



mensen.

VDAB

samen sterk voor werk

Werk zoekt
mensen.

Werk zoekt
mensen.

Sociaal jaarverslag 2007

VDAB

samen sterk voor werk

Sociaal jaarverslag 2007

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- ▶ Overal waar in dit verslag hij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- ▶ Wettelijk depot: D 2008/5535/100
- ▶ Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.
- ▶ Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

Voorwoord

In een samenleving waar arbeid centraal staat, en waar zich precies rond arbeid een aantal spanningsgebieden ontwikkelen, zoals het samengaan van schaarste aan arbeid en uitsluiting, is het onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij onze kernopdracht oog te hebben voor duurzaamheid. Wij willen mensen faciliteren en ondersteunen bij de uitbouw van een duurzame loopbaan. Maar dat is op zich niet voldoende want dat is gewoonweg onze kerndoelstelling. Daarom moeten we een veel bredere duurzaamheidsstrategie hebben.

Intern willen we een cultuuromslag tot een waardengedreven organisatie, wat ook veronderstelt dat het diversiteitsbeleid gemainstreamd, d.w.z. geïntegreerd, wordt in de visie en in alle aspecten van de werking van de VDAB. Dit alles moet uiteindelijk afstralen op de kwaliteit van onze dienstverlening. Extern willen we onze samenwerking met andere actoren en stakeholders op de arbeidsmarkt alsmaar beter uitwerken. Hierbij hebben we vooral oog voor de verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen.

Maar onze maatschappelijke verantwoordelijkheid reikt verder dan de arbeidsmarkt: we engageren ons ook ten aanzien van de grote uitdagingen van onze tijd, zoals de opwarming van de aarde. Ik ben bijzonder trots op de manier waarop de VDAB-personeelsleden hun steentje hebben bijgedragen aan milieubewust werken, aan de veiligheid en aan het welzijn.

In 2009 wordt de VDAB 20 jaar. We beginnen geschiedenis te hebben. Ook hiermee gaan we maatschappelijk verantwoord om: we onderwerpen onze geschiedenis aan een eerste wetenschappelijk onderzoek door een geschiedkundig onderzoeksteam. Dat onderzoek moet resulteren in een maatschappelijk relevante en toch verteerbare studie.

Een kleurrijke, warme maatschappij zonder uitsluiting en met maximale participatie is voor mij, maar nog meer voor vele VDAB-medewerkers een droomdoelstelling.

In dit rapport komen dus ook de stakeholders, de armoede en de diversiteit aan bod.

We denken dat we met onze aanpak van maatschappelijk verantwoord ondernemen helemaal inspelen op de in 2007 gepubliceerde Strategie Duurzame Ontwikkeling van de Vlaamse regering. We hebben de ambitie hierbij het initiatief te nemen.



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder



Inleiding

In het sociale jaarverslag van 2006 presenteerden we ons actieplan voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in negen punten.

Ook in 2007 blijft dit onze leidraad voor ons duurzaam ondernemen.

We hebben ons echter, meer dan in 2006, geconcentreerd op een aantal speerpuntthema's.

Vooreerst vestigen we de aandacht op onze communicatie en sociale dialoog. We zijn bijzonder actief rond cultuurverandering. Daarom krijgt dit thema een aparte plaats. Verder hebben we op het gebied van milieu en welzijn weer heel wat werk verzet.

De strijd tegen uitsluiting is een blijvende zorg, evenals het ondersteunen van initiatieven die mensen uit kansengroepen nieuwe reële opleidingskeuzes bezorgen.

Tot slot stellen we een aantal projecten voor, die getuigen van onze ruimere maatschappelijke betrokkenheid.

Bij dit alles blijft het voor ons een bijzondere uitdaging om in dit verslag enkel te rapporteren over het surplus boven onze decretale opdracht die van nature aansluit bij maatschappelijk verantwoord ondernemen.

We willen een organisatie worden die haar personeelsleden ondersteunt bij de uitoefening van hun job, waarin ze meer en meer zelfstandig moeten handelen en oordeelkundig optreden

Van werkzoekenden verwacht onze maatschappij dat ze actief op zoek gaan naar een job en dat ze hun verantwoordelijkheid opnemen voor hun situatie. Werkzoekenden kunnen wel rekenen op ondersteuning bij de vele loopbaantransities die ze maken van de school naar de arbeidsmarkt, van werkloosheid naar werk. Die ondersteuning bestaat uit vele vormen en gradaties van begeleiding en opleiding, de kernopdrachten van de VDAB. Elke werkzoekende moet kunnen rekenen op een op het individu afgestemde ondersteuning. Het routineuze ondersteuningswerk wordt meer en meer elektronisch, zoals de automatische matching tussen het gezochte werk en het aangeboden werk. Het meer persoonlijke ondersteuningswerk stelt alsmaar hogere eisen aan de consultant en de organisatie. Consultants die worden overdonderd met regels, houden onvoldoende ruimte over voor dit werk. Consultants die wel op regels maar niet op methodiek worden aangesproken, krijgen een foute visie op wat van hen verwacht wordt. Helemaal gek wordt het als consultants de boodschap krijgen dat ze soepel moeten inspelen op de werkelijkheid, terwijl ze met handen en voeten gebonden zijn aan regels, checklists enzovoort.

De VDAB gaat voor een duurzame cultuuromslag

Uit een eerste cultuuronderzoek in 2007, dat ook dienst doet als nulmeting, blijkt dat de VDAB nog te veel een regelende organisatie is. "Men kan stellen dat ondersteuning vandaag slechts beperkt deel uitmaakt van de cultuur en leiderschapsstijl van de VDAB" aldus een van de conclusies van het onderzoek.

Vandaar dat de VDAB in de komende jaren gaat voor een duurzame cultuuromslag van een piramidale organisatie naar een netwerkorganisatie, die steunt op teams en van een regelende organisatie naar een coachende organisatie.

► Teamwerking

In 2007 werden de teams in de VDAB gevormd. Ze zijn samengesteld uit diverse specialisten uit de trajectbegeleiding, de vacaturebehandeling, enz. Van een team wordt verwacht dat de leden samenwerken rond gemeenschappelijke doelen, die deels opgelegd zijn en deels zelf ontwikkeld. Zo worden de teams bijvoorbeeld uitgenodigd om deel te nemen aan bepaalde acties, waarbij ze het algemene kader aangereikt krijgen, maar waar ze zelf een concrete invulling aan geven, afgestemd op de lokale situatie, waarin het team werkt.

Om de nieuwe werking te ondersteunen werden bij de start de nodige informatiebijeenkomsten gehouden. Vervolgens werden er opleidingen gegeven. Werd er een ondersteuning voor de teamleiders georganiseerd en hebben themagroepen werkpunten uitgewerkt.

Via deze manier van werken, willen we een meer ondersteunende cultuur ontwikkelen, waarin medewerkers meer zelfsturend werken.

► Coachend leidinggeven

In zijn 3 X 3 boodschap stelde gedelegeerd bestuurder Fons Leroy dat de VDAB een coachende organisatie wordt, waarin iedereen coach is en gecoacht wordt. Consultants coachen werkzoekenden, instructeurs coachen cursisten,

direct leidinggevend coachen consultants en instructeurs, het middenkader coacht direct leidinggevend en de directie coacht het middenkader.

Het project coachend leiding geven, bevat volgende luiken:

- ▶ Elke directie zet op korte termijn een project op rond een of meerdere topics die aansluiten bij het coachend leiding geven.
- ▶ Elke verantwoordelijke/topmanager kan een beroep doen op een externe persoonlijke coach.
- ▶ Elk middenkaderlid kan een beroep doen op een interne persoonlijke coach.
- ▶ De bottom up evaluatie krijgt meer belang.

De helft van de opgezette coachingsprojecten zijn gelinkt aan de teamwerking. 63% van het topmanagement doet een beroep op een persoonlijke coach. Een externe consultant voert de coaching uit. Voor deze groep heeft de coaching het individuele leren en de persoonlijke ontwikkeling tot doel.

Sinds het coachingsaanbod begin september opengesteld werd voor alle leidinggevend hebben 35 medewerkers een beroep gedaan op een persoonlijke coach van binnen de organisatie. Voor deze groep is het leidinggeven zelf het voornaamste leergebied. De coaches kregen eerst een vierdaagse opleiding.

De resultaten worden opgevolgd via een bottom up evaluatie, de jaarlijkse personeelsenquête en een tweejaarlijks cultuuronderzoek.



Een coachee getuigt:

Aan coaching beginnen, was voor mij het nemen van een drempel. Je moet je blootgeven. Het eerste verkenningsgesprek is dus wel spannend. Maar samen aan een project werken, geeft vrij snel rust.

Het leuke aan gecoacht worden, is dat je door de gesprekken met je coach wordt uitgedaagd. Je wordt uitgedaagd om de dingen anders te zien, om dingen te proberen.

Door samen met je coach te denken, zie je opeens de zaken scherper, krijg je de dingen in een ander perspectief dan wanneer je voortdurend alleen de zaken overdenkt of met een collega doorloopt.

Een coach daagt je uit doelen te stellen, die klaar en bereikbaar zijn. Soms praten we concrete problemen door, doen we bijna rollenspellen samen en als de situatie zich voordoet is het net alsof de coach mee over je rug kijkt en je aanmoedigt.

Een leuk neveneffect is dat je na een tijdje aan zelfcoaching begint te doen en de vruchten van de coaching begint te plukken ook buiten de directe werksituatie.

Een personal coach getuigt:

Via Spoor 21 zijn we goed voorbereid op deze opdracht. We mochten een trainingsprogramma onder leiding van een ervaren coach volgen. We wisten waaraan we begonnen.

Mensen coachen, is een intensieve bezigheid. Samen met de klant doorloop je een parcours waarbij de klant zelf vooral moet werken. Als coach sta je in de rand, je bent een spiegel, iemand die verduidelijkt. Soms kan je op basis van je ervaring raad geven, maar meestal vindt de coachee zelf een manier van werken.

Wat bijzonder stimulerend is: elke klant, elke situatie laat mij toe om bij te leren. En als ze al eens terugkomen en zeggen dat de vorige sessie hen veel heeft bijgebracht in het werk, is coachen bijzonder bevredigend.

We voeren een actief diversiteitsbewust personeelsbeleid, dat streeft naar excellentie

De VDAB streeft een goed verankerd diversiteitsbeleid na. Naast inspanningen voor een evenredige aanwezigheid van kansengroepen in het personeelsbestand, veronderstelt dit ook de theoretische en praktische vorming van experten inzake diversiteit. We focussen hier op twee nieuwigheden: een belangrijke investering in diversiteitsopleidingen op universitair niveau en de dialoog met collega's uit de kansengroepen via tevredenheidsmetingen en focusgroepen.

De VDAB investeert in zijn personeel

In het kader van het diversiteitsbeleid geeft de VDAB vier collega's de kans diversiteitsexpert te worden en het postgraduaat 'Diversiteitsmanagement' te behalen, dat de KU Leuven voor de eerste maal organiseert in het academiejaar 2007-2008. Een belangrijke extra investering, naast het 'normale' aanbod van Spoor 21, de opleidingsdienst van de VDAB.

Naast de gestelde diplomavooraarden, gaven persoonlijke interesse in de materie en bereidheid als expert kennis te delen de doorslag bij de keuze van de vier gelukkigen.

Meer dan zeventig personeelsleden toonden interesse voor het initiatief, achtentwintig stelden zich effectief kandidaat. De vier collega's die aan de opleiding mochten beginnen, zijn evenwichtig gespreid over regio en centrale dienst, over de competentiecentra en de arbeidsmarktregie. De overige kandidaten vormen een denkgroep, met wie de vier hun opgedane kennis zullen delen.

Anneke Ernon, student postgraduaat 'Diversiteitsmanagement':

De wereld is voetbal?

Je zou het misschien niet verwachten, maar de wereld zou een beetje meer op een voetbalspel mogen lijken. Niet op de match van vorige zondag, welteverstaan, maar wel op een spel dat in alle richtingen tegelijk beweegt. De lijnen blijven niet meer liggen op hun plaats, maar veranderen tijdens het spel van positie. De afmetingen van het plein zijn in beweging. De goal is nu eens hoog, dan weer laag. En alsof dat nog niet genoeg is, worden tijdens het spel voortdurend de spelregels door de spelers herdacht. Door erover te praten. En zo zit dat dus met diversiteit. Een veranderende samenleving waarin een constante dialoog wordt gevoerd tussen spelers die elkaars en hun eigen grenzen en regels in vraag durven stellen. Iedereen het veld op. Niemand op de bank. Hierin schuilt de kracht van een diverse samenleving. Hoe beginnen we daar dan aan? Antwoord: we zijn al bezig! Maar het spel moet intenser gespeeld worden. Diversiteit is complex, veel complexer dan ik ooit had gedacht. Maar het is, deze keer, een voetbalspel waar ik wel zin in heb.

Stages bij de VDAB zijn gegeerd en worden gesmaakt!

Het aantal scholieren dat bij de VDAB een stage volgt, blijft stijgen. In 2005 waren dit er nog 86. In 2007 liepen 199 scholieren stage bij de VDAB, waaronder 73 allochtonen en 1 persoon met een beperking.

In 2007 organiseerden we voor de eerste maal ook een tevredenheidsmeting bij onze stagiairs. De totale gemiddelde tevredenheidsscore bedroeg 4/5.

De stagiairs waardeerden dat de stagementoren hun vragen beantwoordden, voldoende tijd vrijmaakten en regelmatige gesprekken voerden. De stagiairs lieten ook weten dat ze een job bij de VDAB wel zagen zitten omwille van de leuke werksfeer, interessant werk, vriendelijke collega's, gastvrijheid, multiculturaliteit, een opleidingsbeleid en goede arbeidsvoorwaarden.

Sommige stagiairs kregen na hun stage een startbaan bij de VDAB.

Via focusgroepen wil de VDAB leren van zijn medewerkers

De VDAB doet meer dan het nastreven van de in de beheersovereenkomst vooropgestelde streefcijfers. Wij willen ook weten wat leeft bij onze medewerkers uit de kansengroepen en er uit leren.

In 2007 viel de keuze op collega's met een startbaanovereenkomst. Startbanen zijn immers prioritair voor personen van allochtone afkomst en voor personen met een arbeids handicap. We riepen deze collega's samen in focusgroepen voor een open gesprek over hun goede en slechte ervaringen en over hun suggesties. Thema's die uitgediept werden zijn onder meer: de werving- en selectieprocedure, de opvang als nieuwe collega, het peter-metersysteem, de inwerking in de nieuwe job en de relaties met collega's en chefs. Het initiatief werd zeer gewaardeerd door de collega's.

Deniz Doyuran, ex-stagiair en collega met een startbaanovereenkomst

Ik had bij de VDAB meer contact met collega's dan op andere stageplaatsen. Bovendien heb ik veel bijgeleerd. Na mijn stage kreeg ik een startbaan aangeboden. Die kans heb ik met beide handen gegrepen. In mijn eindwerk had ik al vermeld dat ik hier graag wou blijven.

Het is positief dat de VDAB zoveel aandacht schenkt aan diversiteit. Allochtonen zijn immers mensen als iedereen. Toch vind ik het ook een beetje een etiket: ik heb ook de Belgische nationaliteit, waarom moeilijk doen?



We engageren ons tot een eerlijke en constructieve interne en externe dialoog en communicatie

De VDAB is in volle vernieuwing en omvorming, zowel op het gebied van zijn dienstverlening als intern. Beide gaan uiteraard samen. Bij ingrijpende vernieuwingsprocessen op lange termijn is een goede communicatie en dialoog onontbeerlijk. Om te weten of we op een voldoende kwalitatief niveau communiceren, willen we het oordeel van onze partners en collega's daarin kennen. Via een open evaluatiediscussie of via open face to face gesprekken.

De VDAB staat open voor een kritische evaluatie van de werking van het stakeholdersforum

2007 werd het jaar van de eerste evaluatie van de werking van het stakeholdersforum. Via dit forum organiseert de VDAB een structureel overleg met vertegenwoordigers van de etnisch-culturele minderheden, het Vlaams netwerk van Verenigingen waar Armen het woord nemen en het Gebruikersoverleg Arbeid en Handicap.

Een greep uit de geëvalueerde items:

- ▶ de congruentie van de agenda met de doelstellingen van het stakeholdersforum;
- ▶ het verband tussen besprekingen en resultaten;
- ▶ de graad van voorbereiding van de vergaderingen;
- ▶ de graad van openheid en respect van de discussies op de vergaderingen;
- ▶ de correctheid van de verslaggeving;
- ▶ de feedback op de geleverde adviezen;
- ▶ de werking van de werkgroepen.

De discussie schuwde de kritiek niet en leidde tot afspraken voor een vernieuwde werking van het stakeholdersforum, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Zo moet de opmaak van een jaarwerkalender en een meer proactieve agendering van topics en projecten de leden van het forum in staat stellen zich beter in de materie te verdiepen. Anderzijds worden de thema's, die betrekking hebben op de kansengroepen, beter gekaderd in het ruimere beleid en zal de VDAB beter feedback geven over het vervolg dat wordt gegeven aan adviezen. Ten slotte is het sensibiliseren van de personeelsleden van de VDAB voor diversiteit een algemene continue zorg.

Enkele reacties

"Er is te weinig ruimte voor inhoudelijke discussies. Als een actie wordt voorgesteld, is de vraag niet of de actie gewenst is en effectief zou kunnen zijn, want de beslissing over de actie is al genomen. Het stakeholdersforum heeft dan enkel nog een zeg over de invulling ervan. We hopen dat dit in de toekomst anders wordt aangepakt."

"We zijn niet op de hoogte van de impact van onze adviezen."

"In de werkgroepen is meer ruimte voor discussie en inhoudelijke uitwisselingen. Sinds het bestaan ervan worden we wel meer gevraagd om mee na te denken over een aantal dossiers."

Gedelegeerd bestuurder Fons Leroy kiest voor een open communicatie met het personeel via alternatieve kanalen

► De ontbijtvergadering

Maandelijks organiseert Fons Leroy een ontbijtvergadering. De personeelsleden zijn willekeurig gekozen en komen uit alle geledingen van de VDAB.

De gesprekstema's zijn niet vooraf bepaald: de aanwezige personeelsleden brengen ze zelf aan.

Doel van deze ontbijtvergaderingen is wederzijdse informatie-uitwisseling: Wat houdt de gedelegeerde bestuurder wakker? Wat is de zorg van de personeelsleden?



► De managementletters

Eveneens maandelijks snijdt Fons Leroy actuele beleidsthema's aan in een managementletter zoals de nieuwe strategische visie Vonk 2015, de visie op regie, het nieuwe HR-beleid en de beleidsprioriteiten van onze minister. De managementletters zijn bevattelijk en pittig van stijl en geven de medewerkers de gelegenheid het nieuwe beleidsmatige denken op de voet te volgen.

Fata Morgana

Met de sluitende aanpak kreeg de VDAB vijf opdrachten mee van de Vlaamse regering. De eerste opdracht luidde een 100 % sluitendheid te bereiken. Nu de periode voor de begeleidingsaanpak van de curatieve doelgroep voorbij is, kunnen we kijken of we in deze opdracht slaagden. Volgens Bart Van Schel van de studiedienst hebben we voor deze doelgroep een bereik van 99% gescoord. Voor de ontbrekende 1% hebben we een sluitend antwoord waarom we deze werkzoekenden nog niet hebben bereikt. Kortom, daarmee is de eerste ster... BINNEN!

Als tweede opdracht moesten we 6.000 zogenaamde curatieve trajecten tenderen tegen einde juni 2007. Luc Van de Putte, regisseur van deze opdracht, getuigt dat deze doelstelling met een forse eindsprint werd gehaald. Ook de tweede ster is dus ... BINNEN!

De derde opdracht hield in dat we de sluitende aanpak op een kwalitatieve manier moesten uitvoeren. Projectverantwoordelijke Jan Van Depoele, algemeen directeur Arbeidsmarktregie, verwijst hierbij vooreerst naar de recente ABVV-enquête waaruit blijkt dat de langdurig werkzoekenden de begeleiding van de VDAB waarderen. Dit blijkt ook uit de weinige klachten van werkzoekenden. Verder hebben de consultants van de curatieve aanpak ook aangetoond dat ze de problemen van de werkzoekenden ernstig nemen en niet verstoppen. Dankzij de input van de Antwerpse curatieve werking is er op het politieke front aandacht geschonken aan de werkzoekenden met medische, sociaal-psychische en verslavingsproblemen. Met deze resultaten mag het duidelijk zijn: de derde ster is ... BINNEN!

Met de vierde opdracht moesten we lessen trekken voor de werking van onze organisatie naar de toekomst. Het supplementaire budget van de sluitende aanpak diende immers ook om onze begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden structureel te wijzigen. Aandacht voor een gedifferentieerde aanpak, maatwerk, combinatie van bemiddeling-op-afstand en face-to-face-bemiddeling, empowerment van langdurig uitgesloten personen via

aangepaste OOC-werking, verhoging van de aanwezigheid van kansgroepen in onze competentiecentra, samenwerking met externe partners gebaseerd op het creëren van meerwaarden voor de doelgroepen zijn toetsstenen voor deze structurele vertaling naar de begeleidingsaanpak van de organisatie. Paul Meeus van Methodieken en Instrumenten en André Bervoets van Arbeidsbemiddeling hebben de ervaringen van de aanpak van de curatieve doelgroep al mee kunnen nemen in de uitrol van het Vlaamse actieplan jeugdwerkloosheid. Ze hebben tevens heel wat – vaak spontane – input gekregen van sterk betrokken consulenten om bv. de methodieken van het Observatie- en Oriëntatiecentrum (OOC) nog meer aan te passen aan de verschillende sociologische profielen die bij de werkzoekenden aanwezig zijn. De lessen van de curatieve werking worden dus getrokken en de vierde ster is ... BINNEN!

De vijfde opdracht luidde alle werkzoekenden in begeleiding een passende job te bezorgen. Hubert Cossey, voorzitter van onze raad van bestuur, stelt vast dat we weliswaar op schema zitten inzake uitstroom uit werkloosheid en uitstroom naar werk maar dat we toch nog een hele weg hebben af te leggen. De kansgroepen hebben nog altijd proportioneel veel minder tewerkstellingskansen; de 'focus naar werk'-aanpak is nog niet volledig geïmplementeerd; de toeleiding van sommige jongeren verloopt nog altijd uiterst kritisch; onze maatwerk-aanpak kan nog beter... De vijfde ster is dus... NIET BINNEN! Maar dat biedt tevens de opportuniteit om ons als organisatie voortdurend te verbeteren.

Met een blinkende - vijfde - ster aan ons hemelfirmament hebben we een constant licht- en richtpunt om de juiste koers te varen. Wij doen trouwens niet mee aan een spelletjesprogramma maar wel aan 'Het leven zoals het is: de arbeidsmarkt'. Hier bouwen we geen luchtkastelen maar wel springkastelen die mensen moeten toelaten met versterkte competenties hoger te springen op de ladder van de arbeidsmarkt.

Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder

► Bezoek aan de regionale beleidsteams

In het najaar woonden de gedelegeerde bestuurder en de algemene directeurs een beleidsteamvergadering van elke regionale directeur bij. Op deze vergaderingen was er gelegenheid tot dialoog rond de beleidsprioriteiten en de impact ervan op de werking in het klantencontact.

Door dit soort communicatie hoopt de gedelegeerd bestuurder ieders job te plaatsen in een ruimer kader.

De VDAB gebruikt de agenda van de medewerkers als communicatiekanaal

Elk jaar krijgen alle personeelsleden van de VDAB een door de communicatiedienst ontworpen agenda. Deze agenda heeft telkens een actueel jaarthema, waarvan het management iedereen van hoog tot laag wil doordringen.

In 2007 was het thema integriteit gekoppeld aan cultuuromslag en waardengedreven werken, allemaal vrij nieuwe begrippen voor de personeelsleden.

“We zijn allen eerlijk en loyaal. Maar integer werken, is meer dan eerlijk werken. Het is meer dan niet frauderen. Het is zo werken dat we fier kunnen zijn op de VDAB, op onszelf als medewerker van de VDAB en op onze dienstverlening.” aldus de boodschap van Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder, in de agenda.



De agenda bevat ook praktische tips.

Zeven vragen over integriteit om je te helpen bij twijfel:

- ▶ *Is de activiteit waarover je bezorgd bent in overeenstemming met de gedragscode van de VDAB?*
- ▶ *Is ze in overeenstemming met de kernwaarden van de VDAB?*
- ▶ *Wordt de VDAB hiermee blootgesteld aan onaanvaardbare risico's?*
- ▶ *Komt ze overeen met onze engagementen?*
- ▶ *Hoe zouden anderen denken over deze actie? Je directe chef, een collega, iemand uit je gezin?*
- ▶ *Hoe zou het overkomen als het in de krant kwam?*
- ▶ *Voelt het juist?*

De VDAB streeft naar mainstreamcommunicatie over diversiteit

Al tien jaar sensibiliseert de dienst Gelijke kansen en Diversiteit de medewerkers over gelijke kansen en diversiteit via het digitale blad Gelijkstroom. Heel wat gender en diversiteitsthema's werden aangesneden zoals stereotiepen, interculturele communicatie, de hoofddoek, de combinatie werk-privé, een leeftijdbewust personeelsbeleid, racisme, pesten op het werk, positieve actie, discriminatie, gender, holebi's, transgender, multiculturalisme, roldoorbreking en oudere werknemers. Daarnaast bracht Gelijkstroom ook een reeks portretten van collega's die zich engageren in allerlei vrijwilligerswerk. Daarmee helde Gelijkstroom wel wat over naar een 'mainstream' personeelsblad.

Vandaag behoort zo'n personeelsblad tot onze ambities. Gelijkstroom zal er in opgaan en dus ophouden te bestaan als apart blad. Het is een berekende gok: we zullen er moeten over waken dat de diversiteitsthema's voldoende aan bod komen in het personeelsblad. Het is ook een uitdaging, want meer collega's zullen met de diversiteitsthema's in aanraking komen. En dat is ons uiteindelijk doel!

We hebben aandacht voor het milieu

Persoonlijke inzet naar onze klanten is onmogelijk als we niet zorgzaam omgaan met het milieu en met het welzijn van onze medewerkers en klanten.

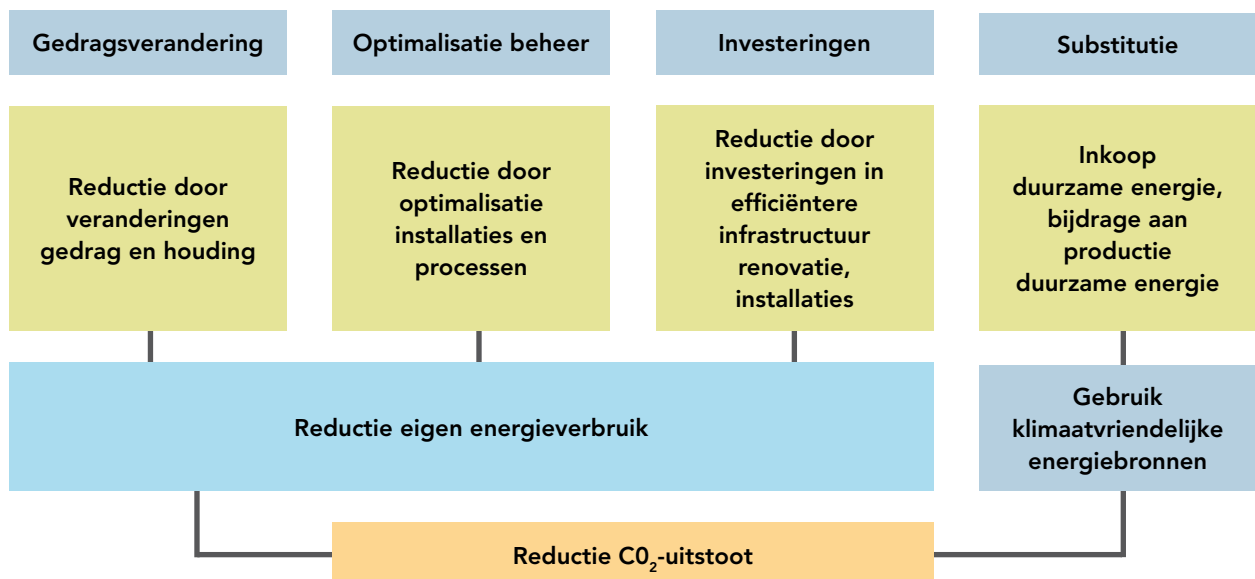
Daarom vragen we de medewerking op alle niveaus om met deze aspecten rekening te houden.

We hebben ons geëngageerd om aan duurzame milieuzorg te doen en dit streven systematisch te verankeren in onze werking en structuren. Ons engagement komt tot uiting in onze 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 norm werd behaald in juni 2006. Een belangrijk onderdeel van onze interne milieuzorg is het bewaken van onze milieuprestaties en het meten van de verbetering ervan.

Tijdens de tussentijdse externe audit in 2007 werden geen inbreuken vastgesteld.

Wij willen benadrukken dat wij een Vlaamse Openbare Instelling zijn met een op duurzaamheid gericht milieubeleid als voorbeeld voor ons personeel, onze klanten en voor overige openbare instellingen, aan wie wij ondersteuning bieden.



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.

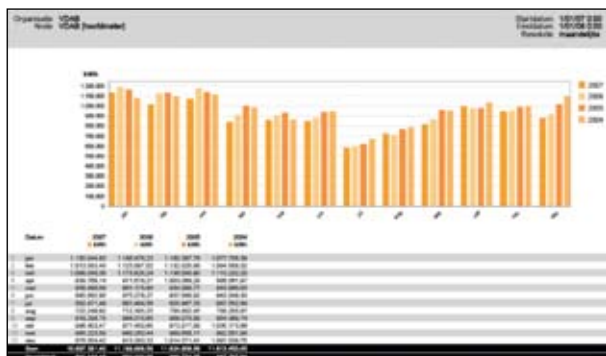
Alle grote VDAB-gebouwen, zo'n 40-tal, ondergingen een diepgaande energie-audit. Deze audits vormen de basis voor een jarenlang verbeter- en optimalisatieprogramma. Alle acties met een terugverdientijd die korter is dan zes jaar worden gerealiseerd. Het betreft onder meer:

- ▶ optimalisaties van stookinrichtingen en regelaars;
- ▶ optimalisaties stooktijden en instellingen;
- ▶ relamping en relightingprojecten;
- ▶ optimalisaties inzake isolatie warmwaterleidingen.

In 2007 werden alle grote boilers en compressoren voorzien van tijds klokken om sluipverbruik te vermijden. Het energieverbruik van de netwerkpc's en pc-schermen wordt softwarematig beheerd. De pc-schermen doven uit na vijf minuten, indien onaangeroerd.

▶ Meten is weten: we meten het energie- en waterverbruik

Met het Energie Monitoring System (EMS) worden 84 grote VDAB-locaties opgevolgd inzake energie- en waterverbruik. Deze locaties vertegenwoordigen ca 85% van het totale energieverbruik van de VDAB. Elke maand worden de gegevens in het systeem gebracht: voor grootverbruikers via datatransmissie, voor kleinverbruikers via meteropname. Een netwerk van basic-users staat hiervoor in. De gegevens zijn beschikbaar sinds 2004.



▶ Energieresultaten

%	2007	2006	2005	2004
Elektriciteit	92,2	96,4	100,1	100
Verwarming	89,0	96,9	102,7	100
Water	89,7	91,3	89,9	100

De diverse inspanningen op zowel organisatorisch als op technisch vlak vertalen zich in een verbruiksdaling van ca 8% voor het elektriciteitsverbruik en ca. 11% voor het energieverbruik ten behoeve van de verwarming van de gebouwen. De cijfers voor verwarming zijn graaddag-gecompenseerd. Ze houden dus rekening met de klimatologische omstandigheden. In absolute cijfers is het energieverbruik voor verwarming gedaald met 18%.

Het totale gemonitorde energieverbruik in absolute cijfers bedraagt in 2007 ca 33,3 MWh. Het aandeel van het elektriciteitsverbruik tot het totale verbruik bedraagt ca 32%.

De globale energiebesparing (verwarming en elektriciteit) bedraagt 14,8% t.o.v. het referentiejaar 2004.

Het verbruik aan water lijkt zich te stabiliseren op ca 90% t.o.v. het referentiejaar 2004.

▶ Inkoop duurzame energie, bijdrage aan productie duurzame energie

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

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

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

▶ CO₂-reductie

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

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

De VDAB sensibiliseert

Uitgebreide milieucampagnes dragen bij tot positieve resultaten. In 2007 hebben wij via verschillende communicatiekanalen acties uitgewisseld om de bewustwording te verhogen en om medewerkers en cursisten aan te sporen tot het participeren aan de acties zoals eco-mails, postcards, affiches, de loonstrookbijlage en het intranet.

Van oktober tot en met maart werden diverse communicatieacties inzake energie gevoerd. De dikke truiendag op 16 februari 2007 ging gepaard met een ludieke fotoactie. Zo'n zestig inzendingen werden ontvangen.



90 DVD's van de klimaatfilm van Al Gore stonden ter beschikking van het personeel. Voorstellingen vonden onder meer plaats in het cultureel centrum van Turnhout, het concertgebouw en het auditorium van de KULAK in Kortrijk en in verschillende vergaderzalen van de VDAB. De voorstellingen gingen gepaard met de presentatie van de bereikte milieuresultaten van de VDAB.

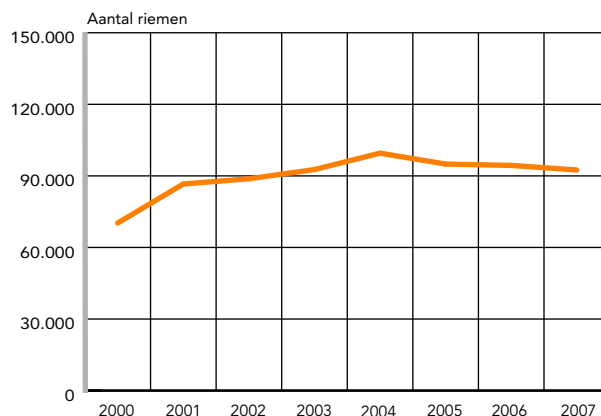


► Voorkomen van afval en vervolgens correct scheiden

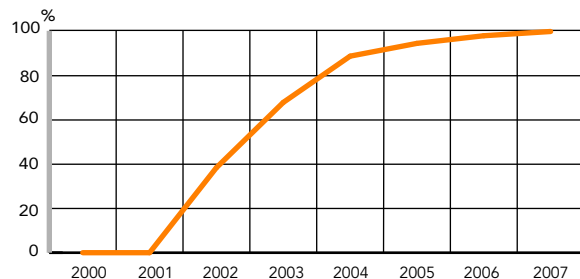
In 2007 werd van iedere vestiging een afvalstoffenregister opgesteld. Uit deze registers blijkt in een oogopslag hoeveel en welke afvalstoffen voorkomen en moeten verwijderd worden.

In een administratieve omgeving is het verbruik van papier uiteraard een belangrijk milieuaspect. Het verbruik van kantoorpapier kende een top in 2004 en daalt sedertdien langzaam. Het verbruik daalde in 2007 met 7,1% t.o.v. 2004.

Evolutie papierverbruik



Evolutie gehalte gerecycleerd papier



Sinds 2002 werd stelselmatig overgeschakeld op milieuvriendelijk papier. Het betreft 100% postconsumer TCF-papier bekroond met diverse milieulabels.

In 2007 werden bijzondere acties gevoerd tegen zwerfvuil, sigarettenpeuken in het bijzonder. Roken in openbare gebouwen is immers verboden en is enkel toegelaten in de daartoe voorbestemde rookgedoogzones. Hiertegen werd nogal gezondigd, vandaar...



► De VDAB voorkomt dat door zijn activiteiten gevaarlijke stoffen in het milieu terecht komen.

Werken met gevaarlijke stoffen is niet zonder risico's. Uit de externe audit van 2006 bleek dat in een aantal gevallen de aankoopprocedure onvoldoende gekend was en toegepast werd. Daarom werden alle gebruikers van gevaarlijke stoffen verplicht om een interne opleiding te volgen. In alle werkplaatsen waar met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, moeten de veiligheidsinstructiekaarten aanwezig zijn.

De lijst met de gedoogde bestrijdingsmiddelen voor het groenonderhoud werd in 2007 opnieuw strenger. Bij de VDAB worden enkel gedoogde bestrijdingsmiddelen of alternatieve niet-chemische bestrijdingstechnieken gebruikt, zowel voor het groenonderhoud in eigen beheer als bij uitbesteding van deze opdracht.

► Mobiliteitshoekje

Bij de dienstverplaatsingen neemt het aantal kilometers met de wagen gestaag toe. Het aandeel carpooling in dienstverkeer stabiliseert op een bescheiden niveau. Dienstverplaatsingen met de fiets worden pas sinds 2006 geregistreerd. Het aantal trenbiljetten voor dienstverkeer stabiliseert.

	2007	2006	2005
Km	6.506.288	6.447.742	6.155.718
Km %	107,5	106,5	101,7
Km carpool	244.674	243.968	227.264
% carpool	3,76	3,78	3,69
Km fiets	21567	20662	
Trenbiljetten	33009	29350	28637

Bij het woon-werkverkeer noteren we een sterke stijging van het aantal fietskilometers. Het aantal fietskilometers woon-werkverkeer neemt tevens toe in verhouding tot het totale aantal autokilometers voor dienstverplaatsingen.

	2007	2006	2005
Km fiets	2.204.875	2.010.805	1.805.244
%	138,1	126,0	113,1
Km fiets vs auto	34,22	31,50	29,33
Ton CO ₂ -reductie ^(*)	311,70	284,40	252,73

(*) 0,14 kg CO₂/km

De fietskilometers woon-werkverkeer zorgen voor een vermindering van de CO₂ uitstoot met maar liefst ca 312 ton in 2007.

► Fleet en Ecoscore

De Ecoscore is een belangrijke parameter bij de aankoop van voertuigen. In onderstaande tabel wordt de evolutie weergegeven van de Ecoscores van de aangekochte personen-, dienst- en bestelwagens. Lichte vrachtwagens zijn in deze tabel niet verrekend.

	2007	2006	2005	2004
Ecoscore ^(*)	61,4	57,6	57,3	47,0
%	130,6	122,5	121,9	100

(*) op dit moment bedraagt de maximum ecoscore 75 voor benzinewagens en 74 voor dieselwagens. De maximale ecoscore bij de VDAB bedraagt 72.



Ik Kyoto

De VDAB wandelde, fietste, nam trein, tram, bus of carpoolde van 7 mei tot 1 juni 2007 naar het werk in het kader van de campagne 'ik kyoto'. 197 VDAB'ers schreven zich in voor het project. Onze sportieve collega's kyototen tweemaal de wereld rond: goed voor 86.163 km. Ze verminderden daarmee de CO₂ uitstoot met maar liefst 12 ton! Om een dergelijke uitstoot te compenseren heb je anders een bos van 752 bomen nodig, wat toch al gauw een oppervlakte van 1,1 ha inneemt.

gezond
gezellig
goedkoop
goed voor het klimaat

HEEN EN WEER WEEK
VARIEER IN HET WOON-WERKVERKEER

hier

ik kyoto*

VAN 7 MEI TOT 1 JUNI 2007

* kyotoën (onov. ww.: kyotode, heeft gekyotoed) 1 naar het werk stappen, fietsen, sporen, bussen en/of carpoolen 2 duurzaam pendelen

Varieer in je woon-werkverkeer:
KYOTO MEE!
Lees meer op het intranet

VDAB
samen sterk voor werk

Logo's: Bond Beter Leefmilieu, Vlaamse Milieu Federatie, OXFORD, etc.

We zetten ons in voor welzijn en gezondheid

Griepvaccinatie

In 2007 lieten 1.043 VDAB medewerkers zich kosteloos vaccineren tegen griep.

De VDAB maakt werk van de bijstand aan medewerkers, die slachtoffer zijn van niet-toelaatbaar gedrag van klanten

In 2007 focusten we ons verder op het probleem van niet-toelaatbaar gedrag van externen ten aanzien van onze medewerkers. Dat gaat van het gebruik van een checklist bij veiligheidsaudits van bestaande of nieuwe gebouwen tot opleidingen crisisopvang voor leidinggevenden en omgaan met moeilijke klanten voor consulenten.

Werkgroep deontologie van de regio Gent

Een groep leidinggevenden van de VDAB in Gent heeft het probleem agressie aangepakt op de werkvloer door vier vertrouwenspersonen aan te stellen. Het zijn mensen die ervaring en expertise opgebouwd hebben en die geen rechtstreekse leiding geven.

In 2007 reflecteerde de werkgroep samen met de vertrouwenspersonen over een opleiding op maat voor hen, die uiteindelijk door een externe gespecialiseerde firma werd uitgewerkt. Na de opleiding staan de vertrouwenspersonen ter beschikking van de personeelsleden die agressie ondervonden. De werkgroep van Gent staat in contact met de centrale diensten van de VDAB om de ervaringen te delen met collega's uit de andere regio's.



**Niet-toelaatbaar
gedrag gepleegd
door externen**

Informatie voor leidinggevenden

VDAB

samen sterk voor werk

De VDAB voert regelmatig welzijnsaudits uit

Tweejaarlijks wordt een gerichte 'welzijnsaudit' uitgevoerd door twee preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming. De risico's worden opgespoord en in het verslag wordt een actietabel voorgesteld.

De VDAB zet zijn beleid van risicobeheersing verder

► Gevaarlijke stoffen en preparaten

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

► Arbeidsongevallen

Uit ongevallen kan je leren! Op voorwaarde dat je goed geïnformeerd bent. In 2007 hebben we werk gemaakt van een correcte aangifte van arbeidsongevallen, in het bijzonder van de ernstige.

Bij elk ernstig arbeidsongeval moet binnen een termijn van tien werkdagen een omstandig verslag worden overgemaakt aan het Toezicht Welzijn op het Werk, de vroegere Technische Inspectie. Dit verslag wordt aangevuld met een grondig onderzoek door de interne dienst voor preventie en bescherming naar alle oorzaken die tot dit ongeval hebben geleid, met een gericht actieplan (i.c. de directie) en met een advies van het Subentiteit Overlegcomité. De samenwerking van de betrokken diensten bij het opmaken van het omstandig verslag draagt bij tot meer interactie en een verbetering van de arbeidsveiligheid.

De VDAB maakt werk van redelijke aanpassingen voor collega's met een arbeidshandicap

Wij proberen creatief in te spelen op de behoeften van collega's met een arbeidshandicap. Bij ons kan thuiswerken een 'redelijke aanpassing' zijn.

Anne-Marie Vriens, directeur

Voor de inschakeling van Danielle, die een arbeidshandicap heeft, waren materiële aanpassingen van de werkplek nodig. Aan de uitbouw daarvan werkte Danielle zelf mee. Verder moesten telefoon, fax, internet, intranet, groepwise en andere toepassingen voor haar beschikbaar gemaakt worden. Dat nam de nodige tijd in beslag. Ondertussen volgde Daniëlle een opleiding op maat, bij haar thuis verzorgd door onze opleidingsdienst, Spoor21. Daniëlle werkt op maandag-, woensdag- en vrijdagvoormiddag. De dienst vertrouwt haar ondersteunende taken toe, die niet aan een deadline gebonden zijn. We communiceren met haar via mail, fax en minstens één telefoongesprek per werkdag. Eén keer per maand komt Danielle naar een dienstvergadering op kantoor voor werkafspraken en functioneringsgesprekken. Ze heeft zich zeer snel ingewerkt. Onze dienst is erg opgetogen over de ongewone maar heel werkbare inschakeling van deze nieuwe collega en omgekeerd.

We willen alle burgers helpen om de beste beroeps- en opleidingskeuzes te maken

Mensen helpen bij het zoeken naar en vinden van een geschikte job is één van de kernopdrachten van de VDAB. Daarvoor moet de informatie over beroepen toegankelijk zijn voor alle burgers. We gingen na of we aan die vereiste voldoen en zagen dat het heel wat beter kon.

De VDAB maakt zijn beroepeninformatie gender- en diversiteitsbewust en verstaanbaar

Bij het beroep steenhouwer denk je spontaan aan mannen. Toch zijn er vrouwelijke stenhouwers. Maar wie weet dat? Hoe maak je dat zichtbaar? Moet je spreken van stenhouwers? Hoe beschrijf je het beroep zodat het zowel mannen als vrouwen aanspreekt? En hoe beeld je het uit? Met deze en andere gelijkaardige vragen met betrekking tot diversiteit en eenvoudige taal voor ogen, screende de VDAB zijn Competentie en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt of CO.BR.A., waarin alle gangbare beroepen zijn beschreven en uitgebeeld in filmpjes.

Het resultaat van die zelfbevraging is dat de VDAB in samenwerking met diverse partners een handleiding ontwikkelde voor een gender- en diversiteitsbewuste aanpak van beroepen- en functiebeschrijvingen. De VDAB stelt deze handleiding ter beschikking van eenieder die er interesse voor heeft.

<http://vdab.be/CO.BR.A/>

De handleiding kan opgevraagd worden bij luc.liessens@vdab.be of andré.wouters@vdab.be

De VDAB zet projecten op die kortgeschoolden en anderstaligen een kans bieden op een ruimere beroepskeuze

Kortgeschoold zijn, geen diploma bezitten, een hier ongediplomeerd diploma bezitten, anderstalig zijn... het zijn vaak voorkomende belemmeringen om een goede baan op de kop te tikken of een professionele carrière uit te bouwen. Zeker voor vrouwen. Vaak is er niet veel meer dan gaan poetsen. En opleidingsmogelijkheden voor deze mensen beperken zich vaak ook tot professionele schoonmaaktechnieken.

Voor hen probeert de VDAB het beroepskeuzegamma te verbreden door aangepaste opleidingspakketten. Niet het diploma of de kennis zijn daarbij het uitgangspunt, maar de competenties die voor een bepaalde job vereist zijn en natuurlijk ook de vraag op de arbeidsmarkt.

Innovierend is de speciale aandacht voor precieze functieprofielen met hun overeenkomstige taalvereisten, zodat de cursist stap voor stap technische kennis, attitudes en taal als één geheel kan verwerken.

Opleiding tot werfleider

Claudia Everaerts, instructeur

De schoonmaaksector smeekt om werfleiders en inspecteurs, zeker ook van allochtone afkomst. Heel wat poetspersoneel is immers van allochtone afkomst. De VDAB heeft daarop ingespeeld met een specifiek trainingspakket. De kandidaten werden geselecteerd op motivatie, flexibiliteit, leiderschapskwaliteiten en mobiliteit. Kennis was secundair, die zouden ze wel opdoen in de loop van de training. In april 2007 zwaaiden de eerste cursisten af, mensen die zonder deze training weinig kans zouden gehad hebben om het tot werfleider, inspecteur of instructeur te schoppen. Via regelmatige terugkomdagen en contacten volg ik mijn ex-cursisten op de voet op. Indien nodig geef ik hen extra begeleiding.

► De taal of het potje op de juiste plaats?

De arbeidsmarkt roept om mensen die de vacatures in supermarkketens kunnen invullen. Iets voor kortgeschoolde anderstaligen met een beperkte kennis van het Nederlands?

Een team van instructeurs Nederlands tweede taal (NT2) ging meewerken in verschillende supermarkten om te weten wat een winkelbediende moet kunnen. Ze stelden verschillende beroepsprofielen op: de aanvuller, de medewerker groenten en fruit, de medewerker brood en banket, de medewerker zuivel, de medewerker droge voeding, de medewerker toegewerk en kassier/ster.

Per profiel werden werktaken en talige taken afgebakend. De niet-talige doelen, zoals potjes juist zetten, bijbestellen, aanvullen, kaas snijden, kassa, enz. zijn in de talige activiteiten verwerkt. Hetzelfde geldt voor het aanleren van attitudes, zoals stiptheid, flexibiliteit, persoonlijke hygiëne en ordelijkheid. Na een week training per profiel volgt een snelle integratie via werkplekleren in kleine groepjes, afgerond met een stage. De NT2-begeleider werkt mee op de verschillende stageplaatsen.

Van de kandidaten wordt verwacht dat ze het laagste niveau NT2 beheersen, gemotiveerd zijn en een zorgend profiel hebben, dat wil zeggen graag mensen bedienen. De bedoeling is ze via een korte intensieve 'doe-opleiding' rechtstreeks aan het werk te krijgen bij Colruyt, Delhaize en GB. En dat lijkt aardig te lukken.

► Duaal geïntegreerd traject

Een project voor de doelgroep anderstalige vrouwen met een iets betere kennis van het Nederlands was AGAVE of Aanbod Genereren voor Anderstalige Allochtone Vrouwen, dat tot stand kwam in samenspraak en in samenwerking met de sectoren. Ook dit project is gestoeld op een dual traject: combinatie van werken en leren. Het leerdoel is afgestemd op de behoeften van de cursist in relatie tot de eisen van de arbeidsmarkt, waarbij van in het begin veel aandacht ging naar de kwestie doorstroming naar werk. Omdat deze doelgroep kortgeschoold en anderstalig is, heeft deze opleiding sterk gestreefd naar een verbetering van de betreffende arbeidsmarktkwalificatie. Een specifiek opleidingspakket werd ontwikkeld, dat ondertussen vrijgegeven is voor gebruik.



We besteden binnen onze dienstverlening zorg aan de begeleiding van burgers die met sociale uitsluiting te maken hebben

Steeds weer stellen we vast dat we niet alle werkzoekenden even gemakkelijk bereiken via onze klassieke acties. Er zijn er die zich niet meer over de zoveelste ontgoocheling kunnen zetten. Er zijn er die sceptisch zijn geworden ten aanzien van de dienstverlening van de VDAB en nog anderen kennen ons zelfs niet.

Hoe kunnen we deze 'verborgen arbeidsreserve' toch aanspreken? Kunnen we de rollen omkeren en zelf naar de werkzoekenden gaan? Kortom: 'Werk zoekt mensen'.

De VDAB keert het om: Antwerpen komt naar je toe

Met 'Antwerpen komt naar je toe' treedt de VDAB buiten de betreden paden. Op een aantal plaatsen in Antwerpen gingen we, in samenwerking met de Stad Antwerpen en een hele reeks partners, van deur tot deur om mensen uit te nodigen voor een lokale informatie- en jobbeurs die twee dagen later in de buurt zou georganiseerd worden. Twee weken voordien waren flyers en affiches verspreid in de betreffende wijken: in de winkelstraten, mutualiteiten, bibliotheken, culturele centra, wijkkantoren van samenlevingsopbouw, buurthuizen, buurtcafés en culturele verenigingen. Vooraf waren de deelnemende consulenten ook gecoacht. De opleidingsdienst van de VDAB, Spoor 21, werkte hiervoor een aangepast ondersteuningsaanbod uit. Zowel de consulenten als de bezochte buurtbewoners bleken de face to face contacten, hoe kort ook, te waarderen.

VDAB Ayağınıza Geliyor !!

VERTALING Türkler

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

Orada Neler Bulabileceksiniz ?
Meslekler,
Yetişkinlere Yönelik Eğitim,
Hollanda'da Kurulan
konusunda ayrıntılı bilgiler.

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

MUTLAKA UĞRAYINIZ !!

Ayrıca Fias Dernekleri Federasyonu size çay ikramında bulunacaktır.

22 Kasım 2007 Perşembe günü gelip sizi şahsen davet edeceğiz.

www.vdab.be
0800 30 700
Herle herdag van 8 tot 20u!

Mutlaka işare birlikler, dernek ve kuruluşların destekçisi olarak katılmaya davet ediyoruz.

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

VERTALING اللغة العربية

يوم السبت 24
نوفمبر الساعة 11 زوالا
تفتح الخدمة الفلاحية للتوسط في العمل والتكوين المهني طينتها في Krugerplein

ماذا يمكنك أن تجد هناك: معلومات حول
العمل
التكوينات
دروس الولاية وبال VDAB

ماذا يمكنك أن تفعل هناك
طلب شروط حول العمل
تعلم كيفية البحث عن العمل أيضا عن طريق الحاسوب
لقاء شركات تبحث عن عاملين
الاستجواب لمناصب توظيف / دورة تدريبية

عليك بالحضور

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

يوم الخميس 22 نوفمبر سنأتي اليك لنستدعيك شخصيا

www.vdab.be
0800 30 700
Herle herdag van 8 tot 20u!

بالتعاون مع مجموعة من الشركات النقابات والجمعيات المحلية

De VDAB komt naar je toe

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

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

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

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

السبت 24 نوفمبر 2007 من الساعة 11 إلى 15 زوالا
في Krugerplein و بورغراوت Borgerhout

www.vdab.be
0800 30 700
Herle herdag van 8 tot 20u!

Le VDAB près de vous. The VDAB comes to meet you. VDAB ayacınıza geliyot. الخدمة الفلاحية قادمة في امين (VDAB) والتكوين المهني قادمة اليك.

VDAB
samen sterk voor werk



De VDAB keert het om: voetbal en werk zoeken?

Voetballen en werk zoeken, vragen beiden inspanningen. Niets gaat vanzelf. Doelpunten scoren, is teamwork: van de coach, de verzorger, de spelers en het publiek. Werk zoeken, hoef je ook niet alleen. 'Samen sterk voor werk' is immers het motto van de VDAB.

Daarom is de VDAB gestart met het project Jongeren@work, waarbij consultants van de VDAB samen met collega's van andere begeleidingsinitiatieven samen sterk staan om jongeren naar werk te coachen.

Met een voetbalmatch tussen begeleiders en jongeren zelf wilde de VDAB aantonen dat het project Jongeren@work 'teamwerk' is en dat inspanningen en een goede balans van rechten en plichten kan leiden tot resultaten.

Zo werden in zes Limburgse steden en gemeenten (Beringen, Genk, Hasselt, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren en Maasmechelen) verschillende projecten opgezet zodat jongeren zichzelf leerden kennen in een boeiende groepsactiviteit.

Jobcoaches van Voka en Unizo Limburg speurden dan weer naar passende jobs en coachten tientallen jongeren op de werkvloer.

Jobclubs voor doelgroepen.

In Gent zijn er twee jobclubs die zich specifiek richten naar kansengroepen:

- ▶ Jobclub kortgeschoolden
- ▶ Jobclub anderstaligen

De Jobclub voor kortgeschoolden richt zich naar personen die geen A2-diploma hebben, maar wel een duidelijk jobdoelwit. Het is een praktische training, die vooral uit oefenen bestaat met het oog op het verhogen van de sociale vaardigheden van de werkzoekende. De training duurt maximaal vijf maanden, gedurende twee halve dagen per week.

De Jobclub voor anderstaligen richt zich naar personen met basiskennis Nederlands en een duidelijk jobdoelwit. Diploma is niet belangrijk. De trainingen worden gegeven in aangepast Nederlands en zijn gericht op de praktijk. De werkzoekenden leren de regels van het solliciteren in Vlaanderen. Een bijkomende opleiding is mogelijk indien ze dit nodig hebben om de vacatures te begrijpen. De training duurt maximaal zes maanden, gedurende twee halve dagen per week

De VDAB versterkt zijn beleid inzake armoede en uitsluiting inhoudelijk en organisatorisch

Het team van ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting werd in de loop van 2007 versterkt met een bijkomende kracht in Gent en in Genk. Er staat nog een bijkomende aanwerving op stapel voor Vilvoorde.

Op basis van de werking van de afgelopen jaren, werken de ervaringsdeskundigen volgens een vernieuwde dienstoverschrijdende methodiek.

Vaak heeft een werkzoekende met meerdere dienstverleners te maken en is de dienstverlening gefragmenteerd. Deze (diensten)kloof proberen de ervaringsdeskundigen te overbruggen. Ze streven naar een gezamenlijke of holistische strategie met als doel de (her)integratie van de werkzoekende op de arbeidsmarkt. Hiervoor werken ze samen met andere dienstverleners. Met de werkzoekenden wordt een traject op maat afgesproken, waarbij niet alleen gefocust wordt op hun problemen, maar ook op hun inzet, krachten en mogelijkheden.

Ervaringsdeskundigen moeten zich empatisch opstellen, maar er ook over waken dat de werkzoekende zich niet bij de situatie neerlegt en het doel, werk, uit het oog verliest. Tegelijk hebben ze oog voor de totaliteit van de werkzoekende en denken ze ruimer dan de tewerkstellingsproblematiek. Ze bevorderen de zelfstandigheid van de werkzoekende. Op basis van het verhaal van de werkzoekende bepalen de ervaringsdeskundige en de werkzoekende samen een volgorde waarin de problemen aangepakt worden. Hierdoor krijgt de werkzoekende opnieuw de controle over zijn of haar bestaan (empowerment).

Julienne

Julienne werd doorverwezen door een instructeur omdat zij geregeld afwezig was en niet goed volgde in de opleiding. De instructeur voelde aan dat er meer aan de hand was.

Dit bleek te kloppen. Het probleem was een huurachterstand en ongeschikte huisvesting. In samenspraak met de werkzoekende pakte de ervaringsdeskundige eerst deze problemen aan, waarvoor contact werd opgenomen met het OCMW. In overleg met de instructeur werd de opleiding stopgezet. Vervolgens nam de ervaringsdeskundige contact op met de thuisbegeleidingsdienst en bemiddelde een oplossing. Pas dan is Julienne opnieuw begonnen aan haar opleiding.

Mary

Mary werd door een trajectbegeleider doorverwezen omdat zij duidelijk met problemen zat in de privé sfeer. Bij het gesprek met de ervaringsdeskundige komen die snel naar boven: brieven van schuldeisers. De klant had schuldbemiddeling afgewezen. De deskundige heeft dan contact opgenomen met de schuldeisers zoals de school van de kinderen, de elektriciteitsmaatschappij, het OCMW, de deurwaarders en de advocaat van de ex-echtgenoot voor een afbetalingsplan. De ervaringsdeskundige zorgt ook voor de aanvraag van het sociale tarief voor de schoolkosten en voor passende naschoolse kinderopvang, voor de aanvraag van een grotere sociale woning, een poetshulp en tweedehands meubelen van het OCMW en voor het weghalen van het 'groot vuil'. Als dit allemaal in orde is gebracht, zal samen met de trajectbegeleider worden gekeken of opleiding of werk een haalbare kaart is voor Mary. Zo ja, dan zal ze nog een tijd worden begeleid bij het beheren van haar inkomen om te voorkomen dat zij door de werkdruk opnieuw haar huishouden gaat verwaarlozen.

Wij investeren in ruime maatschappelijke betrokkenheid

De VDAB wil zijn maatschappelijke betrokkenheid ook vorm geven door zijn externe of interne werking te verbinden aan duurzame projecten.

De VDAB restaureert oud bakhuisje in Herkenrode

Op zo'n 100 meter verwijderd van de Tuijtermolen op het domein van de abdij van Herkenrode staat een bakhuisje in oud metselwerk, dat dateert van 1862. Het is een klein bakstenen huisje met een klassiek pannendak, zonder ramen en deuren, maar met een authentieke bakoven. Het gebouwtje is helemaal vervallen, ook het dak en de stabiliteit is erg aangetast. Bovendien is het geheel volledig overwoekerd door klimplanten, die schade aanrichtten. Het metselwerk is op bepaalde plaatsen zwaar aangetast.

In het kader van een samenwerking tussen de VDAB en de vzw Herkenrode wordt het bakhuisje gerestaureerd door de cursisten van de bouwopleidingen van de VDAB.

Partners bij dit project zijn Bouwunie Limburg, de Limburgse bakkers en het Agentschap voor Natuur en Bos, die eigenaars zijn van het bakhuisje.

Via de zorg voor een stukje erfgoed vergroot de VDAB de maatschappelijke betrokkenheid van zijn medewerkers, werkzoekenden en diverse partners.



De VDAB doet mee aan de Fair Trade week

Maatschappelijk verantwoord ondernemen, is het uitgangspunt van Fair Trade. Deze organisatie bevordert duurzame ontwikkeling van kansarme producenten, door eerlijke handelsvoorwaarden te bieden volgens het Max Havelaar keurmerk. Dit kadert in het vernieuwend ondernemen met sociaal verantwoorde, economisch gezonde en ecologische handel, kortom eerlijke handel. Tussen 3 en 13 oktober vond de zesde editie van de Week van de Fair Trade plaats. Heel wat kantinecomités van de VDAB kozen ervoor om op 11 oktober koffie van Fair Trade te schenken.



Beste collega's,

*Vandaag is het bij de VDAB
Fair Trade dag!*

*Dan kan je op je werkplek gratis proeven van koffie,
thee en koekjes van Fair Trade.*

*Met dit initiatief draagt de VDAB zijn steentje bij
aan de eerlijke handel van kansarme producenten in
Afrika en Latijns-Amerika.
Want als VDAB zijn we maatschappelijk verantwoordelijk
en zo tonen we onze betrokkenheid.*

Smakelijk!

*Fons Leroy
Gedelegeerd Bestuurder*

De VDAB maakt geschiedenis

In 2009 bestaat de VDAB 20 jaar. Tijd om zich te bekommeren om het 'levende geheugen' van onze organisatie. 'Oude gedienden' beginnen immers stilaan hun diverse diensten te verlaten. En het gevaar is reëel dat historisch belangrijk materiaal met hen verdwijnt. Verschillende boodschappen van die strekking bereikten de ideeënbus. De dienst communicatie distilleerde die boodschappen tot een voorstel om de geschiedenis van 20 jaar VDAB te laten schrijven. De opdracht ging naar het team van professor Buyst van de KU Leuven die gespecialiseerd is in ondernemingsgeschiedenis.

In 2007 startte een onderzoeker met het verzamelen van archiefmateriaal en mondelinge getuigenissen van mensen van binnen en buiten de VDAB. Bij dit laatste worden mensen uit alle echelons van onze organisatie gehoord.

Het is de bedoeling om de geschiedenis van de VDAB in een ruimer politiek en sociaal economisch kader te plaatsen.

Met dit vrij ambitieus project willen we onze geschiedenis tastbaar maken, niet alleen voor de eigen medewerkers, maar ook voor iedereen die zich wil verdiepen in de geschiedenis van de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt en de tewerkstellingspolitiek.

1989-2009

Nawoord

In 2007 hebben we ons verder ingezet op weg naar een meer duurzame organisatie.

We werken aan een cultuurverandering met als doel een maatschappelijk verantwoorde omgang met onze klanten. Het diversiteitsbeleid heeft zowel naar binnen als naar buiten verder vorm gekregen: mainstreaming is hierbij de doelstelling.

Voor milieu en welzijn kunnen we steeds betere resultaten voorleggen, dankzij geëngageerde medewerkers die alles doen om op deze gebieden professionaliteit te verwerven, en er zich naast hun vaste taak nog voor inzetten.

Uit de evaluatie van de samenwerking met onze stakeholders in een open dialoog hebben we geleerd. We houden er zeker rekening mee voor de verdere werking van dit forum.

2008 zal bijzonder uitdagend worden onder meer door de druk die ontstaat onder de invloed van het contradictorische samengaan van een groot aantal vacatures en maatschappelijke uitsluiting, maar ook van de eisen van het strategische beleid van de Vlaamse overheid inzake duurzaam ondernemen. Beide uitdagingen gaan we aan en in beide domeinen willen we excelleren.



samen sterk voor werk