

Sociaal jaarverslag 2008

**STILZITTEN KAN JE OOK.
WACHTEN TOT HET 'BOVEN' KOMT.
OF DE VEILIGE HAVENS VERLATEN.
SAMEN MET DE ANDEREN DE WIND IN DE ZEILEN KRIJGEN.
INSPIRANTIE PLUKKEN UIT DE HORIZON,
GEDREVEN DOOR VISIE, PASSIE EN INTUÏTIE.
ONDERZOEK, DROOM**

Sociaal jaarverslag 2008

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- ▶ Overal waar in dit verslag hij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- ▶ Wettelijk depot: D 2008/5535/057
- ▶ Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.
- ▶ Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

Voorwoord

Er wordt vaak gezegd: de mensen worden moeilijker, veeleisender en mondiger. Ze aanvaarden zo maar niet alles meer. Ze worden te assertief. Klanten worden moeilijke klanten. Als deze uitspraken al waar zijn, houden ze voor ons, de VDAB, enkel één grote uitdaging in: meer klantgericht werken.

Voor de VDAB is klantgericht werken het opbouwen van een duurzame relatie met de burgers die op onze diensten een beroep doen. Dat betekent enerzijds dat we de burgers helpen om kritisch na te denken over hun positie op de arbeidsmarkt. We stimuleren hen om zelf het heft in handen te nemen voor hun carrière. Evenzeer helpen we werkgevers om oplossingen te vinden in een woelige arbeidsmarkt. Het betekent anderzijds dat we een uitdaging vinden in het aanbieden van steeds betere oplossingen aan de burgers.

Om dit te kunnen, hebben we goed voorbereide medewerkers nodig, medewerkers die gemotiveerd zijn, medewerkers die fier zijn op wat ze doen.

Deze uitstekende medewerkers kunnen we enkel behouden als we inzetten op duurzame ontwikkelingen. Een duurzaam personeelsbeleid, met aandacht voor een cultuur van ondersteuning en innovatie. Een duurzaam beleid met aandacht voor wat er gebeurt in de maatschappij. Vandaar dat we de stakeholders betrekken in ons beleid. Een duurzaam beleid met aandacht voor de omgeving en het milieu omdat we geloven dat dit ook bijdraagt aan het welzijn van onze personeelsleden.

Act local, think global: we moeten open staan voor en ons aanpassen aan wat er in de wereld gebeurt. Het zijn echter alle medewerkers, vooral zij die dagelijks de klanten ontvangen, die op hun werkplaats het duurzame verschil zullen maken.



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder



Inhoudsopgave

Voorwoord Fons Leroy	1
Inleiding	3

Mens

Gedragscode van de VDAB	6
De garantiekaart	7
Diversiteitsbewust personeelsbeleid	8
Personeelstevredenheid	10
Klantenresultaten	10
Sportieve acties bij de VDAB	11

Milieu

Energiedoelstelling: 12 % energie besparen tegen 2011	14
De VDAB sensibiliseert	16
Mobiliteit bij de VDAB	17

Maatschappij

Diversiteit in acties	20
-----------------------	----

Nawoord	24
---------	----

Inleiding

Stilaan wordt het duidelijk dat maatschappelijk verantwoord ondernemen meer is dan een modewoord of trend die organisaties benutten om een goede indruk te maken. Mens, milieu en maatschappij staan mee op de beleidsagenda van multinationals, van kleine en grote ondernemingen, van ngo's, van de overheid en ook van de VDAB. De sociale jaarverslagen van 2006 en 2007 getuigen van tal van maatschappelijke acties die spontaan zijn ontstaan en die de missie van de VDAB als arbeidsbemiddelaar en beroepsopleider pur sang overstijgen. We stellen vast dat maatschappelijk verantwoord ondernemen onze organisatie in het bloed zit. En daar zijn we meer dan tevreden over. Ook dit jaar getuigt het sociaal jaarverslag hiervan.

Vandaag wil de VDAB zijn MVO-visie expliciteren. Als overheidsdienst, werkgever, actor op en regisseur van de arbeidsmarkt willen we nog duidelijker stellen dat we niet voorbij gaan aan mens, milieu en maatschappij bij het uitvoeren van onze opdracht in alle opzichten.

We steken uiteraard niet onder stoelen of banken dat een degelijk MVO-beleid een bijdrage levert aan het imago dat de VDAB hoog wil houden, en dat het een bouwsteen is van de reputatie die onze dienst geniet bij zijn belanghebbers.

De reputatie van een organisatie zorgt voor loyaliteit, vertrouwen, continuïteit, en is een signaal van kwaliteit. Tegelijkertijd is ze de achillespees.

Daarom is communicatie binnen MVO een niet onbelangrijke schakel. Hiermee bedoelen we niet enkel communicatie in het breed en het groot, maar vooral de communicatie die tot stand komt tijdens persoonlijke contacten en begeleidingen.

Door **samenwerking, coaching** en te werken met **waarden** onderscheidt de VDAB zich in zijn dienstverlening terwijl we focussen op **competenties, loopbanen** en **talenten**. Het maatschappelijk verantwoord ondernemingskarakter van onze organisatie wordt door deze '3X3' zichtbaar gemaakt door de integratie ervan in **onze strategische visie op de toekomst: VONK (VDAB Op Nieuwe Koers)**.

Lees alvast in dit sociaal jaarverslag hoe we het afgelopen jaar de '3X3' tot de derde macht hebben kunnen verheffen door onze verantwoordelijkheid op te nemen die we hebben als organisatie naar **mens, milieu en maatschappij**.

PAUL DEREOPER

voorzitter van de gemeentelijke cultuurraad in Koekelare

CHRIS THIERENS

adviesraad Toerisme & VVV Hamme

DANIËLLE VAN HAVER

Welzijnsschakels Sint-Jan De Doper/Sint-Niklaas, sociale kruidenier 'De Springplank

MARTHE

VANSEVENANT

Oxfam-wereldwinkels

SOETENS CARINE

schoolraad Technisch Instituut Sint-Carolus Sint-Niklaas, medezeggenschapscollege Scholengemeenschap Waasland, ouderwerking scoutsgroep Sint-Tarcisius

ELS MORTIER

wereldwinkel Wetteren Faire Trade-trekkersgroep, medewerker 11.11.11. comité Wetteren, Schoolraad Sint-Jozef/Sint-Theresia Wetteren-Overbeke

CHRIS ANNAERT

vzw Vlaamse Diabetes Vereniging www.diabetes-vdv.be

BREGT VERVISCH

ouderwerking www.hetveer.be

PEGGY COSYN

lid van www.kurukshebra.be

ALBERT GEENS

Voedselbedeling kansarmen www.detoevlucht.be
omgeving Lokeren

PATRICK DELDAELE

VZW Nocturnes: theaterwandelingen Ieper, West-Vlaamse Gidsenkring (stads-, streek- en reisgids), Denktank voor ontwikkeling stad Ieper

PETER DE TOLLENAERE

wereldwinkel Wondelgem

KRISTOF WAELKENS

Natuurpunt Waregem-Zulte, natuurgids bij het CVN

ROB VAN DE VOORDE

Hulpkonvooien naar Bosnië, Mariale Gebedsgroep Medjugorië Ophaselt-Hemelveerdegem

NANCY VERCAMER

ouderraad 'De Biesweide' Beselare en buurtcomité 'De Wegwizze'

MARC (CYRIEL) PONNET

Codegroen www.codegroen.be

MICHEL CORNELISSEN

medewerker van het 11.11.11-comité van gemeente Stekene

PATRICK VERPLANCKE

ouderraad VZW De Koepel Lichtervelde

FRANS DEZEURE

Lesgever EHBO, ERC-lesgever AED, Hulpdienst Afdeling Ieper, Ambulancier 100 Ieper1, Gids Ieper/Westhoek - lid gidsenkring Ieper, Lesgever opleiding gidsen voor Toerisme Vlaanderen - org, Syntra-West, Hulpregisseur Kattenstoet Stad Ieper, Sportverzorgster Basketclub Melco Ieper

MARLEEN LETEN

Kom op tegen Kanker

ANNEKE DEMUYNCK

Oxfam-Wereldwinkel Aalter

MIRANDA VAN EETVELDE

jeugdcentrum Juvenes te Zele

ANN LUST

Oxfam-Wereldwinkel Tielt.

MENS

Gedragscode van de VDAB

De VDAB heeft een gedragscode opgesteld die alle medewerkers een leidraad biedt bij de uitvoering van hun opdrachten. Het is een hulpmiddel dat in moeilijke of niet evidente omstandigheden weet te zeggen welk gedrag gepast is. De code geldt voor elk personeelslid van de VDAB, ongeacht de functie of opleiding.

De gedragscode steunt in de eerste plaats op de bestaande juridische verplichtingen, maar ook op de ethische waarden en normen van de VDAB. Deze code vertaalt dit ethische kader in concrete regels en richtlijnen waaraan de VDAB'ers hun professioneel handelen toetsen en kunnen bijsturen.

Onze gedragscode is een instrument. Het is zeker geen einddoel. Het is een hulpmiddel en richtinggever om het algemene beleid bij de VDAB te ondersteunen.

De gedragscode kadert binnen onze beleidsaccenten voor de volgende jaren:

- ▶ **de culturomslag:** In 2007 deed de VDAB een eerste cultuuronderzoek. Uit de resultaten leren we dat de VDAB van een eerder regelgevende organisatie moet evolueren naar een meer ondersteunende en innovatieve instelling. Daarom werden een aantal projecten opgezet, zoals teamwerking en coachend leidinggeven. De gedragscode mag geen instrument zijn om de regelcultuur in stand te houden. Ze geeft een kader ter ondersteuning van het personeel.
- ▶ **coaching:** De VDAB heeft de ambitie een coachende organisatie te worden, waarin iedereen coacht en gecoacht wordt. Coachen heeft als doel dat elk personeelslid maximale leermogelijkheden ontwikkelt en, waar mogelijk, zelf stuurt. Leidinggeven wordt coachend leidinggeven. Dit betekent dat we duidelijke doelen formuleren en klare beslissingen nemen, met ruimte tot ontwikkeling en zelfontplooiing voor alle personeelsleden. De gedragscode kan hierbij een instrument zijn.
- ▶ **teamwerking:** De gedragscode kan met de teamwerking inspiratie geven om onze dienstverlening naar de klanten te optimaliseren. De gedragscode kan helpen om teamdoelen duidelijk te stellen en kan ondersteunen om teams materiaal te leveren bij dilemma's.

Talenten en nieuwe ideeën: *STORM*

Uit het cultuuronderzoek van 2007 bleek dat de VDAB een tandje bij moest steken op het vlak van coaching en innovatie. Maar hoe moedig je collega's aan om nieuwe ideeën uit te werken? Welk type managers hebben wij nodig om dit te realiseren?

*Het 'Red Monkey Innovation Management'-model van Jef Staes bood de VDAB inspiratie. De Tongerse 'red monkeys' met nieuwe ideeën werden gedropt aan de rand van het VDAB-oerwoud. Samen werken aan Tongerse Red Monkeys, kortom *STORM*, werd een succesvolle tocht door de jungle van nieuwe ideeën die hun intrede deden bij het VDAB-management. Dit had ook duidelijke invloed op de resultaten van de personeelsbevraging bij de VDAB in Tongeren.*

**STILZITTEN KAN JE OOK.
WACHTEN TOT HET 'BOVEN' KOMT.
OF DE VEILIGE HAVENS VERLATEN.
SAMEN MET DE ANDEREN DE WIND IN DE ZEILEN KRIJGEN,
INSPIRATIE PLUKKEN UIT DE HORIZON,
GEDREVEN DOOR VISIE, PASSIE EN INTUÏTIE.**
ONDERZOEK, DROOM
EN ONTDEK EEN **STORM** AAN IDEEËN.

De garantiekaart

De Vlaamse overheid wil de burger een kwaliteitsvolle dienstverlening garanderen en hierover duidelijk communiceren via een algemeen dienstverleningscharter.

De VDAB heeft ook zijn garanties vastgelegd in een garantiekaart voor de werkzoekenden en werknemers en een garantiekaart voor de werkgevers. Met deze garantiekaarten willen we iedereen laten meewerken aan een meer kwaliteitsvolle dienstverlening en een nog grotere klantentevredenheid.

Op 17 juni organiseerden de werkwinkels en de competentiecentra de samen-sterk-voor-werk-dag om de garantiekaart voor de werkzoekenden en werknemers te introduceren. Iedere bezoeker kreeg een rugzakje met een kleine garantiekaart, de jobkrant en het boekje over de serie 180. Op de bureaus van de consultants lagen snoepjes. Anderen vierden de geboorte van de garantiekaart met doopsuiker!



Garantiekaart

Samen sterk voor werk

Een goede samenwerking vinden we erg belangrijk.

Daarom bieden we u in uw zoektocht naar kandidaten:

- ▶ Een luisterend oor
- ▶ Een persoonlijke en professionele ondersteuning
- ▶ Hulpmiddelen om uw vacature zo snel mogelijk in te vullen
- ▶ Een aanbod van geactualiseerde cv's
- ▶ Een aanbod van functiegerichte opleidingen
- ▶ Opvolging bij elke vacature
- ▶ Correcte informatie en advies

We verwachten dat u de kandidaten gelijk behandelt, wij doen dit ook.



Garantiekaart

Samen sterk voor werk

Een goede samenwerking vinden we erg belangrijk.

Daarom bieden we je in je zoektocht naar werk:

- ▶ Een luisterend oor
- ▶ Aangepaste begeleiding en/of opleiding
- ▶ Gelijke behandeling
- ▶ Een passende vacature uit ons aanbod
- ▶ Correcte informatie over opleidingen

We verwachten van jou dat je meewerkt.

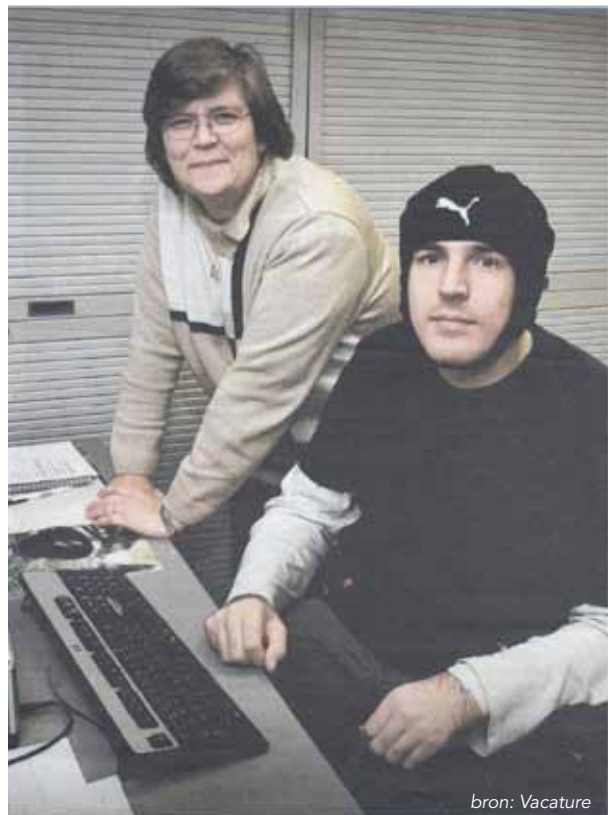


Diversiteitsbewust personeelsbeleid

Vrijwillige registratie

De VDAB moet als organisatie een maatschappelijk voorbeeld stellen voor andere bedrijven. We moeten aantonen dat het ook anders kan. Niet uit liefdadigheid, niet als 'windowdressing' maar omdat we inzien dat bij de kansengroepen een rijkdom aan talent en menselijk kapitaal aanwezig is. Bedrijven mogen zich niet langer blind staren op het uiterlijke en op de achtergronden en de handicaps van deze personen.

Om te kunnen aantonen dat die rijkdom aan diversiteit resultaten oplevert, hebben we concrete cijfers nodig die de inspanningen van de VDAB aantonen. Omdat we ons bewust zijn van het gevaar van stigmatisering van de kansengroepen binnen de maatschappij, kiest de VDAB voor de vrijwillige registratie van de kansengroepen. We geven de collega's met een arbeidshandicap en de collega's van allochtone origine resoluut de vrijheid om zich al dan niet te registreren als dusdanig. Ze kunnen ook zelf beslissen of ze in het kader van positieve acties voor de kansengroepen en evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen willen worden gecontacteerd.



bron: Vacature

'Bart denkt heel zwartwit. Dat is een voordeel hier'

Een van de eerste passwerkers die aan de slag ging, was Bart Van Loy. Hij werkt sinds een half jaar bij de VDAB als test engineer.

"Hiervoor werkte ik als vrijwilliger in een werkplaats", zegt Bart. "Via via hoorde ik over dit project en ik wilde meedoen. Eerst kreeg ik een screening, daarna een assessment. Ik werk heel graag in de informatica. Dit is de job die ik het allerbeste doe."

Paul Danneels van de VDAB nam de beslissing om mee te stappen in het project van Passwerk. "Wij zijn er van overtuigd dat met de juiste opleiding mensen met autisme zeker concurrentie zijn voor outsourcing in India. We hopen dat ze bereid zijn tien jaar bij ons te blijven. Andere testers kijken al na een half jaar uit naar een andere job." Barts coach werd Martine Vandewoerde. Ze voert zelf twee kinde-

reeren zat met vragen en interesses. Maar we zijn maar met een paar mensen. Dit is een heel rustige groep, zodat er een lage stressfactor is."

“
In het begin moesten we eraan denken hem te zeggen dat hij voldoende gewerkt had om vijf uur. Anders zou hij gewoon doordoen

Paul Danneels
VDAB

Ze is erg te spreken over de gedrevenheid van Bart. "Hij denkt heel zwartwit, dat is een voordeel bij het testen. Waar anderen iets zullen wegmoeden, zal hij alles uitspuiten. Ik moet wel alles goed

vast stramen en repetitieve taken. In het begin moesten we eraan denken hem te zeggen dat hij voldoende gewerkt had om vijf uur. Anders zou hij gewoon doordoen." De grootste problemen liggen buiten de werkuren. Bart heeft bijvoorbeeld de toestemming gekregen om zijn lunch aan het bureau te eten. De kantine is veel te druk voor hem. Het langste is de dagelijkse treinreis. Hij reist in eerste klas, waar hij meer ruimte en rust heeft. Maar als er eens een trein wordt afgeschaft, is het moeilijk een plaatsje te vinden.

Bart kreeg het zijn vast contract en is van plan te blijven. Martine is daar blij om. Deze mensen hebben juist behoefte aan stabiliteit. Dat is misschien lastig te begrijpen als je van veel afwisseling houdt, maar sommige mensen hebben graag structuur." Hoe tevreden ze ook is, Martine zou het niet aan alle bedrijven aan-

Erkennen van Verworven Competenties

Dat verworven competenties even belangrijk zijn, zoniet belangrijker, dan een verworven diploma voor het effectief kunnen uitoefenen van bepaalde functies, is een vaststaand feit. Daarom ook dat de VDAB volop de kaart trekt van het erkennen van verworven competenties (EVC). Zo zullen collega's een ervaringsbewijs kunnen behalen. Met dit bewijs krijgen ze dan toegang tot de selecties voor een bepaalde functie waar dit vroeger voor hen onmogelijk was omdat ze niet beschikten over het juiste diploma. Zo wil de VDAB vooral de meer ervaren werknemers en de kortgeschoolden een kans geven om alsnog te kunnen werken op hun werkelijke niveau.

Anders Werken

In 2008 werd in het kader van een duurzaam personeelsbeleid gestart met het project Anders Werken, een project waarmee de VDAB via telehuiswerken en satellietwerken een positief antwoord wil bieden op de thematieken werk-privé balans, efficiëntere kennisdeling en een betere regionale spreiding van het personeel.



"Ik ben een Canadees en volgde mijn hart naar België nu zo'n vijf jaar geleden. Veel mensen begrijpen het niet en zeggen dat zij liever naar Canada zouden gaan: meer ruimte, meer natuur, veel meer zon, veel sneeuw, ...

Ik mis vooral mijn familie.

België is centraal gelegen: twee uur rijden in om het even welke richting en je bent in een ander land, andere cultuur, andere taal. Dat is toch super?!

Toch hebben we heel wat gemeenschappelijk. Eén land, twee talen, en de eeuwige discussie: Vlaanderen - Wallonie vs Canada - Québec...

Nu vind ik het wel leuk om 'Canada' een beetje overal te vertegenwoordigen in Europa, maar het is hier dat ik 'Canadees' geworden ben, 'thuis' ben ik altijd 'Québécois' geweest.

Ik ben echt blij dat ik de kans heb gekregen om aan de slag te gaan als instructeur bij de VDAB. Ik had al jaren ervaring achter de rug in Montreal, maar het was toch niet zo eenvoudig om werk te vinden.

Ik deel mijn ervaring met de cursisten terwijl ik hun mijn taalpassie probeer over te brengen. Aangezien ik nooit lessen heb gevolgd om Nederlands te leren, kunnen de cursisten mij ook af en toe helpen. Ik toon hun ook dat de beste manier om een taal te leren, begint met het durven spreken.

Ik vind het fantastisch om voor de VDAB te werken: het is een grote familie. Ik heb ook veel voldoening van mijn werk omdat de evolutie van de cursisten merkbaar is. Wij helpen allerlei mensen in een donkere periode om de zon weer te zien... Het is zoveel meer dan alleen maar les geven."

Personeelstevredenheid



De VDAB organiseerde in 2008 voor de negende maal een enquête om te peilen naar de evolutie van het communicatieklimaat en de tevredenheid binnen de VDAB. Van de 4.787 medewerkers die op 1 oktober 2008 in dienst waren, hebben er 3.305 geantwoord of 69%. Dit betekent een stijging van 6% tegenover vorig jaar. Het objectief van 65% voor de respons wordt ruimschoots gehaald voor Vlaanderen.

Over het algemeen zijn de cijfers over tevredenheid positiever dan in 2007. Het top- en middenkader met directe leiding is het meest tevreden. De consultants en het kantine-, poets- en onderhoudspersoneel geven heel wat hogere scores tegenover vorig jaar.

Teamwerking: 50% van de doelgroep vindt dat de samenwerking tussen de leden van hun team is verbeterd dankzij de teamwerking.

De evolutie in de antwoorden over informatievragen zijn globaal iets gunstiger:

- ▶ 88% van de medewerkers vindt de gekregen informatie begrijpelijk. Dit is een status quo t.o.v. vorig jaar.
- ▶ 71% krijgt de info op tijd. Dit is een stijging van 3% t.o.v. vorig jaar.
- ▶ 81% beschikt over voldoende informatie om de job goed te kunnen uitoefenen. Dit is een stijging van 2% t.o.v. vorig jaar.
- ▶ 65% verneemt de algemene informatie over de VDAB via de VDAB-berichtgeving. Dit is een stijging van 5% tegenover vorig jaar.

Klantenresultaten

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

In 2008 behandelde de dienst 1.125 klachten. Sinds 1 januari 2008 zijn de klachten over gegevenstransmissie naar de RVA, de zgn. A8-klachten, geïntegreerd in het eerstelijnsklachtenmanagement van de VDAB. De klachten hebben voornamelijk betrekking op 'trajectwerking', 'module 4: competentiecentra', 'basisdienstverlening' en 'vacaturewerking'.

63% van de klachten is ongegrond, 35% is gegrond of deels gegrond. Bij 42% van de gegronde en deels gegronde klachten ging de klant niet akkoord met de prestatie of beslissing van de dienst; in 30% van de gevallen was er sprake van onheuse bejegening. Voor 61% van de klachten (gegrond en ongegrond) kon de dienst de klant een oplossing (al dan niet gedeeltelijk) bieden.

De klachtenbehandeling gaf aanleiding tot een reeks van verbeteracties, waarvan 22 acties met belang voor de ganse organisatie.

78% van de klanten kreeg een antwoord binnen de 20 kalenderdagen. De antwoordbrieven zijn van goede kwaliteit. Zowel wat betreft de snelheid van afhandeling, de wijze van behandeling als de aangeboden oplossing groeit de tevredenheid van de klanten. Negatieve commentaren slaan nog altijd op het gebrek aan een gesprek met de klachtenbehandelaar en aan objectiviteit bij de klachtenbehandeling.

Alloctonen enthousiast over werkwinkel Antwerpen-Noord

Hoe tevreden zijn klanten die we maatschappelijk tot de kansengroepen rekenen? We namen de proef op de som: wat maakt de werkwinkel van Antwerpen-Noord zo speciaal voor allochtone klanten? Volgens onze reporter ligt het aan het enthousiasme van de medewerkers en de gemoedelijke omgang met hun klanten.

Sommige werkzoekenden lopen de werkwinkel spontaan binnen om een babbeltje met hun consulent te slaan. Anderen vinden het heel normaal dat ze onmiddellijk verslag uitbrengen over hun voorbije sollicitaties bij een mogelijke werkgever. Lees de reacties van Mo, Erkan, Maria en Nche.

Mo

"Ik kan wel alleen solliciteren, maar heb toch nog net dat kleine duwtje in de rug nodig om verder te kunnen. Telkens ik opnieuw zonder werk dreig te zitten, ga ik langs om samen met mijn consulent mijn cv up te daten en vacatures te zoeken. Daardoor vind ik meestal snel een nieuwe job."

Erkan

Erkan vertelt dat hij zonder vooroordelen, in een open geest en in alle eerlijkheid, samen met zijn begeleider kon zoeken naar de meest geschikte opleiding. "Dat waardeer ik enorm, want ik ben zelf een 'een serieuze gast' en ben correct in mijn afspraken", zegt hij.

Maria

"Ik heb heel wat mogelijkheden, want ik ben werkzaam in de schoonheidssector. Nadeel is wel de korte tewerkstelling. Telkens spring ik de werkwinkel binnen om nieuwe mogelijkheden te bespreken". Maria heeft vooral een klankbord nodig om haar opnieuw aan werk te helpen.

Nche

Nche is in de wolven omdat zijn Kiss-cv zo goed was opgesteld dat hij geselecteerd werd door een werkgever. Hij komt speciaal naar de werkwinkel om zijn consulent te bedanken.

Bart

Bart is consulent van de werkwinkel Antwerpen-Noord. "Een meer persoonlijke benadering rendeert toch wel. Zo bouw je een vertrouwensrelatie op die ook bijdraagt tot jobtevredenheid. Natuurlijk loopt het al eens mis, maar de successen leveren veel positieve energie op", zegt hij enthousiast.

Sportieve acties bij de VDAB

De vele mogelijke sportactiviteiten en initiatieven die binnen de VDAB leefden, kregen in het verleden soms geen levenskansen bij een gebrek aan kenbaarheid, ondersteuning of sturing.

Daarom is de VDAB in 2008 gestart met het oprichten van sportcomités, zowel regionaal als op de centrale diensten. Deze comités zorgen er onder meer voor dat er voor de sporters de nodige infrastructuur is voorzien zoals douches en fietsstallingen.

Bovendien kunnen de sportieve VDAB'ers een financiële tegemoetkoming krijgen voor hun sportabonnement of lidgeld via de sociale dienst.

Op dit moment zijn er bij de VDAB al joggers, zwemmers, voetballers en fietsers actief!



EVELYNE VAN WELSSENAERS

Theatergroep De Coulisse Oostende

LINDA PEELMAN

Bestuurslid vrouwenvereniging

MARC VANVOOREN

Lid Raad van Bestuur PWA Gent

MAUREEN DAEMS

Vrijwillig medewerker buurthuis Sociaal Huis Oostende

JOSÉE VAN CAUTER

Rode Kruis Ieper, Medewerker Kattenstoet en Nocturnes Ieper"

ODETTE GHYSEL

Dienstencentrum 't Kasteeltje Zandvoorde

JAN WILLEMS

Stuurgroep Alderande Lokeren, Kookequipe Lokeren

NICOLAS DUBBOCAGE

brandweerman Wevelgem

ANTOON TERNIER

Natuurwerkgroep De Kerkuil Alveringem, Compostmeester, Vrijwillig wetenschappelijk medewerker KULeuven

STEFANIE VERBEKE

11 11 11 Roeselare, www.mammacafe.be Roeselare/Ieper

ELS FESTRAETS

dierenasiel van Sint-Truiden www.dierenasielinttruiden.be

MIA HAESAERTS

11.11.11 Wellen, Lid Beheersorgaan van de bibliotheek Wellen

CLAUDINE SEYS

Wereldfolklorefestival in Izegem en www.mbsites.be/volks Ingelmunster
<http://www.labadoux.be/>

ANNELEEN RABIJNS

Wereldwinkel Kapellen

VÉRONIQUE VERHEYEN

actief in oudercomité, De Roma Borgerhout, Special Olympics Belgium

BART PELEMAN

oudercomité en schoolraad, actief in Natuurpunt

DIRK SCHELLEKENS

oudercomité

ANNELIES DE SMEDT

oudercomité

JEF HOSTYN

Amnesty International: werkgroep Oostende, koor "Ier & Gunter

CHRIS VAN ZELE

vrijwilliger bij de compostmeester van Vilvoorde

LUC DELOMBAERDE

brandweerman + ambulancier dringende geneeskundige hulpverlening Asse

GUNTHER VAN DE PLAS

Chiro Blauwput Leuven, actief lid PASAR Nationaal

MILIEU

Energievraagstukken, klimaatsverandering of mobiliteitsinfarcten lossen zich niet vanzelf op. Het is in het belang van onze samenleving dat er manieren worden gezocht om deze uitdagingen het hoofd te bieden, niet alleen om de kwaliteit van ons leven in stand te houden maar ook om deze voor toekomstige generaties veilig te stellen.

Daarom hechten wij er bij de VDAB veel belang aan om 'het goed te doen', niet alleen als organisatie maar ook voor onze medewerkers, klanten en stakeholders. We hebben de ambitie om goede prestaties te leveren. Wij doen dit niet uit liefdadigheid. Als Vlaamse openbare instelling moeten wij inspelen op de nieuwe uitdagingen en ontwikkelingen in onze samenleving waarop wij impact hebben.

De VDAB bevestigt zijn engagement in zijn Milieubeleidsverklaring, die te lezen is op www.vdab.be.

Onze interne milieuzorg is gebaseerd op ISO 14001, de internationale norm voor een managementsysteem dat de milieuprestaties van de bedrijfsvoering systematisch wil verbeteren. De tussentijdse externe audit 2008 werd zonder inbreuken afgerond. De eerste certificatiecyclus van drie jaar is hiermee voltooid.



Energiedoelstelling: 12% energie besparen tegen 2011

We willen het energieverbruik terugdringen met minstens 12% tegen 2011. Om deze doelstelling te behalen, combineren we een verhoogde bewustwording onder onze medewerkers met investeringen in technische oplossingen.

Het totale energieverbruik (verwarming en elektriciteit) gecorrigeerd voor de toegenomen gebouwooppervlakte bevindt zich eind 2008 op 88,8% t.o.v. 2004, het referentiejaar. Dit wil dus zeggen dat we onze energiedoelstelling voor 2011 al bijna hebben behaald. De diverse aanpassingen aan de gebouwen en de toegenomen betrokkenheid van ons personeel liggen aan de basis van deze resultaten.

De daling is zowel vastgesteld bij het elektriciteitsverbruik als bij de energie nodig voor de verwarming van de gebouwen.

Ook het leidingwaterverbruik is gedaald met ca 14% t.o.v. 2004. Nieuwe installaties zijn standaard uitgerust met spaarsystemen en maken gebruik van hemelwater. Verouderd sanitair wordt vervangen; de debieten worden passend ingesteld en lekken worden snel hersteld.

Inkoop duurzame energie, bijdrage aan productie duurzame energie

Ook in 2008 werd groene energie aangekocht. 12% van de elektriciteitsaankoop is afkomstig van duurzame energiebronnen. De windturbine op de site van Wondelgem produceert jaarlijks ca 2,5 Mkw. De windturbine is operationeel sinds oktober 2003.

Onze inspanningen om het energieverbruik te reduceren en energie-efficiënt te werken, komen ook de uitstoot van de broeikasgassen ten goede. De VDAB behaalt dus ruimschoots de Vlaamse en Belgische Kyoto-doelstellingen. We zijn vastbesloten hier in de nabije toekomst nog beter te doen door het aandeel in de aankoop van duurzame energie verder te verhogen.

CO²-reductie

	2008	2007	2006	2005	2004
Ton CO²	10.671	10.809	12.301	12.705	12.541
%	85,09	86,19	98,09	101,32	100

Berekening volgens CO₂-calculator (<http://www.inco2ntrol.net/inCo2ntrol/Calculator/Calculator.html>) enkel voor energiedragers elektriciteit en verwarming. Deze cijfers houden geen rekening met de energieproductie van de windturbine in Wondelgem.

Energieprestatiecertificaat: EPC voor publieke gebouwen

Alle publieke gebouwen met een oppervlakte groter dan 1000 m² moeten beschikken over een energieprestatiecertificaat. Bij de VDAB komen hiervoor 52 gebouwen in aanmerking.

Het EPC is een instrument om de gebruiker te informeren over de energetische kwaliteit van een gebouw en is een instrument om de energieprestatie van gebouwen te analyseren. De publieke gebouwen worden als voorbeeldfunctie naar voor geschoven. Daarom wordt het EPC opgehangen in het gebouw op een voor het publiek opvallende plaats. Met het EPC wordt de energetische kwaliteit van zelfde type gebouwen vergeleken.

Een aantal interne medewerkers kwalificeerden zich tot externe energiedeskundige voor publieke gebouwen en voerden de interne audits uit. Uit deze audits is gebleken dat de VDAB-gebouwen globaal genomen energiezuinig zijn en de gebruikers er een energiebewuste houding op na houden.

We maken steeds meer gebruik van milieuvriendelijke kantoorartikelen

In de nieuwe raamovereenkomst voor kantoorartikelen krijgen meer dan een derde van de courante kantoorartikelen een milieuvriendelijk label. In samenspraak met de leverancier wordt het aanbod milieuvriendelijke kantoorartikelen jaarlijks verder uitgebreid.

We gaan zuinig om met kantoorartikelen We verbruiken minder papier en maken minder kopieën

Vanaf 2004, toen ca 100.000 riemen papier werden verbruikt, daalt het papierverbruik jaarlijks. Op dit moment bedraagt het papierverbruik nog ca 88,5% t.o.v. het 'topjaar'. Het aangekochte papier is nog altijd de 'Evolve Business': 100% postconsumer TCF-papier en bekrond met diverse milieulabels. Ook het aantal kopieën op de centrale reprografie daalt gestaag. Het bedraagt nu nog ca 65% t.o.v. het jaar 2001 toen nog meer dan 22 miljoen clicks werden gemaakt.



We doen de dagelijkse schoonmaak voortaan met milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen

De nieuwe raamovereenkomst voor schoonmaakproducten was het ideale moment om voor de dagelijkse schoonmaakproducten te kiezen voor milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen. De medewerkers schoonmaak krijgen een opleiding om op een milieuvriendelijke en technisch correcte manier met deze producten te werken.

De VDAB sensibiliseert

Uitgebreide milieucampagnes dragen bij tot positieve resultaten. Ook in 2008 werden campagnes georganiseerd rond energie, afval en mobiliteit.

Op 15 februari 2008 namen alle VDAB'ers deel aan de dikke truiendag, georganiseerd door de Vlaamse Overheid. Naast het voeren van een ludieke actie, werden de temperaturen in de kantoren die dag een graadje lager ingesteld.

Met de deurhangeractie tijdens de energiemaand oktober werden de collega's aangespoord om sluisverbruik te minderen en bij te dragen aan onze energiedoelstelling.

Ik Kyoto: VDAB'ers fietsten driemaal de wereld rond!

De VDAB wandelde, fietste, nam trein, tram, bus of carpoolde van 5 tot 30 mei 2008 naar het werk. De VDAB sluit hierbij aan met de campagne "ik kyoto" van de Bond Beter Leefmilieu om milieuvriendelijke verplaatsingen naar het werk op een positieve manier te stimuleren. Dit betekent minder CO₂-uitstoot. Met onze deelname steunen we de strijd tegen de opwarming van de aarde.

ik kyoto	deelnemers	km	CO ₂ besparing (kg)
		54.890	11.327,9
Te voet		1.993	411,3
Trein		55.423	11.437,9
Bus		5.165	1.065,9
Tram		1.317	271,8
Carpool		10.056	2.075,3
Totaal	318	128.844	26.590,1

Maar liefst 318 VDAB'ers schreven zich in voor het project. Dit zijn er 1,6 keer meer dan vorig jaar. Onze sportieve collega's kytoten driemaal de wereld rond: goed voor 128.844 km (+150% tegenover vorig jaar!). Ze verminderden daarmee de CO₂ uitstoot met maar liefst 26 ton! Om een dergelijke uitstoot te compenseren heb je anders een bos van 1.850 bomen nodig, wat toch al gauw een oppervlakte van 2,7 ha inneemt.



Mobiliteit bij de VDAB

In 2008 noteren we bij de dienstverplaatsingen een verdere toename van het aantal kilometers met de wagen. Ter zelfde tijd wordt meer gecarpoold bij de dienstverplaatsingen. Er is een explosieve stijging van de dienstverplaatsingen per fiets. Ten opzichte van 2006 worden ca 51% meer fietskilometers voor dienstverplaatsingen genoteerd.

Bij het woon-werkverkeer wordt de sterke stijging van het aantal fietskilometer bevestigd. Het aantal fietskilometers woon-werkverkeer neemt gestaag toe in verhouding tot het totale aantal autokilometers voor dienstverplaatsingen.

Het aantal treinbiljetten voor dienstverkeer stabiliseert.

	2008	2007	2006	2005	2004
Km	6.721.496	6.506.288	6.447.742	6.155.718	6.051.416
Km %	111,07	107,5	106,5	101,7	100,0
Km carpool	266.155	244.674	243.968	227.264	249.150
% carpool	3,95	3,76	3,78	3,69	4,12
Km fiets	31.181	21.567	20.662		
% fiets	150,9	104,4	100,0		
Treinbiljetten		28.831	29.380	28.637	29.571

	2008	2007	2006	2005	2004
Km fiets	2.370.549	2.204.875	2.010.805	1.805.244	1.596.294
%	148,5	138,1	126,0	113,1	100,0
Km fiets vs auto	35,27	34,22	31,50	29,33	26,38
Ton CO ₂ -reductie**	331,88	311,70	284,40	252,73	223,48

De fietskilometers woon-werkverkeer zorgen voor een vermindering van de CO₂-uitstoot met maar liefst ca 331,88 ton in 2008. Dit is een toename met 10,77% ten opzichte van 2007.

* km auto woon-werkverkeer zijn onbekend

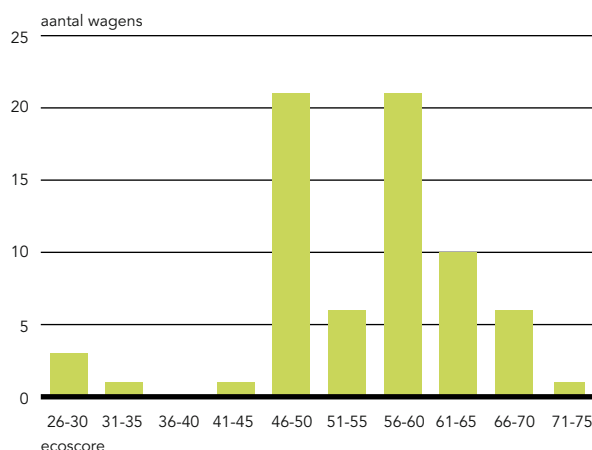
** 0,14 kg CO₂/km

Fleet en Ecoscore

De Ecoscore is een belangrijke parameter bij de aankoop van voertuigen.

Diverse leasingcontracten van oudere voertuigen liepen in 2008 ten einde. Dit had een positieve invloed op de gemiddelde Ecoscore van het wagenpark. Er werden zes nieuwe wagens in gebruik genomen. De VDAB-fleet omvat op dit moment zeventig voertuigen met Ecoscore-gegevens. De gemiddelde Ecoscore van dit voertuigenpark bedraagt 54,90.

Referentie (bron: www.ecoscore.be):
 maximum ecoscore benzine wagens = 75
 maximum ecoscore diesel wagens = 73



MARC TROCH

't Onzent te Liezele en Levedale te Wolvertem

KHADDOUJ CHIKHI

huiswerkmaken ASBL Foyer in Molenbeek

PETER LINSEELE

VZW Steuncomité, FOS "De Vrijbuiters"

DIDIER GRIMONPREZ

www.aircars.tk

JAN EVERAET

maatschappelijke geëngageerd bij defensie.

PIET COSEMANS

www.detiendebocht.be ten voordele van de Cliniclowns (www.detiendebocht.be)

PHILIPPE STRAGIER

Rode Kruis

IGNACE NAEYAERT

www.brugsecyclos.be (www.survivalrunbrugge.be)

FRIEDA VAN AERSCHOT

PWA en de dienstenonderneming Tielt-Winge, KVLV Tielt.

KITTY WEYN

pleegzorg- vnl crisis-opvang www.pleegzorg.be

JO JACOBS

Davidsfonds Berlaar, cultuurvereniging Berlaar, KAV, KVLV

PAUL WUYTS

vzw Belgische Litiouwse vriendschap in Vlaanderen

EL HOUARI EL HANNOUTI

vzw Bledi bijscholing voor kansarme kinderen, ALLOVIL Vilvoorde

CATHARINA ROBBERECHT

vzw Jeugd zonder Dak

ROLAND DUCHATEAU

Beschutte Werkplaatsen Leuven vzw (BWA, BWD, BWK)

PAULA CORNELIS

leesmoeke De Luchtballon Herenthout

WIM VAN LOON

trainer / coach bij een jeugdvolleybalploeg Kasterlee, meisjes van 6 tot 10 jaar

JAN VAN DER LINDEN

Rode Kruis-afdeling van Lille

MIREILLE DE LAET

Het Vierde Oor

JAN VAN KEIRSBILCK

vzw AFS interculturele programma's

TONY CLAESEN

ouderraad en schoolraad van het Sint-Claracollege Arendonk

EDDY VAN HOOF

meewerken aan organisatie van 2-jaarlijks weekend met oudleiding chiro Heist Centrum

MAATSCHAPPIJ

Diversiteit in acties

Kleur Verkennen

In het sociale jaarverslag van 2007 werd aangekondigd dat de VDAB in de komende jaren gaat voor een netwerkorganisatie die steunt op teams. In het project 'Kleur Verkennen' hebben we teamwerk, netwerking en diversiteit op een unieke wijze gecombineerd.

Als grote organisatie slagen we er niet altijd in om mensen op een diverse wijze te benaderen. Daarom willen we kleurrijker worden in onze benadering van mensen. Vandaar het project: '**Kleur Verkennen**'. Nieuwe ideeën om werkzoekenden op een andere manier te benaderen, worden vormgegeven in lokale projecten. Niet alleen het resultaat is van belang, maar ook de manier waarop is een belangrijk leerproces in teamwerking. De grote lijnen worden door een centraal projectteam uitgezet, die al enige expertise over diversiteit hebben opgebouwd.

De acht teams die deelnemen, laten zien dat de uitdaging zich situeert binnen ieders werkveld. Deze teams investeren in grote mate in hun eigen teamwerking en in de samenwerking met organisaties buiten de VDAB. Ziekenhuizen, armoedeverenigingen en lokale overlegplatforms zijn enkele van de netwerken die zijn opgestart of die nog steviger worden uitgebouwd. Bedoeling is om mensen uit de kwetsbare groepen zoals schoolverlaters, psychiatrische patiënten en anderstaligen beter te bedienen.

In het najaar van 2009 wordt een eindevenement georganiseerd waarbij ook onze stakeholders zullen worden uitgenodigd. Zij kunnen een kritische blik werpen op de verschillende projecten en nagaan in hoeverre we in onze opzet zijn geslaagd!

Een Kleur Verkenner (Kenny Goovaerts) getuigt:

"Eens per maand is een consulent uit onze werkwinkel in Haacht aanwezig in het Immaldaziekenhuis in Bonheiden om onze diensten aan te bieden aan psychiatrische patiënten. Er is immers vaak een groot hiaat tussen het moment dat ze worden ontslagen uit het ziekenhuis en het moment waarop ze bij ons in de trajectwerking terechtkomen. Als team zijn we er dan ook van overtuigd dat we een werking moeten opzetten waarbij we korter op de bal kunnen spelen en deze mensen op een efficiëntere manier kunnen begeleiden naar een tewerkstelling of naar de juiste diensten. We bieden een vrijblijvende dienst aan. In eerste instantie zal er vanuit het ziekenhuis aan patiënten op de mogelijkheid van onze dienstverlening worden gewezen, net zoals dat in detentieprojecten gebeurt. De aanwezigheid van de VDAB binnen deze setting is voor ons een nog onontgonnen terrein en een unieke kans om nieuwe expertise op te bouwen. Dit geldt trouwens ook in omgekeerde richting. Bij het ziekenhuis ontstaat nu ook de reflex om sneller in een arbeidscontext te gaan denken. Bovendien geven we het ziekenhuis een extra tool om aan goede nazorg te doen."



De VDAB steunt de sociale economie

In de regio Kortrijk-Roeselare bevinden zich heel wat arbeidszorgprojecten. De VDAB schakelt hun diensten regelmatig in, bijvoorbeeld voor het verzorgen van mailings, of het leveren van persoonlijke nieuwjaarskaarten.

Bij de opening van de werkwinkel in Izegem werd de catering verzorgd door het arbeidsproject 'Den Tastevoet'. De VDAB heeft beslist om in de toekomst dergelijke evenementen altijd te laten verzorgen door bedrijven uit de sociale economie.

Alle informatie over sociale economie vind je op de website www.vosec.be.

Dopjesactie

Sinds maart 2008 verzamelt de VDAB plastic dopjes ten voordele van het Belgisch Centrum voor Geleidehonden (BCG) in Tongeren. Het BCG kweekt en leidt honden op tot blindegeleidehonden, leert visueel gehandicapte personen omgaan met hun geleidehond en verleent blijvende nazorg aan de hond en zijn gebruiker.

De dopjes die de VDAB aan het BCG bezorgt, verkoopt het centrum aan een recyclagebedrijf dat er duurzame paletten van maakt. Er zijn ongeveer 68.000 dopjes nodig om een opgeleide en afgeleverde blindegeleidehond te financieren. (1 kg = + 4000 dopjes).

Door het inzamelen van de dopjes draagt de VDAB op een milieuvriendelijke manier bij tot de ondersteuning van het BCG.

Glühwein for life

In 2008 draaide de actie 'Music for Life' van Studio Brussel rond het thema 'Moeders op de vlucht voor oorlog en geweld'. Binnen de VDAB werden er allerhande acties opgezet om 'Music for Life' te steunen.

Op de centrale diensten werd het 'Glühwein for Life': kerstvrouwjes en de kerstman doorkruisten de gangen van de VDAB-gebouwen aan de Keizerslaan en de Gasthuisstraat om chocomelk en glühwein te verkopen voor het goede doel. Ook onze gedelegeerd bestuurder Fons Leroy vond het een lovenswaardig initiatief en bestelde alvast een grote kop chocomelk.

Het resultaat mag er dan ook wezen: we haalden €1.280 op! Met een grote cheque zijn we naar het glazen huis getrokken om het plaatje 'Een bakske vol met stro' van Urbanus aan te vragen in naam van alle collega's. Na vier uur aanschuiven, deponeerden we trots onze cheque in de brievenbus voor het glazen huis. Spijtig genoeg is ons aanvraagnummer niet gedraaid, wegens te grote respons. Maar onze pijlen hebben zijn doel zeker bereikt!



Tijd geven aan anderen

De Tijdbank promoot en faciliteert de van groepen mensen voor andere organisaties met een maatschappelijke, culturele of ecologische meerwaarde. Er zijn dus 'tijdnemers' en 'tijdgevers'. De tijdgevers investeren in een laagdrempelige manier van vrijwilligerswerk die in tijd en ruimte afgebakend is ten behoeve van de tijdnemers.

De Tijdbank vervult een brugfunctie tussen profit en social profit, tussen individu, onderneming en maatschappij.

Tijdbankprojecten komen zowel de tijdnemer als de tijdgever ten goede. De VDAB wil de collega's graag warm maken om tijd te investeren in de Tijdbank.

Op de website www.tijdbank.be vind je inspirerende initiatieven.



Vreemd gaan werkt

De VDAB van Sint-Niklaas/Dendermonde, het RESOC en Jobkanaal hebben de handen in elkaar geslagen om een avond te organiseren rond **diversiteit**. 'Vreemd gaan werkt!'; misschien een wat vreemde titel voor een avondontmoeting, het thema des te actueel.

Verskillende spelers van de arbeidsmarkt werden uitgenodigd om met de aspecten van diversiteitsbeleid kennis te maken, theorieën in de praktijk toegelicht en informatie rond Vlaamse subsidies te krijgen. Met andere woorden een uitstekend netwerkmoment voor iedereen die diversiteit 'au serieux' neemt.

"In 2008 zijn we met een paar vrijwilligers van de VDAB in Mechelen een handje gaan toesteken bij de activiteiten van I.M.S.O. in de MS-kliniek van Melsbroek.

In de zomer hebben we geholpen bij de jaarlijkse barbecue: tenten opzetten, tafels en stoelen klaarzetten, de tent opsmukken, ... Alles om er een aantrekkelijke activiteit van te maken. In oktober gaven we op het mosselfeest een helpende hand. 500 kg mosselen gekuist, geholpen bij het klaar zetten van de zaal, afruimen, afwassen, vuilakken verslepen ... We hebben ons geen seconde verveld en veel leuke gehad. De mosseleeters waren zéér tevreden, de organisatoren niet minder en wij hebben nu al toegezegd voor volgend jaar.

Het mooie aan dit project is dat je op dat moment pas beseft hoe waardevol gezondheid is. In confrontatie met vaak nog vrij jonge mensen in diverse graden van hulpbehoevendheid realiseer je pas wat een luxe het is om onafhankelijk te kunnen rondlopen en te kunnen doen wat je wilt, ook al is dit soms een verplichting. Het is ook een moment van bewondering voor de moed van deze mensen, voor de manier waarop zij omgaan met hun beperkingen, voor de manier waarop zij blijven genieten van het leven.

De opbrengst van deze activiteiten gaat naar financiële steun om de vaak erg dure behandeling te bekostigen en naar revalidatiemateriaal dat ter beschikking wordt gesteld van de patiënten. De meesten MS-patiënten zijn lange tijd, vanaf een bepaald moment zelfs definitief, werkonbekwaam en moeten het stellen met een ziekte- of invaliditeitsvergoeding, de noodzakelijke en dure behandeling wordt dan financieel nog zeer moeilijk te dragen."

De VDAB schaft zijn gedrukte nieuwjaarskaarten af

In 2008 werd beslist om de gedrukte nieuwjaarskaarten af te schaffen en enkel nog gebruik te maken van elektronische nieuwjaarskaarten. Met het geld dat uitgespaard werd aan drukwerk en verzendingskosten kregen drie verenigingen waar armen het woord nemen een financiële bijdrage. De Vierdewereldgroep Mensen voor Mensen uit Aalst kreeg: 5.000 euro

Bij Ons – Chez nous uit Brussel: 2.500 euro

Welzijnsschakels uit Sint-Niklaas: 1.250 euro.

Er werden 13.404 kaarten verstuurd en 2.428 bestellingen brachten hun stem uit op een goed doel.



We zijn maatschappelijk betrokken

Van 1 tot 11 oktober 2008 was het opnieuw Week van de Fair Trade. Alle VDAB'ers en cursisten kregen een assortiment Fair Trade-producten te proeven: koffie en thee, vruchtensappen, koekjes, speculoos, chocolade... Lekkere Fair Trade recepten werden aangeboden om thuis te kokkerellen.



In 2008 werden op de centrale diensten 115.520 koppen Fair Trade-koffie bereid, in diverse regio's werd 3.300 kg Fair Trade-koffie aangekocht.

SNORKO

In 2007 startte het project SNORKO vanuit de werkwinkel Kortrijk. Er zijn 18 snorfietsen voorradig voor werkzoekenden uit Kortrijk en deelgemeenten die moeilijkheden ondervinden om zich te verplaatsen naar de werk- en opleidingsplaatsen. De snorfietsen worden ontleend voor een periode van 6 maanden en verzekerd door de stad Kortrijk. Voor het onderhoud, herstellingen en de administratieve ondersteuning wordt een beroep gedaan op de vzw Fietsrijk/Kantwerk.

Er zijn eveneens 5 snorfietsen voorradig voor organisaties die werkzaam zijn binnen de sociale economie van Kortrijk en in functie van deze werkzaamheden een snorfiets kunnen gebruiken.

Nawoord

Maatschappelijk verantwoord ondernemen mee op de agenda door en voor jou!

Voor een organisatie als de VDAB is het in alle opzichten belangrijk om niet alleen te focussen op de veruiterlijking en de imagowaarde van de MVO-acties, maar wel op de duurzaamheid en de degelijkheid ervan. Het ontwikkelen en integreren van duurzame processen en procedures is daarom één van de belangrijkste acties op onze MVO-agenda.

Om de integratie van de MVO-waarden en thema's zo efficiënt en gedragen mogelijk te laten verlopen, worden ze verankerd aan een al bestaand netwerk van geëngageerde beleidmakers: de mvo-teams.

Heb je ideeën, suggesties, projecten die je een warm hart toedraagt en waarvan je denkt dat ze ook een meerwaarde kunnen betekenen voor onze organisatie, maak dan gebruik van het mvo-netwerk om je stem te laten horen.

Je kunt dit doen door een mail te sturen naar mvo@vdab.be en misschien maakt jouw idee deel uit van ons volgende sociaal jaarverslag.

Tekst uit de 'Storm'-brochure van VDAB-Tongeren

