogelijkheden van KMO's. Er is dan ook een forse stijging waar te nemen van opdrachten binnen de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Aantal opdrachten voor Outplacement volgens bedrijfs-grootte:

< 50 werknemers	15
Tussen 50 en 99 werknemers	8
Tussen 100 en 199 werknemers	10
Tussen 200 en 499 werknemers	15
Tussen 500 en 999 werknemers	12
Meer dan 999 werknemers	8

De prijs/kwaliteit van dit product laat toe dat werknemers uit kleinere bedrijven ook kunnen genieten van een professionele begeleiding bij ontslag.

68 bedrijven deden op deze dienst beroep voor 109 opdrachten. De dienst is actief in heel Vlaanderen. Sommige opdrachten werden uitgevoerd in partnership met de BGDA-ORBEM.

De samenwerkingsakkoorden met de metaalsector en het ANPCE werden in 1999 verder gezet.

Consult-Outplacement vindt zijn klanten in alle sectoren, waarbij de dienstensector, de metaalsector, de scheikunde en de voeding de belangrijkste opdrachtgevers blijven.

Sector	Procentueel aandeel
Metaal	13 %
Scheikunde	10 %
Diensten	9 %
Voeding	8 %
Overheid	6 %
Textiel	5 %
Social Profit	5 %
Papier	3 %
Drukkerij / uitgeverij	3 %
VZW	2 %
Non-ferro / glas	2 %
Bouw	2 %

36% van de opdrachten werd uitgevoerd voor bedrijven die reeds klant waren.

De meeste nieuwe klanten situeren zich bij de kleinere bedrijven. Het product "individuele sollicitatietraining op maat" sluit aan bij KMO's.

In 1999 heeft Consult-Outplacement 774 werknemers begeleid.

De begeleidingen zijn zeer effectief voor alle deelnemers. Meer dan 80% vindt een job binnen de drie maanden begeleiding. 11% onder hen heeft zijn werkkansen zien vergroten na een VDAB-opleiding. 80% vindt een nieuwe werkring in een andere sector dan deze waarin zij werkten.

Ook in 1999 vinden de meeste deelnemers een nieuwe werkomgeving via hun netwerk nl. 28%. Daarna volgen advertentie (25%), interim (23%) en VDAB-diensten (18%).

Zich spontaan aanbieden, zonder voorafgaandelijke info via het netwerk, blijkt maar voor 5% een succesvolle weg te zijn. 1% vestigde zich als zelfstandige.

Een kwart van de deelnemers moet financieel inleveren in hun nieuwe job. 35% start aan betere financiële voorwaarden bij zijn nieuwe werkgever.

Bijzonder voor dit jaar is dat VDAB als partner van Renault de wedertewerking van de arbeiders succesvol heeft beëindigd. 1863 arbeiders werden intensief begeleid. Het unieke aan dit project was de nauwe samenwerking tussen het bedrijf en de VDAB in haar totaliteit. 660 deelnemers hebben gebruik gemaakt van de opleidingsmogelijkheden. 62% van de opleidingen werd door VDAB verzorgd. 95% van de deelnemers die een gerichte opleiding volgden, vond een job die in het verlengde lag van de opleiding.

Consult -Training en Advies (T&A)

Deze dienstverlening naar bedrijven en instellingen behelst vnl.:

- advies inzake opleidingsplanning, interne klantgerichtheid, personeelsmotivatie, veranderingsprocessen
- training leidinggeven, communicatie, beoordeling & functionering, ...

In 1999 werden 126 bedrijven en organisaties bereikt waarvan 95 via een gericht maatwerkprogramma en 31 via open inschrijving. Op die wijze werden uiteindelijk 2.017 werknemers bij opleidingsacties betrokken.

TOP 10 van Consult - T&A - ACTIES (volgens omzet)

Actie	%
Leidinggeven (basis)	26,8
Communicatie / sociale vaardigheden	12,4
Professioneel telefoneren	11,7
Klantgerichtheid/klantvriendelijkheid	10,2
Training, instructie, coaching	8,5
Verkoop	8,3
Onthaal	6,3
Evaluatie/beoordeling	5,9
Teambuilding & interne communicatie	4,9
Opleidingsmanagement	4,5

Het succesvol programma "leidinggeven voor eerstelijns-verantwoordelijken" dat in alle provincies in samenwerking met de Kamers voor Koophandel georganiseerd wordt, heeft tot doel de langdurige tewerking van laaggeschoolden en moeilijk in het arbeidsproces te integreren werknemers te bevorderen. Hiervoor is in het

programma een speciale topic opgenomen nl. "Training en begeleiding van laaggeschoolden in de aanloopperiode van een job".

Vorming en opleiding in KMO's

De VDAB ontwikkelde KOMEET, een instrument waarmee consultants en opleidingsverantwoordelijken een systematisch opleidingsbeleid kunnen uitbouwen op maat van KMO's.

Met KOMEET serveert de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) zowel een methodiek als een handleiding voor een planmatige en strategische aanpak van het opleidingsbeleid in KMO's. "We lieten ons vooral inspireren door de vaststelling dat je in KMO's niet altijd kunt uitpakken met de recepten uit het Grote Managementboek", vertelt Carlo De Smedt, die samen met zijn collega Chris Van Doninck bij VDAB-Consult het project klaarstoomde. "Je moet kunnen instappen op het juiste niveau en realistische zaken voorstellen. We wilden KMO's niet langer benaderen zoals 'kleine grote bedrijven'. Ten eerste klopt dat niet. Ten tweede ervaren KMO's nog te veel maatregelen als een miskennis van hun eigenheid".

Komeet reikt een referentiekader aan waarmee consultants hun KMO-klienten kunnen situeren in een evolutiemodel. Volgens deze opvatting kun je KMO's typeren naargelang de evolutiefase waarin ze zich bevinden. Op basis van structurele kenmerken en de mate waarin gepland en geformaliseerd wordt, onderscheidt het model van vier KMO-fasen: de pionier, het gestuurde, gestuctureerde of het gecoördineerde bedrijf. Vanuit dit model kan de consultant conclusies trekken over het managementniveau.

DE "TOOLKIT"

Dankzij het KOMEET-model kan de consultant zich een duidelijk beeld vormen van het bedrijf waarin hij terechtkomt. Daarna kan hij instappen op het juiste niveau. Voor het werk zelf grijpt de consultant naar de bijbehorende "toolkit", die vooral checklists bevat. Via deze vragenlijsten kan de consultant de gedachten ordenen rond verschillende aspecten en fasen van het onderzoek. Er zijn onder meer checklists voor het verkennen van de vraag, de analyse van de opleidingsnoodzaak en het formuleren van doelstellingen. Er is ook een rekenblad voor het beheer van de opleidingskosten.

(Bron HR-magazine februari 2000)

Opmerkelijke initiatieven Consult-T&A

Directie en HRM van **Barco Kuurne** waren op zoek naar enkele competente partners om aan het langetermijnproject 'Lifelong Employability' vorm te geven. Dit project stimuleert en begeleidt medewerkers om hun eigen inzetbaarheid te verhogen. Samen met twee andere bureaus werd Consult T&A betrokken bij het concept, het plannen en organiseren van de diverse acties, het coachen en opleiden van de directe betrokkenen.

Een grote afdeling van de **NMBS** nodigde Consult T&A uit om samen te werken voor de aanpak van een aantal verschillende personeelsvraagstukken.

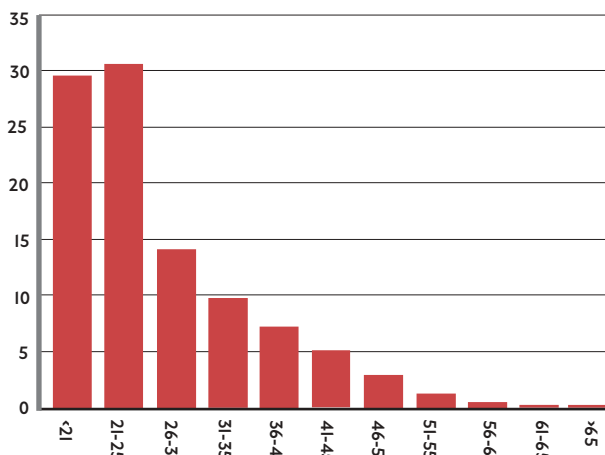
In plaats van meteen over te gaan tot korte, losstaande opleidingsacties maakte Consult T&A eerst een nauwkeurige en realistische analyse van de gehele afdeling. Sterke en zwakke punten werden in kaart gebracht en vormden het uitgangspunt voor een geïntegreerde aanpak.

I. De leeftijdspiramide van de uitzendkrachten

Het aandeel jongeren beneden 21 jaar in de leeftijds-
piramide van de uitzendkrachten groeit snel. Dit wordt
mee in de hand gewerkt door het steeds groter aantal
jobstudentencontracten dat via uitzendarbeid wordt
afgesloten. In 1999 stelde T-Interim 4.341 jobstudenten
tewerk. Dit is een aangroei van 20 % t.o.v. 1998.

Uit het jaarverslag 1998 van de beroepsfederatie UPEDI
blijkt dat het aandeel van de leeftijdscategorie < 21 j
slechts 11 % bedraagt, indien men geen rekening houdt
met de jobstudenten. Inclusief jobstudenten bedroeg dit
aandeel bij T-Interim in 1999 bijna 30 %.

**Grafiek leeftijdspiramide uitzendkrachten
T-Interim (incl. jobstudenten)**



2. Inspanningen voor risicogroepen

In 1999 startte T-Interim samen met twee andere part-
ners een "sociaal uitzendkantoor" in Antwerpen: Instant
A.

Dit samenwerkingsverband richt zich in het bijzonder tot
kansarme en laaggeschoolde jongeren (tussen 18 en 30 j)
die elders uit de boot vallen. Door te appelleren op de
verantwoordelijkheid van gebruikers bij het ethisch
ondernemen, slaagde T-Interim erin om een aantal van
hen voor dit project te sensibiliseren.

Ondanks de moeilijke doelgroep kan T-Interim voor 1999
zeer positieve resultaten voorleggen. Zeventig procent
van de uitzenduren die in 1999 via Instant A gerealiseerd

werden, waren voor rekening van T-Interim. Logisch dat
dit project verdere uitbreiding zal krijgen, met T-Interim
als partner.

827 uitzendkrachten met niet EU-nationaliteit vonden
in 1999 werk via T-Interim. Zelf doet T-Interim eveneens
inspanningen om uitzendconsulenten in dienst te nemen
die sterk voeling hebben met deze groep uitzend-
krachten, waardoor cultuurverschillen makkelijker
overbrugd worden.

Van de 18.517 gewone uitzendkrachten die T-Interim in
1999 tewerkstelde, waren er 8.214 of 44 % laaggeschoold.

T-Interim stelt elk jaar een belangrijk aantal bestaans-
minimumtrekkers tewerk. In 1999 bedroeg hun aantal 222.

INSTANT A

T-Interim partner van eerste sociale uitzendkantoor

Instant A, opgericht op 4 oktober 1999, is het allereerste
sociale uitzendkantoor in België: Voor dit project gingen
de Stad Antwerpen, Jeugd en Stad vzw, Vedior Interim
en T-Interim een uniek samenwerkingsverband aan. Het
sociale uitzendkantoor wil de doelgroep laaggeschoolde
en/of kansarme jongeren tussen 18 en 30 jaar aan tijdelijke
en kortstondige (1 dag tot 4 weken) werkopdrachten
helpen

De naam Instant A werd niet lukraak gekozen; voluit gaat
het om Instant Arbeid. Die benaming is voor twee
verschillende interpretaties vatbaar. Enerzijds gaat het
over werk dat zeer vlug kan worden aangeboden aan de
kandidaat-werknemer; anderzijds gaat het over zeer korte
tewerkstellingsperiodes.

Instant A richt zich enerzijds tot bedrijfssectoren
waarbinnen het moeilijk is om op permanente basis
valabele arbeidskrachten tewerk te stellen. Anderzijds
hebben vele werkgevers in hun firma of dienst ook allerlei
kleine jobs vacant, die soms blijven liggen, omdat men
ze niet essentieel acht voor de werking van het bedrijf
en/of omdat het zoeken naar werknemers ervoor meer
tijd, geld en energie kost dan de periode van
tewerkstelling. Bijgevolg worden ze uit- of afgesteld. Het
sociaal uitzendkantoor Instant A wil precies dit gat in de
markt opvullen.

Instant A is bedoeld voor alle 18- tot 30-jarigen, met weinig of geen werkervaring en een lage scholingsgraad. Zij kunnen zich vaak niet vinden in het huidige aanbod van de werkgevers: geringe motivatie, niet vertrouwd zijn met een vaste dagstructuur, landurig werkloos, gebrek aan opleiding, persoonlijke problemen... Kortom: kansarmoede.

Het is de bedoeling dat de werknemers zoveel mogelijk doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt, klassieke uitzendarbeid, een opleiding of een trajectbegeleiding. Bovendien schakelt Instant A een voltijds jeugd-begeleider en -consulent in. Niet alleen om deze jonge mensen zo goed mogelijk te begeleiden op hun zoektocht doorheen het sociale netwerk van organisaties maar ook om het project bij het doelpubliek bekend te maken.

T-Interim en Vedior-Interim stellen elk een speciale consulent én hun kennis ter beschikking van het project.

Sinds de oprichting in oktober 1999 heeft het sociale uitzendkantoor al 52 kandidaten geplaatst, voor een totaal van 4.405 uitzenduren. Al deze kandidaten zijn laaggeschoold en het merendeel is allochtoon.

Instant A is gevestigd in de Provinciestraat 91 in Antwerpen en is elke werkdag open vanaf 8u30.

De heer Renaat Landuyt, voogdijminister van de VDAB, bestempelt Instant A als een "voorbeeldproject" voor Vlaanderen en promoot nu reeds de uitbreiding ervan naar andere regio's.

3. Vacaturebehandeling

VDAB T-Interim vulde 23.502 vacatures voor uitzendkrachten in. Dit is een groei van 18 % t.o.v. 1998. Deze stijging werd vooral in de tweede helft van 1999 gerealiseerd. Het jaar startte inderdaad niet zo positief voor de uitzendsector. De daling die zich in het laatste kwartaal van 1998 had ingezet bleef in 1999 nog een tijdje doorwerken.

De dioxinecrisis kon de positieve kentering naar de jaarhelft niet temperen, zodat 1999 uiteindelijk een zeer positief jaar werd voor VDAB T-Interim.

Het aantal vacatures dat niet kon ingevuld worden bij gebrek aan geschikte kandidaten nam toe. Alhoewel er regionale verschillen vast te stellen zijn, blijkt het fenomeen zich langzamerhand over heel Vlaanderen uit

te breiden. Vooral de vraag naar geschoolde technici en gekwalificeerde, meertalige bedienden kan moeilijker beantwoord worden.

4. Opleidingsinitiatieven

T-Interim breidt het aantal korte, modulaire opleidingen voor zijn uitzendkrachten uit. Zo werd in 1999 een speciale module ontwikkeld met een theoretische en praktische opleiding voor callcenter operatoren.

Dit sluit aan bij de groeiende behoefte naar gevormde medewerkers voor deze sector.

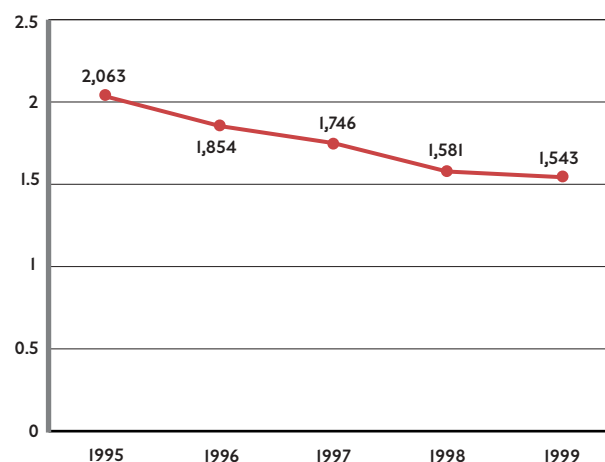
Ook de opleiding van heftruckbestuurders blijft fel gegeerd; het aanbod kan de vraag nauwelijks volgen.

In nauw contact met de trajectbegeleiders realiseert T-Interim modules (tijdelijke) tewerkstelling als opstap naar vast werk.

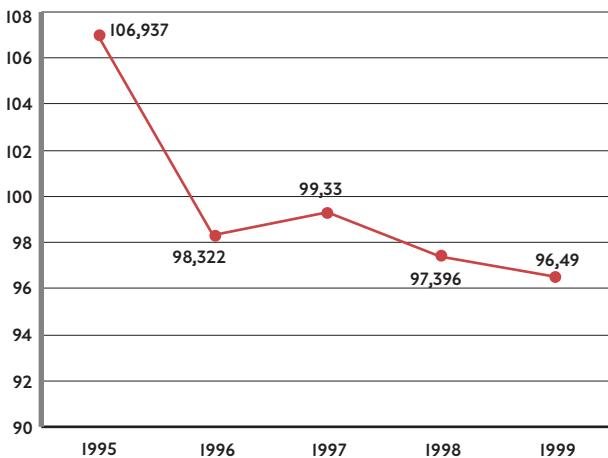
5. Veiligheid van de uitzendkrachten

Dit werkjaar werd ten volle ingespeeld op de acties van de vzw Preventie en Interim om het aantal arbeidsongevallen in de uitzendsector te beperken. In verhouding tot de vaste werknemers blijft het risico op arbeidsongevallen voor uitzendkrachten op een te hoog niveau. Alle gebruikers werden via de werkpostfiches bewust gemaakt van de gedeelde verantwoordelijkheid voor veiligheid. T-Interim stelt met tevredenheid vast dat zowel de ernstgraad als de frequentiegraad van de ongevallen bij zijn uitzendkrachten nog een lichte daling kende.

Grafiek ernstgraad arbeidsongevallen uitzendkrachten



Grafiek frequentiegraad arbeidsongevallen uitzendkrachten



De aanpak om uitzendkrachten vooraf medisch te onderzoeken komt langzaam op kruissnelheid. Rekening houdend met de nodige aanpassingsproblemen bij de Arbeidsgeneeskundige diensten i.v.m. hun nieuwe rol en taak, konden reeds 1.239 onderzoeken worden uitgevoerd.

6. Het jaar in cijfers

VDAB T-Interim realiseerde in 1999 een omzet van 3,9 miljard BEF (96,678 miljoen EUR). Tegenover 1998 betekent dit een groei van bijna 7 %.

Het kantorennet werd in 1999 sterk uitgebreid met nieuwe vestigingen in Beveren, Haacht, Kapellen, Mortsel, Puurs, Gent (Katoennatie), Tongeren, Waregem en Zaventem. Het belangrijkste feit van 1999 blijft evenwel de herstructurering, waarbij alle commerciële diensten onder één leiding werden gebracht. Op deze wijze kan er werk gemaakt worden van de "één-loket-benadering", waarbij alle betaalde HR-diensten gecoördineerd aangeboden worden aan de klant afhankelijk van reële behoeftenanalyse.

Via het decreet van 13 april 1999 werd door het Vlaams Parlement uitvoering gegeven aan de IAO-conventie nr. 181, waarbij het overheidsmonopolie op de arbeidsmarkt definitief wordt afgebouwd. Tevens werden de beschotten tussen verschillende vormen van arbeidsbemiddeling (uitzenden, werving en selectie...) weggenomen.

Uitzendarbeit is steeds verder weg geëvolueerd van zijn oorspronkelijke bedoeling; namelijk te zorgen voor de tijdelijke vervanging van vaste werknemers waarvan het contract geschorst is. Door de krapte op de arbeidsmarkt

gaan bedrijven steeds vlugger over naar vaste aanwerving. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de grenzen tussen uitzenden en rekrutering en selectie vervagen.

Uitzendarbeit is, vooral voor jongeren, een belangrijk kanaal voor intrede op de arbeidsmarkt geworden. De mogelijkheden voor hen om steeds vlugger in het reguliere arbeidscircuit te stappen groeien, zodat de bron van de uitzendbusiness dreigt op te drogen.

Als we daarbij nog vaststellen dat de prijzenslag op de uitzendmarkt in 1999 niet geluwd is, komen de marges bij een aantal bedrijven zeker onder druk te staan en lijkt een kostprijsverhoging in 2000 onafwendbaar. Dit zou trouwens beter aansluiten bij de economische wetmatigheid dat een dienst duurder wordt naarmate die schaarser is.

7. Knelpunten voor de toekomst

Kan uitzendarbeit in Vlaanderen nog verder groeien? Als wij de ontwikkeling van 1999 zien en de markt vergelijken met het buitenland, zijn de grenzen van de flexibiliteit zeker nog niet bereikt.

Detachering is in België wettelijk nog niet toegelaten, maar informele kanalen laten uitschijnen dat in de nabije toekomst op dat vlak mogelijk een doorbraak te verwachten is. De nieuwe benadering van personeelsmanagement in de overheidsadministraties biedt nog perspectieven voor de uitzendsector.

Misschien stoot de sector echter vlugger dan verwacht op zijn groeigrenzen door het dalend aantal werkzoekenden. Verhoging van onze reeds belangrijke opleidingsinspanningen is dan ook dringend noodzakelijk. Daarvoor is T-Interim uitstekend geplaatst, gelet op zijn goede relaties met de trainings- en opleidingscentra van de VDAB. Samenwerking met sectoren die frequent met wervingsknelpunten geconfronteerd worden, is eveneens aan de orde. Zo werden bijvoorbeeld afspraken vastgelegd met de sector van de distributie en voeding.

8. ISO 9001-project

In het kader van zijn ISO 9001-project hield T-Interim een jaarlijkse tevredenheidsenquête bij een representatief staal van zijn gebruikers. Vooral de vakbekwaamheid en klantgerichtheid van de T-interimcontactpersonen scoorden hoog. Dit is niet verwonderlijk. T-Interim heeft, vergeleken met de sector, een relatief laag personeelsverloop. Daardoor gaat weinig knowhow verloren en wordt continuïteit gegarandeerd.

9. DIMONA

In 1999 voltrok zich een ingrijpende verandering op de uitzendmarkt. Vanaf 01.01.99 werden de uitzendkantoren immers verplicht om elk uitzendcontract vóór het begin van de opdracht elektronisch aan te geven bij de RSZ. Zo kan frauduleus gebruik van uitzendarbeid beter beteugeld worden.

Aangezien uitzendkantoren wettelijk over 2 werkdagen beschikken om een contract met de uitzendkracht af te sluiten en over 7 dagen voor het afsluiten van het contract met de gebruiker, dienden een aantal procedures grondig bijgesteld te worden.

De callcenter activiteiten van 8 tot 20 uur werd uitgebreid naar een 24-uur service, 7 dagen op 7.

Deze nieuwe werkwijze vraagt ook een inspanning van de gebruiker die voor het begin van het contract tijdig alle gegevens ter beschikking moet stellen van het uitzendkantoor. Na een jaar werken met dit systeem beginnen alle partijen op elkaar ingespeeld te geraken en zorgt het mee voor het versterken van de betrouwbaarheid van uitzendarbeid.

10. Op naar 2000

Gelet op de afbouw van de monopoliepositie van de VDAB en de vraag naar nog meer marktconforme werking van de Commerciële Diensten kunnen ingrijpende structurele veranderingen niet uitblijven. Op de drempel van de nieuwe eeuw staat de organisatie klaar om het belangrijkste keerpunt in zijn 20-jarig bestaan te nemen.

VDAB - commerciële dienst: omzet en personeel

Omzet	1999	1998
VDAB - Consult		
• Outplacement	32.098.000	34.023.000
• Werving en selectie	159.319.000	170.415.000
• Training en advies	20.821.000	20.390.098
• Training en opleiding	397.798.000	381.653.902
T-Interim	3.900.245.000	3.680.000.000
Algemeen	503.000	
TOTAAL	4.510.784.000	4.286.482.000

In zijn geheel bekeken stijgt de omzet van de commerciële dienst met +185.780.000 BEF, de afname van het personeelsbestand bij Consult - Werving en selectie in 1999 vergeleken met 1998 maakt dat ook bij Consult-W&S de omzet, en natuurlijk ook de personeels- en werkingskosten, afnamen.

Het aflopen van het contract bij Renault Vilvoorde alleen al zorgde voor een omzetsdaling bij Consult-Outplacement (met ± 2 miljoen).

De min-ontvangsten voor Consult-T&O door het wegvallen van dit contract werden opgevangen doordat andere mogelijkheden zich aanboden.

Aantal personeelsleden

Personeel FTE	1999	1998
VDAB - Consult		
• Outplacement	10,8	9,8
• Werving en selectie	84,4	102
• Training en advies	8	11
• Training en opleiding	10,3	-
VDAB T-Interim	171,7	167
Centrale dienst	19,6	2
TOTAAL	304,8	291,8

4. Productontwikkeling uit de startblokken

De nieuwe afdeling Productontwikkeling ondersteunt de product- en procesinnovatie in de VDAB en speelt in op de Europese acties voor werkgelegenheid en economische ontwikkeling. In 1999 stond de uitbouw van de trajectwerking voorop. Prioritair was de aanmaak van hoogwaardige producten voor de diverse trajectmodules als screening, persoonsgerichte vorming, begeleiding op de werkvloer. We werkten verder mee aan de opstart van het belcentrum en de uitwerking van de webleerformule.

Tegelijk met de herstructurering bundelden we de lopende en op stapel staande onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten in een innovatieplan.

Het **innovatieplan** staat er borg voor dat de resultaten van productontwikkeling passen in het kader van de beheersovereenkomst en van het Strategisch Plan Werkgelegenheid van de Vlaamse regering.

De meeste projecten zijn operationeel en leveren na implementatie direct meetbare resultaten en toegepaste producten op. Circa 25% van de overige projecten zijn strategisch en moeten ervoor zorgen dat de positie van de VDAB op de arbeidsmarkt op termijn verzekerd blijft. Nationale en transnationale netwerking valt onder deze laatste categorie.

Het Innovatieplan 2000–2002, dat in '99 werd voorbereid, schuift **acht prioritaire domeinen** naar voor, waaraan we de nieuwe projecten zullen toetsen.

4.1 HET INNOVATIEPLAN

I. De regiefunctie van de VDAB op de arbeidsmarkt

De rolverschuiving van de VDAB van centrale actor naar centrale regisseur is in het Vlaamse regeerakkoord opgenomen. Dit zal gebeuren via samenwerkingsverbanden met de sectorale opleidingsfondsen, de lokale besturen en de privé-arbeidsmarktintermediaren. Deze innovatiegroep start zodra de ministeriële beleidsnota de krijtlijnen van deze regiefunctie concretiseert.

De VDAB is daarenboven door de Europese Commissie aangeduid als coördinator in Vlaanderen voor de ESF3-fondsen voor trajectbegeleiding van werklozen.

Daarnaast moet de VDAB door het opzetten van studies en de bredere verspreiding van arbeidsmarktgegevens zorgen voor een grotere transparantie op de arbeidsmarkt.

2. Werkwinkels

Wat bij de basisdienstverlening vooral opvalt is de omvorming van de Plaatselijke Loketten voor Tewerkstelling tot Werkwinkels. Terwijl de bestaande loketten verschillende onderdelen van diensten onder één dak brachten, zullen de Werkwinkels een kwalitatieve en geïntegreerde uitbouw voorstellen en een laagdrempelig dienstenaanbod op gemeentelijk vlak realiseren. Daaraan gekoppeld krijgt de snelle ontwikkeling van een meer uitgebreid en geïntegreerd **screenings**instrumentarium, dat zowel op papier als online hanteerbaar is, prioriteit. Bovendien worden de diverse technieken (sectorale screening, assessmenttechnieken, oriëntatiecentra e.d.) zo gestructureerd dat ze passen in de vernieuwde lokale werking.

3. VDAB- portaalsite

De VDAB-portaalsite evolueert naar een overkoepelende website die een referentie is voor carrière en werk in Vlaanderen. Deze site vult de regiefunctie concreet in en zal een breed spectrum aan informatie bevatten zowel van publieke als van particuliere instanties.

4. Persoonsgerichte vorming

Het cursusaanbod **persoonsgerichte vorming** wordt doorgelicht en verder inpasbaar gemaakt in de trajectwerking. Het aanbod mikt in de eerste plaats op attitudevorming en socialevaardigheidstraining voor laaggeschoolden en risicogroepen. De ontwikkeling van het cursusaanbod voor allochtonen krijgt de nodige aandacht. Nederlands leren in combinatie met een beroepstechnische opleiding is hierbij een actiepunt.

5. Werkplekleren

We optimaliseren de diverse vormen van **begeleiding op de werkvloer**. Daarbij streven we naar meer systematiek en leerrendement. Alternierende opleidingen moeten een wezenlijke bijdrage leveren in het matchingsproces tussen de werkzoekende en de realiteit van het bedrijfsgebeuren. Om het werkplekleren te ondersteunen komen er aangepaste opvolgings- en coachingssystemen.

6. Open -en Afstandsleren

De uitbouw van web-based training of **webleren** blijft voor de VDAB een prioritair innovatieproject. Tegen 2001 willen we een groeiend percentage van de opleidingsuren via Open- en Afstandsleren (ODL) realiseren.

Het opleidingsaanbod via **webleren** wordt gevoelig uitgebreid o.m. naar modules uit diverse sectoren. In '99 sloten we hiervoor een overeenkomst met gespecialiseerde ondernemingen en opleidingsinstellingen. Ook onderzochten we de op de markt aanwezige leerplatformen en hun toepassingsmogelijkheden voor webleren.

7. Updating en vernieuwing cursusaanbod

Het bestaande aanbod (meer dan 700 modules) moet continu bijgewerkt en vernieuwd worden. Het cursusaanbod zelf wordt uitgebreid met inhoud die inspelen op nieuwe markt tendensen als e-commerce, industriële automatisering e.d. waarbij we steeds definiëren tot op welke hoogte voor deze modules ook een ODL-component kan worden ontwikkeld.

8. Instrumenten voor HRM-beleid

De krachten worden gebundeld voor de verdere ontwikkeling van een kwalitatief **beroepeninformatiesysteem** waaraan we een oriënteringsinstrument koppelen dat online zal worden aangeboden. Dit instrument moet een efficiënte loopbaanbegeleiding garanderen aan zowel werkzoekenden als individuele werknemers. Het kan bovendien een nieuw serviceaanbod naar ondernemingen bevorderen m.b.t. opleidingsplanning en HRM-beleid.

De afdeling **Projectbeheer** bewaakt de voortgang van de projecten uit het innovatieplan op drie punten: output, timing en inzet van mankracht en middelen. Op basis hiervan maakt zij stuurborden op die de realisatie van het innovatieplan begeleiden.

In 1999 heeft de afdeling hiervoor de nodige instrumenten en een projectbeheerssysteem ontwikkeld. De belangrijkste tool is het projectcontract, een document dat de uitvoeringsmodaliteiten van het project beschrijft.

Het wordt afgesloten tussen drie partijen :

1. de interne klant, die wil dat het project er komt
2. de projectleider, die zich ertoe engageert het project uit te voeren
3. de directie Productontwikkeling die de middelen ter beschikking stelt.

Het projectbeheersysteem is een Access- toepassing met linken naar PeopleSoft (budgetbeheersysteem van de VDAB) en Easypay (algemeen personeelsbeheersysteem). Het systeem werd zo geconcipieerd dat het de algemene principes van de directie ondersteunt, nl. een sterke outputsturing, een planmatige aanpak en een doorgedreven responsabilisering van de projectleiders.

De afdeling projectbeheer had in 1999 een 170 projecten lopen:

- 2/3 van deze projecten waren Europees verankerd;
- 80% van de ontwikkelingen situeerden zich in de domeinen screening, ODL en cursusontwikkeling;
- Sectorieel gezien is de vernieuwing in hoofdzaak toegespitst op de sectoren automatisatie, elektriciteit en domotica, transport en social profit.

Virtuele Ideeënbus

De ideeënbus nieuwe stijl is virtueel: medewerkers kunnen via e-mail hun suggesties, ideeën of uitgewerkte voorstellen posten op een intranetbus. In een korte periode zijn zowat 30 voorstellen binnengelopen. Sommige werden meegenomen in de innovatiegroepen, andere kregen een snelle behandeling. Inzenders weten dat de bus dagelijks wordt gelicht en dat zij snel feedback krijgen op hun voorstel.

De ideeënoogst is zeer divers en omvat zowel voorstellen tot vernieuwing (inschakeling callcenter bij verbale taaltoetsen, nieuwe opleidingsmodules,...), verbetering van de service aan klantengroepen (beroepeninformatie, KMO's,...) als interne opleidingsvoorstellen.

De ideeënbusformule zal in 2000 worden aangepast en uitgebreid. Streefdoel is dat alle medewerkers zich aangesproken voelen en dat ook kleinschalige voorstellen een antwoord en een kans krijgen.

4.2 DE KENNISCENTRA

De Afdeling Kenniscentra (KC) groepeert een dertigtal deskundigen in diverse disciplines: online dienstverlening, trajectwerking, screening, beroepen-classificatie, courseware en audio-visuele middelen (grafische en didactische vormgeving), basisdienst-verlening, opleidings- en begeleidingsmethodieken en productdesign.

Die expertise staat permanent ten dienste van project- en innovatiegroepen.

In '99 waren de kenniswerkers onder meer actief op de volgende terreinen:

- De voorbereiding tot de ombouw van de PLOT's naar werkwinkels (**KC Basisdienstverlening**);
- **KC Opleidings- en Begeleidingsmethodieken** was actief binnen een aantal projecten rond onder meer oudere werknemers, jobrotatie, arbeidsmarkt-onderzoek en taalopleidingen incl. communicatie aan de telefoon, profielbepaling, creatie van oefenmateriaal, handelscorrespondentie.
- **KC Trajectwerking** was o.a. actief rond de persoonsgerichte vorming wat leidde tot de pakketten "Op Stap" en "Zappen op de arbeidsmarkt". Er is meer: een project "Goede Praktijken in de Trajectwerking" bevat een verzameling van cases in ruwe vorm.
Het Kenniscentrum nam deel aan diverse projectwerkgroepen waaronder: VIONA, ontwikkelen van plannings- en reserveringstools, huisbezoeken, sectorale trajectwerking, samenwerking met sectoraccounts, een aantal transnationale projecten, scripting voor het belcentrum etc.
- **KC Beroepen, Functie- en Studiecodes**: werkte aan de omvorming van het Franse beroepenclassificatiesysteem 'ROME' tot een Vlaams equivalent. Dit resulteerde in een reeks beschrijvende beroepenfiches, in overleg met de SERV. Er werd tevens een bijdrage geleverd tot de verdere ontwikkeling van het geïntegreerd databestand (VDAB/VIZO/Onderwijs/EDUFORA).
- **KC On line**: exploratie van de mogelijkheden van Webleren voor het eigen personeel; cursusmateriaal bureautica en informatica; testen bureautica. Assistentie bij de portaalsite, werkwinkels. Aanzet tot webhosting van de vacaturebank van Eures bij de VDAB. Opzet van en samenwerking met het LINAE-netwerk.

- **KC Productdesign:** de uitwerking van de modules medisch secretariaat en simulatie; realisatie van een toolbox voor assessment en multimediale opleiding bedrijfsadministratie.
- **KC Screening:** een aantal nieuwe PROFIL-testen en een basisintake-scherm werden ontwikkeld voor de consultants waarop alle kwalitatieve gegevens worden gegroepeerd. Dit kenniscentrum ondersteunt ook logistiek de VDAB-dienstlijnen in het kader van psychologische testing (normering ed.).
- **KC Courseware en Audiovisuele producten:** een reeks video's en audiocassettes werden aangemaakt ter ondersteuning van de dienstlijnen; deze dienst werd bij de Kenniscentra ondergebracht om meer multimedia te gebruiken bij de toekomstige producten.

PROFILering van de werkzoekenden

Het kenniscentrum "screening" ontwikkelt alle mogelijke screeningsinstrumenten en -methodieken in overleg met de functionele diensten. In 1999 maakte het o.a. werk van de ontwikkeling van PROFIL-tests.

PROFIL meet de theoretische en technische beroeps-kennis of deelaspecten ervan. De output geeft een gedetailleerde indicatie over het al dan niet aanwezig zijn van deze kennis. Een positief resultaat kan aanleiding geven tot een directe plaatsing van de betrokken werkzoekende; in het andere geval is er een doorverwijzing naar een opleidingscentrum, een opleiding op de werkvloer, e.d.

PROFIL kan nuttig zijn zowel voor de trajectbepaling als bij de sectorgerichte screening. Op relatief korte termijn en met een efficiënte inzet van personeel (op termijn ook online), geeft de test een beeld van de kennis van een kandidaat. Het is niet langer noodzakelijk dat de consultant zelf over de technische beroeps-kennis beschikt om de test te kunnen afnemen.

Het is de bedoeling om voor alle vakgebieden waarvoor het zinvol is, een PROFIL-test te ontwikkelen. PROFIL zal in zijn geheel geïntegreerd worden in de TESTMANAGER waar de resultaten van PROFIL kunnen samengebracht worden met de bevindingen van andere screeningsinstrumenten.

Volgende tests zijn reeds ontwikkeld:

Tertiaire sector:

- Bediende in de boekhouding
- Bediende sociaal secretariaat
- Boekhouder
- Dossierbeheerder
- Hulpboekhouder
- Duits
- Engels
- Frans
- Nederlands
- Nederlands voor anderstaligen
- Word
- Excel

Secundaire sector

- Bekister
- Bouwplaatsmachinist
- Dakafdichter (platte daken)
- Metselaar
- Monteur centrale verwarming
- Schilder-decorateur: decorateur
- Schilder-decorateur: plaatsen van vloerbekleding
- Schilder-decorateur: wandbekleding
- Stukadoor natte bepleistering
- Stukadoor buitenbepleistering
- Stukadoor plaatsen van gipsblokken
- Stukadoor plaatsen droge binnenbepleistering, gipskarton
- Tegelzetter
- Torenkraanbestuurder
- CNC bediener, draaier
- CNC bediener, programmeur draaier
- CNC bediener, frezer
- CNC bediener, programmeur frezer
- Elektriciteit-elektronica, niveau A1
- Elektriciteit-elektronica, niveau A2
- Elektriciteit-elektronica, niveau A3
- Onderhoudselektricien
- Meet- en regeltechnicus
- TIG-lasser voor plaatlasser
- TIG-lasser voor buislasser
- Gasmeltlasser
- Autoschadehersteller
- Hulpmechanici
- Mechanici
- Onderhoudsmechanici
- Pistoolschilder
- Magazijnmedewerker
- Procesoperator
- Professionele schoonmaak
- Stikken
- Chauffeur zwaar vervoer
- Heftruckbestuurder

4.3 AFDELING EUROPA

De afdeling Europa van de VDAB licht projectvoorstellen door op het vlak van hun haalbaarheid en meerwaarde. Daarbij speelt ze in op de doelstellingen en acties van de Europese Unie en zoekt ze samenwerking met binnen- en buitenlandse partners. De projectconsulenten van de afdeling helpen de projectverantwoordelijken op weg in de Europese of transnationale projectwerking.

De grote werkerreinen zijn o.m. ondersteuning van de trajectwerking, de prospectie, subsidiëring, projectvoorstellen binnen de beschikbare Europese programma's, budgetbewaking, vertaalopdrachten,...

De trajectbegeleiding die inspeelt op doelstelling 3 van de Europese structuurfondsen is een belangrijk actiepoint. In hoofdstuk 2 van het jaarverslag werd hier meer uitvoerig op ingegaan.

Ter illustratie bespreken we bondig enkele realisaties.

Domotica in Oost-Europa

In het verlengde van zijn activiteiten in het kader van de Vlaamse samenwerkingsovereenkomst voor Centraal- en Oost-Europa ontwikkelde de VDAB een product, dat wereldwijd de opleidingsinstellingen toelaat gecertificeerd te worden als aanbieder van domotica-opleidingen.

De VDAB is zelf reeds enige tijd gecertificeerd door de Europese centrale van de sector elektriciteit: EIBA. Het opleidingscentrum van Brugge staat inmiddels op de eerste rij voor het verstrekken van opleidingen tot domotica-installateur.

Sinds 1995 werkt VDAB samen met NIVE, de nationale organisatie voor Beroepsopleiding met zetel in Boedapest. Aanvankelijk gebeurde dit binnen het gebied van de opleiding van opleiders, sinds twee jaar binnen het kader van de domotica.

Dit project is de resultante van de samenwerking tussen de Vlaamse overheid, NIVE, de sector en de VDAB. Het heeft ertoe geleid dat de performantie van de VDAB-opleiding in dit segment zowel nationaal als internationaal erkenning heeft gekregen.

Telemaint

Sloegen in 1997 de handen in elkaar :

- de "stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de Elektrotechnische Bedrijfstak" – uit Zoetermeer (OFE)
- de "Association of Manufacturers of Electronic Equipment" – uit Lissabon (ANIMEE)
- het "Vocational Training Centre for Metalurgy and Metalwork Industry – uit Lissabon en Porto (CINEL)
- "Raflatac-Pompey Industries" uit Nancy
- een Vlaams partnerschap bestaande uit de VDAB, Fabrimetal Vlaanderen, de Brugse onderwijsinstelling KHBO, de Industriële Hogeschool van Oostende en de bedrijven OMRON (automatiseringscomponenten), EUROTEC (klimaatbeheersing) en PLUSCONTROL (gebouwenautomatisering).

Hun doel was om samen een Europees project op te zetten voor het creëren en behouden van werkgelegenheid voor elektrotechnische installateurs. Ze wilden hun beroepsmobiliteit verhogen via een opleidingsaanbod voor onderhoud op afstand. De automatiseringssector, de energievoorziening, de bouwsector, de procesindustrie en de water- en luchtbehandeling kwamen hiervoor in aanmerking.

Onderhoudsafdelingen maken vandaag de dag meer en meer gebruik van informatie- en communicatietechnologieën. "Telemaintenance" is een verzameling van technologische toepassingen om technici in staat te stellen problemen in installaties en systemen op afstand te diagnosticeren en eventueel te herstellen. Het project kreeg de toepasselijke naam "TELEMANT".

Dit project resulteerde in:

- een inventaris van de meest dringende opleidingsbehoeften binnen KMO's, zowel voor het personeel als voor het management
- een reeks basiscursussen en gespecialiseerde systeemcursussen voor werknemers: "Nieuwe reparatieprocessen", "Afstandsonderhoud via tele- en datacommunicatie, ISDN, Internet, toegepaste software zoals SCADA en PC-technologie".
- assistentie voor de KMO-managers bij het opzetten van opleiding voor hun personeel.

Door dit project breidt de VDAB zijn opleidingsaanbod voor werkzoekenden en werkende installateurs uit en bevordert zo de kansen van de kleine bedrijven op de Europese markt.

De VDAB actief in internationale netwerken

“Netwerken” is zowel een meervoud als een werkwoord; men is niet alleen lid van een netwerk, er dient ook “in net” te worden “gewerkt”. Dit betekent dat de VDAB in deze netwerken investeert en dat er een meetbare output moet zijn.

Enkele netwerken zijn meer strategisch van aard. Het lidmaatschap houdt in dat de organisatie invloed kan laten gelden binnen de internationale of nationale context van arbeidsmarkt- en opleidingsactoren en geïnformeerd blijft over de internationale evoluties. De VDAB onderhoudt contacten met organisaties zoals het ILO (International Labour Organisation) en de ETF (European Training Foundation).

Op dit ogenblik is de VDAB actief in een tiental Europese netwerken en is een partnership uitgebouwd met zo'n 80 preferente organisaties in verschillende landen van de Unie.

Deze netwerking heeft zowel betrekking op werkgelegenheid als op training en opleiding.

De VDAB zit twee van de netwerken voor: EVTA en EF-ODL (zie kaderstukjes hierna)

Europese netwerken

CEDEFOP	Europees Centrum voor de Beroepsopleiding
DIVE	Training of trainers network
EF-ODL	European Federation of Open and Distance Learning
EUROPEN	Europees netwerk van oefenbedrijven
EURES	European Employment System
ETF	European Training Foundation
EVTA	European Vocational Training Association
FTN	FemTraining Net
ILO	Internationals Network of Modular Training Providers
LINAE	Local Initiatives and New Activities for Employment
PES	Public Employment Services
TT-net	European network for Train-the-Trainer (CEDEFOP)

Nationale / Vlaamse netwerken

BE-ODL	Belgisch netwerk voor Open-en Afstandsleren
COFEP	Belgisch netwerk van oefenbedrijven
LdV	Vlaams Agentschap voor het Leonardo da Vinci-programma
VOV	Vlaamse Opleidings - Verantwoordelijken

The European Vocational Training Association (EVTA)

Opricht in 1996, verenigt EVTA veertien organisaties voor de beroepsopleiding van werkzoekenden en werknemers.

Dhr. Y. Bostyn, administrateur-generaal van de VDAB nam inmiddels het voorzitterschap van de Raad van Beheer van deze organisatie op.

EVTA heeft zich tot doel gesteld invloed uit te oefenen op de kwaliteit en de effectiviteit van de direct arbeidsmarktgerichte opleiding in Europa. De goede praktijken worden uitgewisseld tussen de partners of verder uitgebouwd via projecten.

Het netwerk confereerde het voorbije jaar over het management van arbeidsmarktgerichte opleiding, de integratie van het opleidingsinstrumentarium in het geheel van het arbeidsmarktbeheer en de gemeenschappelijke prioriteiten binnen het kader van de Europese Richtsnoeren voor de Werkgelegenheid.

Binnen de Europese actieprogramma's zetten opleidingscentra en de verschillende EVTA-leden samenwerkingsprojecten op. In het oog springende thema's zijn: de certificatie van opleiding, kwaliteits-beheer, oriëntatie, tweedekansonderwijs en het open - en afstandsleren.

Op de EVTA-website (www.evta.net) vindt men informatie over de verschillende leden, nieuwsberichten en links naar de verschillende sites van de deelnemende organisaties. Momenteel is een intranetsite in voorbereiding waar de ongeveer 1.000 opleidingscentra van de EVTA-leden met elkaar contact zullen hebben. Via dit kanaal zullen ze expertise uitwisselen en samenwerken rond projecten.

De huidige EVTA-leden zijn:

- AFPA, Montreuil, de grootste arbeidsmarktgerichte opleidingsorganisatie in Frankrijk
- AIKE, Helsinki, groepeert 42 belangrijke regionale Finse opleidingscentra.
- AMS, Kopenhagen, de Deense Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding met zijn nationaal opleidingsnetwerk.
- AMU Gruppen, Stockholm, overheidsbedrijf voor opleidingen.
- COLO, Zoetermeer, de Nederlandse Centrale van sectorale organisaties voor beroepsonderwijs
- ENAIP, Rome, een conglomeraat van zelfstandige opleidingscentra uit alle steden van Italië, ontstaan uit de vakbondswerking
- FAS, Dublin, de Ierse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- FOREM, Charleroi, de tegenhanger van de VDAB in het Waalse Gewest
- IB, Frankfurt, een opleidingsorganisatie van privaat recht, zowat de grootste "derde" in Duitsland.
- IEF, Lissabon, het Portugese equivalent van de VDAB
- INEM, Madrid, de Spaanse nationale rijksdienst voor tewerkstelling en beroepsopleiding.
- MENFP, Luxemburg, de afdeling voor beroepsopleiding van het Ministerie van Onderwijs
- OAED, Athene, de Griekse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- VDAB

European Federation of Open and Distance Learning (EF-ODL)

Het Europese netwerk voor Open- en Afstandleren, opgericht in '98, organiseerde dit jaar verscheidene seminars.

Zo vond de voorstelling van het netwerk plaats op **Flanders Technology International** (april '99), onder het thema 'Vision, strategy and good practice'.

Het virtuele seminarie '**Web-based Learning Environment in Europe - Pedagogical Challenges**' (november '99) had als doelstellingen de meerwaarde van ODL binnen het kader van levenslang leren voor werknemers en werkzoekenden te onderzoeken, gespecialiseerde ODL-kennis uit te wisselen en een discussieplatform op te zetten rond een aantal documenten, toegeleverd door Europese ODL-experts.

Tenslotte kwam er een EF-ODL-website met links naar de sites van de leden en naar andere netwerken. De website bevat tevens een 'learning square', een leerplein dat de verspreiding van expertise beoogt.

Belangrijk voor het netwerk is de overdracht van expertise: andere Europese landen hebben onmiskenbaar een voorsprong op het vlak van ODL (Noorwegen, Engeland, Frankrijk). VDAB doet zijn voordeel met deze ervaring via netwerking.

Binnen het pan-Europees netwerk ontplooidde het Belgische netwerk, BE-ODL, verscheidene activiteiten:

- Good practices in ODL
Seminarie in Oostende, februari '99
- Opportunities for disabled people and others
Gent, november '99
- Pedagogical engineering in ODL
Charleroi, november '99

VDAB vervult een trekkersrol in het netwerk. Het netwerk bestaat uit vertegenwoordigers van professionele actoren (bedrijven, organisaties) die betrokken zijn bij de ontwikkeling, de distributie en het gebruik van educatieve multimedia software en open- en afstandsleren.

Een duidelijke meerwaarde is de participatie van de eigen VDAB-medewerkers op het vlak van sensibilisering en opleiding, uitstraling van VDAB naar bedrijven, sectoren, universiteiten, hogescholen en opleidingscentra toe en spin-offs met het oog op 2000 (doelgroepenbeleid en de samenwerking met Flanders Language Valley).

Dit was slechts een kleine groep uit de Europese projecten. Hierna vindt u een uitgebreide tabel met de steun die de VDAB heeft ontvangen voor de verschillende Europese projecten. Het gaat om werkelijk ontvangen bedragen voor 1996 en 1997. Sommige bedragen voor 1998 zijn de geraamde ontvangsten; zoals ook voor 1999.

Europese structuurfondsen, in miljoen BEF (*)

(*) : naar actiejaar, ongeacht het jaar waarin effectief ontvangen, behalve voor de transnationale dossiers

Hierdoor kunnen de cijfers van voorgaande jaarverslagen eventueel gewijzigd zijn

DOELSTELLING 2 : OMSCHAKELING REGIO'S	1996	1997	1998	1999
Limburg				
Werknemers industriële sector	1,373	-	-	-
Knelpuntberoepen industriële sector	36,433	30,184	25,431	32,250
Werknemers dienstensector	0,526	-	-	-
Knelpuntberoepen dienstensector	7,570	27,822	27,649	28,750
Onderzoek & Ontwikkeling industriële sector	0,758	1,408	1,503	-
Onderzoek & Ontwikkeling dienstensector	1,298	1,071	1,020	-
Onderzoek & Ontwikkeling milieusector	0,099	-	-	-
Onderzoek & Ontwikkeling deskundigheidsbevordering	-	-	-	0,750
Verkoop/kassabediening/voeding	-	-	0,124	0,200
Wisselkoersverschillen, gestort in 1999	2,467	-	-	-
Subtotaal Limburg	50,524	60,485	55,727	61,950
Turnhout				
Werknemers industriële sector	0,391	-	-	-
Recent onslagen werknemers industriële sector	2,024	1,649	2,458	-
Knelpuntberoepen industriële sector	11,730	17,769	13,151	11,866
Werknemers dienstensector	0,362	-	-	-
Recent onslagen werknemers dienstensector	3,539	2,964	-	3,005
Knelpuntberoepen dienstensector	2,080	3,500	3,381	3,384
Polyvalent winkelbediende	-	-	-	0,400
Distance Learning	1,135	1,231	-	-
Consulenten knelpuntberoepen	0,224	-	-	-
Milieu	0,162	0,179	0,262	-
Plastic Omnium	-	1,907	0,613	-
Subtotaal Turnhout	21,647	29,199	19,865	18,655
Rechar	13,924	9,284	14,365	18,377
SUBTOTAAL ESF 2	86,095	98,968	89,957	98,982
DOELSTELLING 3 : TRAJECTBEGELEIDING RISICO-WERKLOZEN				
Inschakelingstraject langdurige werklozen (zw 1)	199,632	245,863	218,829	227,879
Inschakelingstraject jongeren (zw2)	57,058	-	-	-
Inschakelingstraject kansarmen (zw3)	251,164	287,629	335,849	332,431
Inschakelingstraject gelijke-kansenbeleid (zw4)	69,364	72,906	71,751	80,718
Wisselkoersverschillen, gestort in 1998	29,818	22,194	-	-
SUBTOTAAL ESF 3	607,036	628,592	626,429	641,028
DOELSTELLING 4 : AANPASSING WERKNEMERS				
O&O en opleiding werknemers (*w)	24,736	26,146	23,196	11,850
(*w) : exclusief doorstorting aandeel van de projectpartners				
SUBTOTAAL ESF 4	24,736	26,146	23,196	11,850

DOELSTELLING 5B : PLATTELAND**Westhoek**

Indisto	3,211	3,537	3,145	3,207
Horeca	1,481	2,392	3,286	2,909
O&O PLC	0,154	-	-	-
Afstandsleren Diksmuide	-	0,082	0,195	0,214
Retex/textielsector	-	-	0,403	0,060
CNC	-	-	1,276	1,219
Renovatie Bouw/Hijsmachines	-	-	0,774	0,425
Internet/Intranetspecialist	-	-	0,791	-
Ysco	-	-	1,572	-
Verkoop/kassa leper	-	-	0,270	-

Meetjesland

Systeembekisting	0,065	0,486	-	-
Open- en afstandsleren Eeklo	-	0,267	0,262	0,600
Knelpunten Secundaire sector	-	-	3,063	5,250
Indistma	-	-	1,023	1,950
Opleiding tot bediende	-	-	-	1,700
Sollicitatietraining	-	-	-	0,700
Professionele schoonmaaktechnieken	-	-	-	0,400
Werkzoekenden knelpuntberoepen Quartaire sector	-	-	-	0,575
Verkoper non-food	-	-	-	0,750
Buitenschoolse kinderopvang	-	-	0,192	-
Logistiek Assistent rusthuizen	-	-	0,252	-

SUBTOTAAL ESF 5	4,911	6,764	16,504	19,959
------------------------	--------------	--------------	---------------	---------------

ALGEMEEN TOTAAL ESF	722,778	760,470	756,086	771,819
----------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

TRANSNATIONALE PROJECTEN	36,325	42,384	57,408	22,512
---------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

EFRO**Turnhout**

Grafisch centrum	6,468	11,077	13,955	-
Vernieuwing tertiaire sector	-	2,210	0,461	-
Vernieuwing secundaire sector	-	4,842	-	-
Containerparken	-	0,936	1,235	-
Open- en Afstandsleren IVEKA	0,099	-	-	-
Brigandstraat Herentals	-	-	-	2,173
Wolfstee - logistiek Herentals	-	-	-	4,900

Westhoek

Hijscentrum Bouw	-	-	1,330	0,138
------------------	---	---	-------	-------

SUBTOTAAL EFRO	6,567	19,065	16,981	7,211
-----------------------	--------------	---------------	---------------	--------------

TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA's

Plaatselijke loketten	-	-	-	10,843
-----------------------	---	---	---	--------

ALGEMEEN TOTAAL EUROSTEUN	765,670	821,919	830,475	812,385
----------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

5. Personeel en financiën

5.1. PERSONEEL

Feiten en cijfers

Eind 1999 telt de VDAB 4.251 personeelsleden. Dit cijfer betreft het totaal aantal personeelsleden dat met de VDAB door een arbeidsovereenkomst of statuut verbonden is: iedereen telt voor een eenheid, ongeacht of deze aan- of afwezig is, bezoldigd of onbezoldigd (bv. er zijn 112 personeelsleden die met voltijdse loopbaanonderbreking zijn en/of genieten van verlof zonder wedde), voltijds- of deeltijds werkt. Het is daarom dat het cijfer van het budgettaire eenheden een meer nauwkeurige indicator is van het beschikbare personeelsbestand, aangezien de afwezige personeelsleden, die niet bezoldigd worden, niet meegeteld worden. Het aantal budgettaire eenheden uitgedrukt in voltijdse equivalenten bedraagt 3.714. In vergelijking met verleden jaar is dit een toename van 248 eenheden. Deze stijging vloeit voort uit diverse omstandigheden: het social profitplan, de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, toenemende partnerships en de invulling van de blauwdruk, nieuwe opdrachten. In vele gevallen is de dienst verplicht om bijkomende aanwervingen te doen om inkomsten te genereren zodat de supplementaire personeelskosten volledig worden gerecupereerd.

Personeelsbezetting eind 1999

	Eenheden	Voltijdse equivalenten
Statutairen	1.011	916
Contractuelen	3.240	2.798
Totaal	4.251	3.714

Het aantal voltijdse medewerkers bedraagt 3.087.

Ongeveer één op vier VDAB'ers werkt deeltijds. Hiervan zijn er 244 die met halftijdse loopbaanonderbreking zijn. Deze cijfers zijn ook inclusief de 112 medewerkers die met voltijdse loopbaanonderbreking zijn of met verlof zonder wedde (nl. 99) en 13 personeelsleden die gebruik hebben gemaakt van de uitstapregeling voor statutaire ambtenaren.

Invulling van de blauwdruk

Begin 1999 werd de blauwdruk op een pragmatische wijze ingevuld door het toewijzen van takenpakketten binnen de bestaande functies. De principes die hierbij in acht genomen werden waren: transparantie, gelijkheid van behandeling, objectiviteit en een goede balans tussen de aspiraties van de medewerkers en de behoeften van de organisatie. Ieder personeelslid – behalve met instemming tot wijziging – behield zijn graad, titel en standplaats.

Hij kon evenwel zijn aspiraties, interesses en ambities kenbaar maken voor het takenpakket dat hij prefereerde. De directeurs hebben in een gemeenschappelijk akkoord met hun personeel de uit te voeren taken verdeeld binnen de bestaande functies. Het Beheerscomité heeft de personen aangeduid belast met leidinggevende taken. Bij de invulling werd het principe “de juiste persoon op de juiste plaats” consequent gehanteerd. Dit betekent dat de vereisten en capaciteiten en niet de statuten van de personeelsleden als toewijzingscriterium werden genomen.

Het Beheerscomité heeft deze pragmatische invulling goedgekeurd voor twee jaar en aangedrongen om binnen de twee jaar een werkzaam nieuw statuut te ontwikkelen.

Een centraal coachingcomité heeft deze invulling begeleid door te waken over de uniformiteit over alle afdelingen en lokale klantencentra en een bemiddelende rol te spelen tussen personeelsleden die hun gewenste taken niet toegewezen kregen. Een personeelslid dat niet akkoord ging met het voorstel van invulling kon immers schriftelijk zijn bezwaar laten kennen.

Uitstapregeling

De Vlaamse regering keurde in 1999 een verlof voorafgaand aan de pensionering goed, een zogenaamde uitstapregeling. Deze maatregel was een onderdeel van het grondig herstructureringsproces die de instelling doormaakt en die tot een outputtoename van 20% moet leiden. De slaagkans van dit project zou vergroot worden wanneer oudere werknemers, die moeite hebben met de nieuwe technologische en didactische aanpak, de instelling zouden kunnen verlaten. De ambtenaar die 56 jaar is kan genieten van deze maatregel en ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 70% van zijn salaris. De aanvrager gaat de verplichting aan om het vervroegd wettelijk pensioen op te nemen als hij de leeftijd van 60

jaar bereikt. De uitstapregeling is gedurende vijf jaar van toepassing. Slechts een beperkt aantal personeelsleden, die van de uitstapregeling genieten, worden vervangen zodat de maatregel geen budgettair gevolg met zich meebrengt.

Eind 1999 waren er 13 personen uitgestapt.

Uitdaging

De dienst heeft verder gewerkt aan voorstellen voor een nieuwe rechtspositieregeling van het VDAB-personeel om te komen tot een harmonisering van de verschillende personeelscategorieën. Het wordt evenwel duidelijk dat binnen de bestaande juridische organisatievorm de vrijheidsgraden van de instelling beperkt zijn. Het blijft een absolute noodzaak dat de VDAB beschikt over een volledig op maat gemaakte rechtspositieregeling.

Gender in balans. Onderzoek naar gender-relevantie in het personeelsbeleid.

Begin 1999 werd een onderzoeksovereenkomst afgesloten tussen de VDAB en de dienst Emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Het gaat om een onderzoeksproject dat een bijdrage wil leveren aan de verbetering van de kwaliteit van het personeelsbeleid door middel van de integratie van de genderinvalshoek.

Zoals in vele organisaties zijn de genderverhoudingen ook in de VDAB uit balans: sommige functies worden vrijwel alleen door vrouwen vervuld en andere functies vrijwel alleen door mannen, op de hoogste niveaus zijn mannen meestal oververtegenwoordigd, op de lagere niveaus de vrouwen. Vrouwen hebben ook vaker contractuele arbeidsovereenkomsten. Door dergelijke patronen lopen organisaties het risico niet al het aanwezige talent te benutten.

Het personeelsbeleid is een geschikt instrument om dit te corrigeren, op voorwaarde dat er in dit beleid expliciet aandacht wordt besteed aan mogelijke gendereffecten.

Het project reikt de middelen aan voor een cyclisch proces van personeelsbeleid, waarin de organisatie zelf verantwoordelijkheid draagt voor de verankering van de genderinvalshoek.

Daartoe sporen de onderzoekers van de KU Leuven, onder leiding van Prof. Annie Hondeghem, de onzichtbare factoren op die binnen de VDAB de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen steeds opnieuw reproduceren.

De VDAB ziet dit onderzoeksproject als een unieke kans om de realisatie van het gelijkheidsbeleid in een stroomversnelling te brengen.

SPOOR 21 uit de startblokken...

In 1999 is SPOOR 21, de vernieuwde opleidings- en vormingsdienst van de VDAB actief van start gegaan.

Spoor 21 wil als dienst van de personeelsafdeling een opleidingsaanbod garanderen dat de VDAB medewerkers moet toelaten om inzake professionele kennis, vaardigheden en attitudes optimaal te functioneren in de VDAB-cultuur.

Spoor 21 fungeert mee als denktank voor het HR-beleid van de VDAB.

In 1999 was er een ruim opleidingsaanbod voor alle VDAB-personeelsleden. Dat zowel de geroutineerde medewerker als de nieuweling hierbij aan zijn trekken kon komen mag uit onderstaande cijfers blijken:

	Aantal dagen opleiding
Startcompetenties	4.048
Competentieontwikkeling	974
Maatwerkopleidingen	4.291
Vrij leren	636

Wanneer men ook rekening houdt met de opleidings-initiatieven uit de regio en de centrale dienst, dan werd in 1999 20.415 persoonsdagen aan opleiding gespendeerd. Dit komt neer op 3% van de arbeidstijd.

Inhoudelijke accenten

In 1999 werkten meerdere medewerkers van SPOOR 21 mee met andere diensten. De klemtoon lag daarbij duidelijk op de implementatie van de trajectbegeleiding.

Bij de **startcompetenties** wordt het aanbod permanent afgestemd op de nieuwe vragen en behoeften die er leven. Meer en meer werken wij ook bij de startcompetenties specifiek taakgericht.

In de opleidingen **maatwerk** werd de implementatie van de trajectbegeleiding mee ondersteund door:

- een gerichte opleiding leidinggeven in de trajectbegeleiding;
- opleidingen voor de moduleverantwoordelijken;
- een doorgedreven opleiding voor trajectbegeleiders die in 2000 van start gaat.

Het sensibiliseren van het middenkader en de consultants inzake anti-discriminatie vroeg in het maatwerk-aanbod een grote tijdsinvestering, alleen reeds voor deze topic werden 760 persoonsdagen opleiding gerealiseerd.

De oprichting van het callcenter vroeg een zeer specifieke opleiding.

Het open aanbod van de opleidingen **competentieontwikkeling** werd dit jaar voor het eerst voor alle personeelsleden georganiseerd. De opleidingen time-management, internet als leermiddel, stresshantering en onderhandelen werden het meest gevraagd.

In samenwerking met de On line dienst kregen dit jaar een aantal VDAB-medewerkers de kans om aan het webleren te participeren. Dit experiment werd grondig geëvalueerd en de lessen die daaruit werden getrokken bepalen mee de toekomstige aanpak van het open en afstandsleren bij SPOOR 21.

De uitdaging voor 2000 is het open en afstandsleren als leermethode meer en meer in het opleidingsaanbod in te bouwen.

Studiedagen 'anti-discriminatie'

De VDAB wil werken aan een anti-discriminatiebeleid bij het selecteren van werknemers. Geen holle woorden die in de praktijk niets veranderen, maar concrete, doeltreffende maatregelen waaraan iedereen kan meewerken. Dat is het thema van de studiedagen 'anti-discriminatie' die de VDAB-personeelsleden, zowel kaderleden als consultants, momenteel kunnen volgen.

Een studie van de VDAB-studiedienst rond allochtone werkloosheid in Vlaanderen bewijst dat de discriminatie wel degelijk bestaat. Dirk Van den Broeck ontwikkelde een programma dat Turkse of Maghrebijnse namen detecteert, en kan op basis daarvan de allochtonen uit het bestand van werkzoekenden lichten. Uit de studie blijkt onder andere dat de CV's van werkzoekenden met een Turkse of Maghrebijnse naam duidelijk minder bekeken worden door werkgevers dan de CV's van autochtonen.

Aangezien de VDAB als wervingskanaal een groot aandeel heeft in de werving op de arbeidsmarkt, heeft de organisatie een belangrijke rol te vervullen.

Deskundigen uit diverse vakgebieden zetten de feiten op een rijtje en reiken tools aan om de discriminatie te bestrijden. In discussiegroepen zoeken de VDAB-medewerkers naar concrete moeilijkheden en mogelijke oplossingen.

Rode draad doorheen de studiedag is het VESOC-akkoord (Vlaams economisch-sociaal overleg comité) rond de tewerkstelling van migranten, waaruit elk jaar een concreet actieplan wordt ontwikkeld. Coördinator Michiel Van de Voorde vertaalt de toepassing van dit VESOC-akkoord naar de kansen en uitdagingen voor de VDAB. Danny Van Breemen, adviseur van Arbeidsvoorziening Nederland, legt uit hoe men in Nederland de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt wil verbeteren. Als arbeidsbemiddelaar kan en wil de VDAB een voorbeeldfunctie vervullen in het verhogen van het aantal allochtonen in het eigen personeelsbestand.

Welzijnsbeleid in beeld

Globaal preventieplan

Dit omvat een risicobeheersingssysteem voor de diverse domeinen uit de welzijnswet :

- arbeidsveiligheid;
- bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;
- ergonomie;
- arbeidshygiëne;
- verfraaiing van de werkplaatsen;
- maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu.

Na een analyse van de risico 's zijn er voor de verschillende deelgebieden doelstellingen geformuleerd.

Arbeidsgeneeskunde

Sinds het begin van dit jaar is er een samenwerking met Plus MT. Deze dienst staat in voor de medische onderzoeken van het personeel en de cursisten en doet regelmatig werkplaatsbezoeken .

Toegankelijkheid van onze vestigingen voor personen met een handicap

Binnen twee jaar zullen 85 % van onze gebouwen toegankelijk zijn voor gehandicapten.

Hygiëne in keukens en refters

Keukens en refters worden aangepast volgens de nieuwe voorschriften voor de hygiëne. Hierbij is ook een plan voorzien voor de opleiding van refter- en kantinepersoneel.

Milieu

De VDAB besliste om op de terreinen van het opleidingscentrum te Wondelgem een windturbine te installeren. De gescheiden ophaling van papier, glas en restafval is overal gerealiseerd. Voor de opleidingscentra is er een systematische planning voor de selectieve ophaling en stockering in containerparken in uitvoering.

5.2 FINANCIEN

Hieronder vindt u twee tabellen. De eerste geeft een overzicht van de kosten (zonder afschrijvingen). De tweede tabel biedt een overzicht van de kosten voor de verschillende VDAB-activiteiten.

In 1999 bedragen de totale kosten zonder afschrijvingen 8.089 miljoen BEF. Met inbegrip van de uitgaven voor investeringen wordt dit bedrag 8.836 miljoen BEF of 1.360 miljoen BEF meer dan vorig jaar.

Gedeeltelijk komt dit door het opnemen in de VDAB-begroting van de kosten van het federaal begeleidingsplan, die vroeger afzonderlijk werden vermeld (60 miljoen BEF) maar vooral door de verhoogde middelen vanuit het Vlaams actieplan voor de Europese richtsnoeren (900 miljoen BEF).

Overzicht van de kosten (zonder afschrijvingen)

VDAB algemeen (x 1000)

personeel	4.950.222
andere werkingskosten	2.089.958
sociale prestaties	765.631
derden	495.821
stimuleringsbeleid	61.452
shoppen betalende opleidingen	-273.621
TOTAAL	8.089.463
opbrengsten	
europese opbrengsten	730.518
begeleidingsplan federaal	461.164
andere opbrengsten	1.028.992
dotaties	6.848.900
TOTAAL	9.069.574
investeringskosten	747.013

Tewerkstellingsprogramma's (x 1000)

uitgaven	
DAC	6.194.501
gesco veralgemeend stelsel	3.117.475
sociale werkplaatsen	468.537
invoegbedrijven	41.989
wep +	903.381
wep privé	23.815
andere	5.437
TOTAAL	10.755.135
inkomsten	
facturatie werkgevers	263.058
andere	332.682
dotaties	10.337.400
TOTAAL	10.933.140

Commerciële diensten (in BEF)

T-interim	
kosten	4.015.964.619
opbrengsten	4.088.588.208
resultaat	72.623.589
Werving en selectie	
kosten	164.830.916
opbrengsten	165.694.648
resultaat	863.732
Betalende opleidingen	
kosten	331.239.080
opbrengsten	419.826.400
resultaat	88.587.320
Outplacement	
kosten	31.997.742
opbrengsten	32.104.253
resultaat	106.511

De tweede tabel bevat alle kosten en de eigen opbrengsten en dit verdeeld over de verschillende activiteiten zoals ze voorkomen in de beheers-overeenkomst nl. de gegarandeerde basisdienstverlening, de trajectwerking en de niet-trajectgerelateerde activiteiten.

De eigen opbrengsten situeren zich in hoofdzaak op de posten on line, module 4 en de individuele beroepsopleiding.

Bij on line zijn dit de ontvangsten voor de installatie van WIS-toestellen bij externe organisaties, de inkomsten uit de UPEDI-overeenkomst en de on line-advertering.

Bij module 4-opleidingen zijn dit bijvoorbeeld de opbrengsten van werknemers die op eigen initiatief inschrijven voor VDAB-opleidingen.

Bij de individuele beroepsopleiding is dit de terugvordering bij de werkgever van de loonkost van de cursisten.

De laatste kolom is het saldo en is dus ook de weergave van de financiering door de overheden. De middelen zijn hoofdzakelijk afkomstig van de Vlaamse overheid maar worden aangevuld met 730 miljoen Europese subsidies (zie hoofdstuk 4) en 461 miljoen federale middelen voor het Begeleidingsplan.

Kosten van de VDAB-activiteiten 1999

	kosten (1)	eigen opbrengsten (2)	te financieren door overheid (1) - (2)
basisdienstverlening	985.666.983	-5.820.272	979.846.711
gratis vacaturebemiddeling on line	668.651.977	-3.648.202	665.003.775
call center	240.231.748	-68.599.599	171.632.149
	5.383.336	-27.209	5.356.127
Totaal gegarandeerde universele basisdienstverlening	1.899.934.044	-78.095.282	1.821.838.762
module 2 - diagnose	358.716.142	-2.093.642	356.622.500
module 3 - sollicitatietraining	135.494.907	-2.061.978	133.432.929
module 4 - opleiding in een centrum	3.951.520.529	-61.755.514	3.889.765.015
module 5 - persoonsgerichte vorming	174.914.565	-1.130.011	173.784.554
module 6 - opleiding op de werkvloer	128.403.134	-10.181.122	118.222.012
module 7 - trajectopvolging	726.228.939	-4.304.360	721.924.579
Trajectwerking module 2 tot 7	5.475.278.216	-81.526.627	5.393.751.589
productontwikkeling	188.876.726	-40.818.392	148.058.334
tewerkstellingsprogramma's	161.986.103	-821.008	161.165.095
arbeidsmarktstudies	54.755.438	-255.165	54.500.273
wettelijke en administratieve opdrachten	80.858.610	-420.174	80.438.436
STC-werking	88.639.936	-1.047.379	87.592.557
individuele beroepsopleiding	391.455.918	-372.648.891	18.807.027
stimuleringsbeleid	61.451.562	0	61.451.562
andere opleidingskosten	54.170.777	-296.951	53.873.826
Totaal niet-traject gerelateerd	1.082.195.070	-416.307.960	665.887.110
ALGEMEEN TOTAAL	8.457.407.330	-575.929.869	7.881.477.461

Bijlagen

BIJLAGE I : ADRESSENLIJST VDAB



070-345 000
(van 8 tot 20 uur)

Internet: www.vdab.be

E-mail: vdab@vdab.be

Centrale Diensten

Keizerslaan II 1000 Brussel tel. 02-506 15 11 fax : 02-506 15 90

Regionale diensten

Hopmarkt II	9300 Aalst	tel. 053-76 71 71	fax 053-76 71 99
Somersstraat 22	2018 Antwerpen	tel. 03-202 17 11	fax 03-202 17 00
Spanjaardstraat 17	8000 Brugge	tel. 050-44 04 11	fax 050-34 42 39
Kongostraat 7	9000 Gent	tel. 09-265 47 11	fax 09-233 21 70
Thonissenlaan 47	3500 Hasselt	tel. 011-26 06 00	fax 011-26 06 26
Rijselsestraat 57	8500 Kortrijk	tel. 056-24 74 00	fax 056-24 74 44
Sint-Maartenstraat 5	3000 Leuven	tel. 016-29 86 00	fax 016-22 91 97
Fr. de Merodestraat 99	2800 Mechelen	tel. 015-28 15 20	fax 015-28 15 99
Brigantijnenstraat 2	8400 Oostende	tel. 059-55 65 11	fax 059-70 18 59
Stationsstraat 17	9100 Sint-Niklaas	tel. 03-760 16 50	fax 03-760 16 99
Stationslaan 12	3700 Tongeren	tel. 012-23 05 03	fax 012-26 31 87
Spoorwegstraat 7	2300 Turnhout	tel. 014-44 51 10	fax 014-44 51 00
Witherenstraat 19	1800 Vilvoorde	tel. 02-255 92 00	fax 02-255 92 99

Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel

Keizerslaan II 1000 Brussel tel. 02-506 17 41 fax 02-506 17 39

Andere diensten

VDAB-Consult

Keizerslaan II 1000 Brussel tel. 02-506 22 02 fax 02-506 22 00

VDAB-Outplacement

Molenbergstraat 113 2840 Rumst tel. 03-880 07 50 fax 03-880 07 59

T-Interim Hoofdkantoor

Keizerslaan II 1000 Brussel tel. 02-506 22 11 fax 02-506 22 15

Ombudsdienst

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

Eures-kantoren

Somersstraat 22 2018 Antwerpen tel. 03-202 18 27 fax 03-202 18 76

Kongostraat 7 9000 Gent tel. 09-265 47 31 fax 09-233 04 16

Rijselsestraat 57 8500 Kortrijk tel. 056-24 74 15 fax 056-24 74 16

Stationsstraat 145 3620 Lanaken tel. 089-71 82 41 fax 089-71 83 24

BIJLAGE 2: TABELLEN TRAINING & OPLEIDING

Tabel A : Aantal beëindigde opleidingen in 1999

Sector	Werknemers	Werkzoekenden	Totaal
Secundaire	15.962	14.215	30.177
Tertiaire	27.151	14.906	42.057
Quartaire	982	3.668	4.650
Persoonsgerichte vorming	169	2.887	3.056
Sollicitatietraining	135	8.226	8.361
Trajectbepaling	1	1.425	1.426
TOTAAL	44.400	45.327	89727

Tabel B : Aantal opleidingen per opleidingssector 1999

tijdstip	doelgroep	secundaire	tertiaire	quartaire	persoons-gerichte vorming	sollicitatie-training	traject-bepaling	totaal
Eigen beheer								
zaterdag	we	322	2.566	0	0	0	0	2.888
	wg	3	46	0	0	0	0	49
	wz	29	10	0	0	0	0	39
zaterdag	totaal	354	2.622	0	0	0	0	2.976
weekdag	we	182	839	0	1	6	0	1.028
	wg	13.285	22.330	146	92	64	1	35.918
	wz	10.417	12.883	30	1.560	6.782	797	32.469
weekdag	totaal	23.884	36.052	176	1.653	6.852	798	69.415
eigen beheer totaal		24.238	38.674	176	1.653	6.852	798	72.391
ism derden								
zaterdag	we	2	1.344	0	0	0	0	1.346
	wg	0	23	0	0	0	0	23
	wz	0	14	0	0	0	0	14
zaterdag	totaal	2	1.381	0	0	0	0	1.383
weekdag	we	4	1	127	0	65	0	197
	wg	2.164	2	709	76	0	0	2.951
	wz	3.769	1.999	3.638	1.327	1.444	628	12.805
weekdag	totaal	5.937	2.002	4.474	1.403	1.509	628	15.953
ism derden totaal		5.939	3.383	4.474	1.403	1.509	628	17.336
TOTAAL		30.177	42.057	4.650	3.056	8.361	1.426	89.727

we : werknemers op eigen aanvraag - wg : werknemer op vraag van de werkgever - wz : werkzoekende

Tabel C : Aantal opleidingsuren per opleidingssector 1999

tijdstip	doelgroep	secundaire	tertiaire	quartaire	persoons- gerichte vorming	sollicitatie- training	traject- bepaling	totaal
Eigen beheer								
zaterdag	we	9.682	46.285	0	0	0	0	55.967
	wg	102	590	0	0	0	0	692
	wz	1.503	192	0	0	0	0	1.695
zaterdag totaal		11.287	47.067	0	0	0	0	58.354
weekdag	we	6.146	20.400	0	171	141	0	26.858
	wg	605.092	564.728	7.569	4.112	1.431	16	1.182.948
	wz	3.019.248	2.441.335	6.710	139.570	146.763	31.460	5.785.086
weekdag totaal		3.630.486	3.026.463	14.279	143.853	148.335	31.476	6.994.892
eigen beheer totaal		3.641.773	3.073.530	14.279	143.853	148.335	31.476	7.053.246
ism derden								
zaterdag	we	88	30.428	0	0	0	0	30.516
	wg	0	448	0	0	0	0	448
	wz	0	313	0	0	0	0	313
zaterdag totaal		88	31.189	0	0	0	0	31.277
weekdag	we	192	280	29.981	0	3.257	0	33.710
	wg	56.201	272	27.395	3.858	0	0	87.726
	wz	1.087.090	487.958	1.723.350	135.832	44.346	50.441	3.529.017
weekdag totaal		1.143.483	488.510	1.780.726	139.690	47.603	50.441	3.650.453
ism derden totaal		1.143.571	519.699	1.780.726	139.690	47.603	50.441	3.681.730
TOTAAL		4.785.344	3.593.229	1.795.005	283.543	195.938	81.917	10.734.976

we : werknemers op eigen aanvraag - wg : werknemer op vraag van de werkgever - wz : werkzoekende

Tabel D : Beëindigde opleidingen per sector

Sector en subsector	werknemers	werkgevers	werkzoekenden	totaal
Secundaire sector				
andere secundaire	0	61	94	155
auto	0	677	286	963
automatisatie	14	1.412	1.159	2.585
bewaking	0	12	260	272
bouw	127	5.369	2.546	8.042
bus	0	1	257	258
confectie	2	72	402	476
diamant	0	0	62	62
elektriciteit	0	480	300	780
grafische	100	510	714	1.324
heftruck	55	1.790	1.141	2.986
horeca	0	243	715	958
hout	0	385	192	577
koeltechnieken	0	33	15	48
metaal	37	1.447	1.931	3.415
opleidingen zonder sectie	0	76	160	236
schoonmaak	0	490	1.062	1.552
taxi	0	0	141	141
telematica	92	209	103	404
tewerkstellingsmodules	0	70	1.137	1.207
textiel	1	270	159	430
zeevisserij	0	478	535	1.013
zwaar vervoer	82	1.367	844	2.293
Totaal	510	15.452	14.215	30.177
Tertiaire sector				
bedrijfsbeheer	290	288	855	1.433
bureautica	4.072	20.220	7.092	31.384
ingroei	0	0	923	923
polyvalent	1	246	3.093	3.340
talen	387	1.647	2.943	4.977
Totaal	4.750	22.401	14.906	42.057
Quartaire sector				
social profit	127	855	3.668	4.650
Totaal	127	855	3.668	4.650
Persoonsgerichte vorming				
bedrijfsbeheer	0	10	253	263
ingroei	0	0	185	185
migranten	1	158	1.680	1.839
tewerkstellingsmodules	0	0	769	769
Totaal	1	168	2.887	3.056
Sollicitatietraining				
sollicitatietraining	71	64	8.226	8.361
Totaal	71	64	8.226	8.361
Trajectbepaling				
andere secundaire sector	0	1	367	368
ingroei	0	0	509	509
social profit	0	0	547	547
andere tertiaire sector	0	0	2	2
Totaal	0	1	1.425	1.426
ALGEMEEN TOTAAL	5.459	38.941	45.327	89.727

BIJLAGE 3 : PUBLICATIES VDAB

Maandverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen

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

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1992

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

Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen

Jaarlijks overzicht van het gelijknamige maandverslag.

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1992

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

Maandverslag Arbeidsmarkt 'Regio'

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

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

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1990

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

Jaarverslag Arbeidsmarkt 'Regio'

Jaarlijks overzicht van het gelijknamige maandverslag.

Beschikbaar: doorlopend vanaf 1990

Prijs: 200,-

Studie Werkzoekende Schoolverlaters in Vlaanderen

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

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

Beschikbaar: vanaf schooljaar juni 1994 - mei 1995

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

Analyse Vacatures

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

Deel 1: Knelpuntberoepen

Deel 2: Kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de afgehandelde vacatures

Deel 3: Statistische bijlage

Beschikbaar: vanaf 1993

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

Vacatures - Marktsegmentarische kenmerken

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

Beschikbaar: vanaf 1993

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

VDAB - Jaarverslag

Beschikbaar: 1990 tot 1998

Al deze publicaties kunnen als volgt besteld worden:

- telefonisch op het nummer 02-506 15 79
- per fax op het nummer 02-506 15 61
- schriftelijk bij: VDAB, t.a.v. A. Galand, Keizerslaan II, 1000 Brussel
- via e-mail op volgend adres: agaland@vdab.be
- via website: www.vdab.be

BIJLAGE 4: LIJST VAN DE AFKORTINGEN

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

PWA	: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RDBB	: Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel
RSZ	: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	: Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
STC	: Subregionaal Tewerkstellingscomité
UVW	: Uitkeringsgerechtigde Volledig Werkloze
VCL	: Vervolmakingscentrum voor Lassers
VDAB	: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Vesoc	: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VEV	: Vlaams Economisch Verbond
VFSIPH	: Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap
VZW	: Vereniging zonder Winstoogmerk
WATIS	: Work And Training Information System
WIS	: Werkinformatiesysteem
WN	: Werknemer
WZ	: Werkzoekende

