



Sociaal jaarverslag
2006

VDAB

samen sterk voor werk

Sociaal jaarverslag 2006

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

- ▶ Overal waar in dit verslag hij of hem staat, wordt ook zij of haar bedoeld.
- ▶ Wettelijk depot: D 2007/5535/107
- ▶ Reproducties zijn uitsluitend met bronvermelding toegestaan.
- ▶ Redactie en lay-out: VDAB-communicatiedienst

Cover: schilderij van van Julie Merzougui dat de VDAB-waarde 'maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid' uitbeeld (zie ook blz.20)

Voorwoord

Mensen passend werk bezorgen. Meer nog: alle mensen passend werk bezorgen. Dat is de decretale opdracht van de VDAB. Daar draait ook onze beheersovereenkomst om met de Vlaamse Regering. Hierover moeten we verantwoording afleggen. In een samenleving waar arbeid centraal staat, is deze opdracht bij uitstek een maatschappelijke opdracht. Je zou kunnen stellen dat door deze opdracht uit te voeren de VDAB maatschappelijk verantwoord onderneemt.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen, houdt voor ons echter een bijkomende dimensie in. Het gaat vooral over hoe we onze decretale opdracht aanpakken en hoe we ze invullen.

Onze principale opdracht is de sluitende aanpak, d.w.z. alle werkzoekenden via een passende begeleiding en opleiding naar werk toeleiden. Deze opdracht steunt niet op een administratieve benadering, een cijferfetisjisme, maar op een waardenkader dat de VDAB consequent hanteert. Deze waarden hebben betrekking op gelijkheid, sociale rechtvaardigheid, respect, warmte, maatschappelijke verantwoordelijkheid én betrokkenheid. Dit betekent dat we de sluitende aanpak opvatten als een (talent)ontsluitende aanpak, waarbij we niemand a-priori uitsluiten. Dit betekent ook dat we nadrukkelijk de dialoog opzoeken met onze stakeholders. Dit doen we niet alleen via onze raad van bestuur waarin de werkgevers- en werknemersorganisaties zetelen, maar ook via ons stakeholdersforum. Dit forum is samengesteld uit vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen, de wereld van de armoede en de verenigingen van personen met een handicap. Dit betekent verder dat we als organisatie consequent zijn t.a.v. wat we verwachten van andere organisaties. Daarom streven we zelf nadrukkelijk in ons personeelsbestand naar een afspiegeling van de beroepsbevolking. Dit betekent ten slotte dat we transparant zijn t.a.v. de samenleving over wat we doen. Zo publiceren we onze kerncijfers op het internet en wordt het klachtenmanagement gezien als een permanent kanaal voor verbetering.

Wij werken met mensen voor mensen... en dat betekent dat we soms fouten maken. Deze fouten mogen geen aanleiding tot vergoelijking zijn, maar een aanleiding om de veroorzaakte schade te herstellen en in de toekomst te voorkomen. Ook dat is maatschappelijk verantwoord ondernemen.

“Vlaanderen in actie”, het sociaal-economische programma van de Vlaamse Regering, stelt dat alle overheidsinstellingen zich dienstbaar moeten opstellen. Een dienstbare overheid is een maatschappelijk verantwoorde overheid. De VDAB wil hierin het voortouw nemen.



Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder



Inleiding

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) hoort bij de basisopdracht van de VDAB. Alles wat we doen, moet de maatschappij vooruit helpen. Waarom dan apart rapporteren over onze MVO-inspanningen? Omdat we het verschil willen maken. Daarvoor moeten we meer doen dan onze basisopdracht. Willen we alle burgers en belanghebbenden een uitstekende dienstverlening waarborgen, dan moeten we niet alleen kijken naar wat we doen, maar ook meer en meer aandacht schenken aan de manier waarop we het doen. En die manier die we ons zelf opleggen, moet meer zijn dan wat wettelijk van ons wordt gevraagd. Voor ons is dit maatschappelijk verantwoord ondernemen, en daarover willen we rapporteren. Enerzijds om onszelf te dwingen te reflecteren over onze werkwijze. Anderzijds om de actieve dialoog met de buitenwereld hierover gaande te houden.



Ons maatschappelijk verantwoord ondernemen, is ingebed in onze missie.

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

Deze missie voeren we uit vanuit volgende centrale waarden:

- ▶ Gelijkheid en sociale rechtvaardigheid
- ▶ Respect en warmte
- ▶ Maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid

Onze missie is maatschappelijk en sociaal-economisch. De maximalisatie van onze sociaal-maatschappelijke impact via de investering van onze middelen verloopt via een aantal ethische principes. Deze principes zijn de rode draad doorheen meetbare projecten en werkmethoden.

Ze vormen de kern van ons actieplan voor maatschappelijk ondernemen:

1. We waken erover dat we onze opdracht **integer uitvoeren** volgens onze basiswaarden.
2. We voeren een actief personeelsbeleid dat elke vorm van **uitsluiting** en **discriminatie** bant en de **diversiteit** van de Vlaamse bevolking weerspiegelt.
3. We dragen bij tot de kwaliteit van **milieu, werk- en leefomgeving**.
4. We waarborgen het **welzijn** van onze klanten en medewerkers.
5. We ondersteunen acties die burgers op elke leeftijd helpen om de beste **beroeps- en opleidingskeuzes** te maken .
6. We besteden zorg aan de begeleiding van **klanten die met sociale uitsluiting te maken hebben**.
7. De **kennis** die we binnen onze opdracht kunnen ter beschikking stellen, delen we met geïnteresseerde organisaties en burgers.
8. We engageren ons tot een eerlijke en constructieve **sociale dialoog** met alle belanghebbenden.

Met dit eerste sociale jaarverslag communiceren **transparant** over onze MVO-acties.

1. We waken erover dat we onze opdracht integer uitvoeren volgens onze basiswaarden.

Onze basiswaarden moeten zichtbaar zijn in alle acties, methoden, instrumenten en procedures. Het einddoel is het aanbieden van uitstekende diensten aan al onze klanten.

Onze personeelsleden staan hiervoor garant. Om integriteit optimaal in de werksituatie te waarborgen, is het noodzakelijk drie zaken te vertalen naar de diverse functies: gedragscode, waarden en methodologie.

► De VDAB installeert een integriteitscel.

In 2005 tekende de VDAB in op de vraag van de minister van Bestuurszaken om een project integriteit op te starten. Gezien het uitzonderlijke belang van deze materie voor de VDAB werd in het kader van de reorganisatie van 2006 beslist een aparte cel integriteit binnen de strategische stafdiensten te installeren.

Deze cel stuurt de invoering van een geïntegreerd integriteitsbeleid. MVO is hiervan een onderdeel.

► De VDAB-medewerkers exploreren rond waarden, deontologie en methodisch werken in hun werkcontext.

In de VDAB van Gent lopen twee proefprojecten, onder begeleiding van experts. Eén rond methodologie en deontologie, een ander rond deontologie en vertrouwenspersonen.

In het eerste project zoekt een groep consultants naar de verbanden tussen de eigen werksituatie, de waarden, de deontologie en methodisch werken. Ze exploreren begeleidingsmethodieken rond diagnose, begeleiding en doorverwijzing en reflecteren erover in de eigen werksituatie. De bedoeling is aan het einde van dit project een aantal methodische werkwijzen voor te stellen aan collega's.

Trajectbegeleider Nicole Willems:

"Wij voelden als trajectbegeleiders steeds meer de nood aan een meer methodische ondersteuning. Met verschillende collega's hebben we het heft in handen genomen. We verkennen in een werkgroep de verschillende methodieken en kijken hoe we deze in onze werking kunnen integreren. Heel concreet lezen we het boek "Social Casework in de 21ste eeuw". We organiseren ook workshops om de collega's te laten proeven van nieuwe methodieken. "Werken met het levensverhaal" van Veerle Van Damme en "Dilemmatraining" van Hans Bolten zijn hiervan een aantal voorbeelden."

In het tweede project boog een groep leidinggevenden van hetzelfde bureau zich over veel voorkomende dilemma's in de concrete werksituaties van hun medewerkers. Sommige situaties bleken zo delicaat en zo complex dat het aanstellen van een interne vertrouwenspersoon hiervoor opportuun lijkt.

Ter voorbereiding hiervan stelt de groep een taakbeschrijving op aan de hand van voorbeelden van bedrijven en organisaties, die met vertrouwenspersonen werken. Op basis daarvan worden één of meerdere personen aangezocht om een opleidingsprogramma te volgen, waarna een experiment van start kan gaan.

► De VDAB investeert in cultuur-, gender- en taalbewust psychologisch onderzoek.

De standaard testbatterij die de psychologen bij de VDAB gebruiken voor oriënteringsadvies aan consultants en opleidingsverantwoordelijken, werd helemaal vernieuwd en wordt voortdurend en systematisch onder de loep genomen in functie van gender, taal en culturele geladenheid. De psychologen zetten zich in voor zo objectief mogelijke testresultaten. Het laat de experts toe meer valide uitspraken te doen wat de gelijke behandeling van klanten ten goede komt.

► **De VDAB investeert in Nederlands op de opleidingsvloer.**

Omdat werknemers na een cursus Nederlands voor anderstaligen in een technische vervolgopleiding meestal de specifieke technische woordenschat nog niet meester zijn, organiseert de VDAB sinds een aantal jaren de opleiding "Nederlands op de opleidingsvloer". Deze opleiding is op maat van de cursist en omvat een zestal stappen, beginnend bij een intake, een opmaak van het actieplan over het lesgeven zelf naar een evaluatiemoment. Doorheen het leerproces werken de technische instructeur, de taalbegeleider en de cursist voortdurend samen en wisselen ze gegevens uit. Op dit ogenblik zijn 26 instructeurs, gespreid over de verschillende technische opleidingen, bezig met dit project.

VDAB'ers tonen ook buiten de werkomgeving hun sociale betrokkenheid

Heel wat collega's nemen vrijwillig mandaten op in vzw's die actief zijn in vorming, doelgroepwerking of in de sociale economie. Enkele voorbeelden: Wase beschutte werkplaatsen, vzw Mariasteen Gits (duurzame arbeid voor gehandicapten), vzw De Link (armoede) en verschillende Centra voor Basiseducatie.

► **Plaatselijk werkt de VDAB samen met sociale economieprojecten.**

In vele regio's werkt de VDAB samen met sociale economieprojecten om zaken te realiseren. Voor de inrichting van een aantal werkinkels in de regio Kortrijk-Roeselare heeft de VDAB een beroep gedaan op sociale economiebedrijven. Dit geeft deze bedrijven de kans hun kunde te demonstreren, zodat opdrachten van andere plaatselijke besturen en bijgevolg bijkomende arbeidsplaatsen het gevolg zijn.

Ook de regio Antwerpen besteedt sommige opdrachten, zoals kleine veranderingswerken, onderhoud en organisatie van recepties, uit aan sociale economiebedrijven.

In Vilvoorde heeft de VDAB, als gevolg van de stopzetting van eigen kantineactiviteiten, een samenwerking met het sociale restaurant Mikst opgezet. Het personeel kan daar warme middagmaaltijden bestellen.



2. We voeren een actief personeelsbeleid dat elke vorm van uitsluiting en discriminatie bant en dat de diversiteit van de Vlaamse bevolking positief weerspiegelt.

Met het actieplan gelijke kansen en diversiteit wil de Vlaamse overheid evolueren naar een hogere vertegenwoordiging van kansengroepen in het eigen personeel. Hierdoor zal het personeelsbestand op termijn een afspiegeling vormen van de samenstelling van de bevolking.

De ambitie is om minimaal 4% werknemers van allochtone afkomst te hebben in 2015 en 4,5% personen met een arbeidshandicap in 2010. Voor de VDAB vormen deze streefcijfers een minimum. Ons personeelsbeleid voor nieuwe aanwervingen is er dan ook sterk op gericht om de Vlaamse streefcijfers vroeger dan voorzien te behalen.

Eind 2006 telde ons personeelsbestand al 4,7% werknemers van allochtone afkomst, maar slechts 0,86% arbeidsgehandicapten. Vooral voor de laatste groep hebben we dus nog een hele weg af te leggen. Het aandeel vrouwen en ervaren werknemers zit in stijgende lijn.

De VDAB streeft ernaar dat alle personeelsleden en klanten diversiteit als een verrijking beleven. Als positieve waarde is diversiteit een krachtig instrument tegen uitsluiting en discriminatie, ook als signaal aan de samenleving.

► De VDAB geeft medewerkers en klanten tijd en ruimte om de rijkdom van diversiteit te smaken.

De VDAB biedt zijn personeel trainingen aan als "omgaan met andere culturen" en "begeleiden van kansengroepen". Dat is goed, maar niet bijzonder. Bijzonder is wel dat personeelsleden van een lokale afdeling samen hun schouders zetten onder een **diversiteitsweek** of een **multiculturele week** die over heel wat méér gaat dan "werk" en "arbeidsmarkt".

In Mechelen organiseren ze jaarlijks een diversiteitsweek met druk bijgewoende formele en informele activiteiten tijdens de werkuren, maar ook erbuiten. Van een aangename babbel bij een vieruurtje met Marokkaanse thee en koekjes tot een geleide wandeling "Mechelen, stad in vrouwenhanden", van het in ontvangst nemen van de Fair Trade-oorkonde tot het bekijken van de film "My left foot" en een paneldiscussie over het generatiepact.



En wat doe je als je cursisten van meer dan 70 nationaliteiten hebt in je competentiecentrum? In Wondelgem (Gent) staken instructeurs en cursisten een multiculturele week in elkaar met tal van activiteiten: van dans- tot kookles, Chinees, Turks en Russisch voor beginners, multiculturele hapjes, een quiz... Ludiek, heel zeker. Maar daarom niet minder leerrijk, want een unieke kans om een babbel aan te knopen en eruit te leren! Op een blogspot is het allemaal nog eens te beleven.

► De VDAB heet stagiairs uit de kansengroepen meer dan welkom in de diverse soorten stageplaatsen.

De VDAB heeft zowel voor de centrale dienst als voor de regio's een traditie in school- en andere stagesystemen. Deze stagesystemen staan expliciet open voor stagiairs die tot de kansengroepen behoren, bijvoorbeeld allochtonen en personen met een handicap.

In 2006 liepen 163 studenten stage binnen de VDAB.

Bovenop deze stages bieden verschillende regio's ook mogelijkheden aan "leerwerkers": leerlingen uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs die naast twee dagen op school drie dagen per week komen werken in een bezoldigde stageplaats.

"Ik ben Michiel Van Sant en ik zit op CDO-Noorderkempen in Beerse, waar ik een richting administratie volg. Ik werk bij de VDAB van Turnhout als hulp administratief medewerker. Ik stempel de enveloppen. Ik kijk kaften na of er passieve vacatures tussen zitten en maak etiketten. Ik verstuur opvolgingsbrieven en heb soms ook nog andere kleine administratieve werkjes. Ik vind het heel tof om bij de VDAB te werken. Ik heb heel goede collega's: ze zijn allemaal heel vriendelijk en helpen mij altijd als ik iets niet weet."

Leerwerker administratie

"Mijn naam is Griet Vervloet en ik volg deeltijds onderwijs richting horeca. Ik werk bij de VDAB als kantinehulp. Mijn werk bestaat vooral uit het bedienen van het personeel en de cursisten, geld ontvangen van de aankopen, het aanvullen van de toog in de kantine, tafels afruimen en afwassen. Ik doe het werk heel graag en heb heel veel bijgeleerd tijdens mijn stage. Ik heb ook heel toffe collega's."

Leerwerker keukenhulp

► Bij de VDAB is het dragen van een hoofddoek geen reden tot uitsluiting.

Onze maatschappij wordt alsmaar multicultureler en multi-religieuzer. Vooral omwille van de hoofddoek is de kwestie van het dragen van uiterlijke religieuze en levensbeschouwelijke tekenen in overheidsdiensten en in het bijzonder in publieksfuncties weer actueel. Voor zijn personeel opteede de VDAB voor "inclusieve neutraliteit". Het dragen van uiterlijke religieuze en levensbeschouwelijke tekenen hoeft geen hinderpaal te zijn voor een neutrale en objectieve dienstverlening in overeenstemming met de opdracht van een overheidsdienst. Bij de VDAB zijn bekwame collega's met of zonder hoofddoek welkom.

Ook wil de VDAB werkzoekenden met een hoofddoek maximale kansen geven. Te beginnen met de eigen cursisten. Het uitgangspunt is dat werkzoekenden en cursisten het recht hebben om een hoofddoek te dragen. Maar wanneer beantwoordt zo'n hoofddoek aan de hygiënische en veiligheidsvoorschriften, die gelden voor bepaalde opleidingen? Moeilijk te bepalen. De gemakkelijkste oplossing is geen hoofddoeken toelaten. Het neveneffect daarvan is dat sommige vrouwen niet aan de bak komen. Dat kon niet en dus liet de VDAB, in overleg met rechtstreekse betrokkenen en met de Moslimexecutieve een hoofddoek ontwerpen, die beantwoordt aan de hygiënische en veiligheidsvoorschriften én aan de religieuze vereisten. Voortaan heeft de VDAB dus in zijn aanbod van werkklédij ook een hoofddoek, verplicht voor cursisten, die een hoofddoek wensen te dragen.

3. We dragen bij tot de kwaliteit van milieu, werk- en leefomgeving.

Als organisatie van 4.900 medewerkers hebben wij een grote impact op het milieu. Samen zorgen we ervoor dat deze impact het milieu ten goede komt. We gaan rationeel en milieubewust om met energie en grondstoffen. Ons duurzaam milieubeheersysteem draagt bij tot de totale kwaliteit van de dienstverlening. We besteden speciale aandacht aan een indirecte milieuzorg via onze beroepsgerichte opleidingen: milieubewustzijn wordt geïntegreerd in onze opleidingen. De cursisten nemen dit als competentie mee, als ze een job vinden.

Milieubeleidsverklaring van de VDAB

"De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding wil een actieve rol spelen en toonaangevend zijn in zijn inspanningen omtrent de zorg om het leefmilieu.

De bescherming en het behoud van het milieu maakt deel uit van al onze activiteiten en wordt bij elke beslissing in overweging genomen. Hiertoe wordt minstens aan de vigerende wetgeving, of eigen strengere standaarden voldaan.

Onze doelstelling is:

- alle mogelijke nadelige impacten op milieu en gezondheid elimineren;
- afvalreductie en emissiepreventie stimuleren;
- bijdragen tot een duurzaam milieugedrag.

Deze beleidsdoelstelling behoort tot onze ondernemingsdoelstellingen binnen onze sociaal-maatschappelijke opdracht. Het is de verantwoordelijkheid van alle werknemers om hieraan mee te werken en samen te streven naar een continue verbetering van onze milieuprestaties. Hiertoe voeren wij een open communicatie met allen die betrokken zijn bij onze activiteiten."

► In 2006 behaalde de VDAB het ISO 14001 certificaat.

ISO 14001 is een managementsysteem dat de milieuprestaties van de bedrijfsvoering systematisch wil verbeteren, volgens een internationale norm. De VDAB implementeerde ISO 14001 in alle 66 competentiecentra én in de 20 regionale locaties van arbeidsmarktbeheer en de 2 centrale administratieve gebouwen.

Een centrale ecocel treedt op als directievertegenwoordiger en de milieucel als uitvoerende dienst. 15 ecoteams zorgen per regio voor overleg en een jaarlijks milieuprogramma. In 2006 werden hierbij 4.900 personeelsleden en 90.000 cursisten betrokken.



► **De VDAB engageert zich voor een systematische besparing op energieverbruik.**

Tegen 2011 is het energieverbruik 12% teruggedrongen t.a.v. het referentiejaar 2004, aldus de VDAB in zijn "Energiezorgverklaring".

Naast een eigen milieucoördinator heeft de VDAB sinds 2006 een interne energiecoördinator. Die zorgt voor een permanente optimalisatie van het energiebeheer via verbeteracties, zoals de renovatie en optimalisatie van stookplaatsen en verwarmingsinstallaties en diverse relamping- en relightingprojecten. De VDAB anticipeert hiermee op het "Actieplan Energiezorg 2006-2010 in de Vlaamse overheidsgebouwen".

De VDAB verleende Electrabel recht van opstal om een windturbine te plaatsen op de site van het competentiecentrum in Wondelgem. Die produceerde al meer dan 8 MkWuur, wat met het permanente stroomverbruik van ruim 1.000 gezinnen overeenkomt.





► **De VDAB reduceert de niet-gescheiden afvalstromen maximaal.**

Optimaal gebruik en hergebruik van materialen is de regel bij de VDAB. In de opleiding metselen, worden stenen hergebruikt. In andere opleidingen worden didactische werkstukken gemaakt met een minimum aan grondstoffen. Thinners worden hergedestilleerd en gerecycleerd. Papier wordt hergebruikt als kladpapier. Er wordt recto/verso gekopieerd en geprint.

Een 'Afvalgids' beschrijft de verschillende afvalstromen. In alle grote competentiecentra (30) zijn er containerparken met parkwachter.

► **De VDAB voorkomt dat door zijn activiteiten gevaarlijke stoffen in het milieu terechtkomen.**

Voor de 'aankoopprocedure gevaarlijke stoffen' voorziet de VDAB een risico-evaluatie en registratie van gekochte producten in een centrale databank. Gevaarlijke stoffen worden opgeslagen in specifiek daartoe bestemde infrastructuur. Voor het groenonderhoud geeft de VDAB de voorkeur aan gedoogde bestrijdingsmiddelen of alternatieve niet-chemische bestrijdingstechnieken.

► **De VDAB beheert grondstoffen volgens de Ladder van Lansink.**

De ladder van Lansink betekent: preventie-hergebruiken-recycleren-verbranden-storten. Zo werkt de VDAB o.a. samen met externe partners, zoals Kringwinkels, voor het hergebruik van afgeschreven goederen. Begin 2006 schonk de VDAB 900 pc's aan scholen.

► **Zo'n 90.000 cursisten per jaar nemen milieuzorg mee van hun opleiding naar hun nieuwe job.**

Elke cursist krijgt van de VDAB een onthaalbrochure waarin een luik milieuzorg staat. Per type opleiding zijn er specifieke milieuinstructies. Het zorgzame milieuedrag dat de cursisten actief aanleren tijdens de opleiding, nemen ze als extra competentie mee naar hun nieuwe job.

Een **zelfgemaakte lowbudget film** introduceert 'Milieu-zorg' als onderdeel van onze procesvoering. Naast alle 4.900 personeelsleden kregen ook zo'n 60.000 cursisten deze film te zien. De film toont tal van good practices verweven in onze dagelijkse activiteiten, in de opleidingen, in onze attitudes....

De VDAB houdt van gierzwaluwen.

Het VDAB-gebouw aan de Spoorwegstraat in Turnhout is door zijn hoogte en centrale ligging in de stad een uitstekende broedplaats voor gierzwaluwen, een verdwijnende stadsvogelsoort. Gesteund door het ecoteam bouwden lokale VDAB-medewerkers 18 nestkasten die sinds einde maart 2006 aan de noordgevel hangen. Ondertussen werden al enkele gierzwaluwen aan de nestkasten "gespot". Een gunstig teken! Wordt vervolgd....



324 VDAB'ers fietsten naar Kyoto.

De VDAB fietste van 11 mei tot 22 september mee naar Kyoto. Met de campagne "'fiets naar Kyoto'" van de Bond Beter Leefmilieu (BBL) wil de Vlaamse overheid alle werknemers motiveren om met de fiets naar het werk te komen. Door te fietsen, lever je ook meteen een bijdrage aan het halen van het Kyoto-plan. Iedere kilometer minder met de auto vermindert de CO2-uitstoot.

Maar liefst **324 VDAB'ers** schreven zich in voor het project. Zij fietsten van thuis naar het werk, het station, de bus of metrohalte. Onze sportieve collega's fietsten viermaal de wereld rond: goed voor bijna **199.994 km**, een stijging met meer dan **88.000 km tegenover vorig jaar**. Ze verminderden daarmee de CO2 uitstoot met maar liefst 39 ton!

Om een dergelijke uitstoot te compenseren, heb je anders een bos van **2.431 bomen** nodig, wat toch al gauw een oppervlakte van 3,6 ha inneemt.



4. We waarborgen het welzijn, de veiligheid en de gezondheid van onze klanten en medewerkers.

Onze medewerkers en klanten brengen onze organisatie tot leven. Zorgen voor het welzijn van klanten, bezoekers en medewerkers zien we als een sociaal-maatschappelijke opdracht, zeker in tijden van voortdurende verandering. We willen toonaangevend zijn inzake inspanningen rond welzijn. Daarom gaan we op het vlak van veiligheid en gezondheid verder dan de wettelijke vereisten van de Welzijnswet.

Elk jaar geeft een actieplan hieraan concreet gestalte.

► De VDAB doet aan risicobeheersing via de Sobane-strategie in beroepsgerichte opleidingen.

De SOBANE-strategie van de Universit  catholique de Louvain voorziet in risicobeheersing op vier niveaus: Screening (Opsporing), OBServatie, ANalyse en Expertise. Instructeurs  n cursisten ontwikkelen samen een dynamisch plan voor risicobeheer in opleidingen. Alle betrokkenen hebben inspraak. Naast concrete opleidingsgerelateerde risico's gaat er ook aandacht naar groeps sfeer en communicatie.

In 2006 liep in samenwerking met Plus MT een succesvol pilootproject in de opleiding houtbewerking. In 2007 gaat de VDAB verder met SOBANE: campusmanagers en instructeurs maken zich de methodiek eigen via opleiding. Deze methodiek integreren ze dan in diverse opleidingen. Een extra meerwaarde is dat cursisten de aangeleerde omgang met risico's meenemen naar hun nieuwe job.

► De VDAB verleent bijstand aan personeelsleden die slachtoffer zijn van niet-toelaatbaar gedrag van klanten.

De laatste jaren nam de frequentie van niet-toelaatbaar gedrag van externen ten aanzien van personeelsleden van de VDAB beduidend toe. Op basis van een aantal regionale initiatieven ontwikkelde de VDAB een uniform beleid terzake.

Personeelsleden van de VDAB die door klanten, leveranciers of werkzoekenden bij de uitvoering van het werk, psychisch of fysiek worden lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, krijgen een gepaste ondersteuning. Via een risicoanalyse van elke klacht wordt bepaald of en welke maatregelen er nodig zijn.

Voor de eerste opvang kunnen slachtoffers terecht bij de directe chef. Die biedt veiligheid, luistert, erkent de problemen en doet het nodige om gelijkaardige incidenten in de toekomst te vermijden. Indien nodig kunnen slachtoffers een beroep doen op juridische bijstand en begeleiding door een externe preventieadviseur-psycholoog. In folders vinden slachtoffer en diensthoofd de nodige informatie. In het voorjaar 2007 voorziet de VDAB, naast een continu aanbod aan opleidingen voor consulenten, in gerichte opleidingen voor 250 chefs.



Griepvaccinatie:

1.022 medewerkers lieten zich in 2006 op het werk kosteloos vaccineren tegen griep.

► **Het nieuwe VDAB-gebouw in Sint-Niklaas is een toonbeeld van welzijns- en milieuzorg.**

In de loop van 2007 neemt de VDAB van Sint-Niklaas een nieuwbouw in gebruik aan de Noordlaan. Het bouwconcept integreerde de laatste snufjes inzake welzijn van de medewerkers én kwaliteit van de werkomgeving. Het gebouw heeft een isolerend en hemelwater absorberend groendak. Het personeel kan zich tijdens de pauzes ontspannen in een fitnessruimte en in een verzorgde buiten-tuin. Een kwalitatief luchtverversingssysteem zorgt permanent voor zuivere lucht in de lokalen. Akoestische deuren dempen het lawaai van o.a. passerende treinen. De oriëntatie van de beglazing ten aanzien van de zon is berekend op een maximaal rendement van de opwarming en koeling van de binnenruimtes.

De VDAB-site behaalt AnySurferlabel

De VDAB heeft ervoor gezorgd dat zijn website toegankelijk is voor alle bezoekers. De site beantwoordt aan de nieuwste normen en voorschriften voor websites en werd getest met verschillende browsers en hulpmiddelen voor mensen met een handicap.

De toegankelijkheid wordt bovendien gewaarborgd door het AnySurferlabel. Dat is een kwaliteitslabel voor websites die voor iedereen toegankelijk zijn gemaakt – ook voor bezoekers met een motorische, visuele of auditieve beperking.

Meer informatie: www.anysurfer.be.



5. We ondersteunen acties die burgers op elke leeftijd helpen om de beste beroeps- en opleidingskeuzes te maken.

Eén van onze kernopdrachten is het helpen van onze klanten bij het maken van hun beroepskeuze. We beperken ons echter niet tot onze klanten. We ondersteunen ook burgers, die strikt genomen niet of nog niet tot de klantengroepen van de VDAB behoren zoals schoolgaande of niet-schoolgaande jongeren met diverse problemen en specifieke bevolkingsgroepen. Doorgaans werken we hiervoor samen met diverse partners. Met dit engagement willen we bijdragen tot een optimale functionering van de arbeidsmarkt gecombineerd met een maximaal respect voor de gelijke kansen van burgers op een gepaste job. Dat dit engagement niet ten koste gaat van de reguliere klanten is vanzelfsprekend.

► De VDAB van Gent engageert zich in het Beroepenhuis vzw.

Het Beroepenhuis organiseert een permanente beroepenbeurs in samenwerking met heel wat sectoren. Jongeren op de drempel van het secundair onderwijs maken er in schoolverband kennis met verschillende beroepen en opleidingen. Bijzondere aandacht gaat naar praktische en uitvoerende beroepen. Elke sector bouwde een eigen 'hoek' waar de beroepen op een leuke, roldoorbrekende en interactieve manier zijn voorgesteld. De VDAB zit in de raad van bestuur van deze vzw.

Voor meer informatie: www.beroepenhuis.be.

► De VDAB werkt samen met de onderwijssector om jongeren wegwijs te maken op de arbeidsmarkt.

Als voorloper op het Beroepenhuis organiseerde de VDAB in verschillende competentiecentra met succes doedagen voor kinderen uit het lager onderwijs. De vzw neemt dit nu permanent en voor heel het Vlaamse grondgebied over voor die doelgroep.

Voor leerlingen van het deeltijds onderwijs organiseerde het competentiecentrum van Vilvoorde samen met diverse bedrijven in 2006 een kennismaking met de opleiding en het beroep heftruckbestuurder. Het centrum in Heverlee breidt dit sinds enkele jaren uit naar alle secundaire beroepen.

In Mechelen organiseert de VDAB jaarlijks de Beroepen-Informatie-Avond (BIAM). Dit jaar is de BIAM aan zijn derde

editie toe. Op een BIAM krijgen alle leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs van alle netten de mogelijkheid om over een beroep te spreken met een persoon die het beroep uitoefent. Deze beurs wordt georganiseerd in samenwerking met VOKA Mechelen, Rotary Opsignoor en de Jonge Kamer. Ongeveer 150 professionals lichtten hun beroep toe aan 750 leerlingen.

Lessenpakket 'De start van een loopbaan'

Met het lessenpakket 'De start van een loopbaan' leren jongeren solliciteren en krijgen ze informatie over welke stappen zij moeten ondernemen als zij na hun studies niet onmiddellijk een job vinden. Dit pakket wordt gegeven door de leerkrachten van de eindejaarsstudenten in de middelbare scholen.

Het lessenpakket wordt door de scholen positief onthaald. Net als in 2005 organiseerde de VDAB in het begin van 2006 verschillende informatiesessies om de leerkrachten te motiveren het pakket te gebruiken.



► De VDAB biedt acties op maat aan voor jongeren met verminderde welzijnskansen.

Ak-trac-tie is een laagdrempelige instapmodule, die de VDAB van Kortrijk sinds 1998 organiseert voor 17 tot 25-jarigen samen met jongerenopvangcentrum De Link, onderdeel van CAW Piramide. Jongeren die hun weg naar de opleidings- en arbeidsmarkt moeilijk vinden kunnen terecht in deze ervaringsgerichte doe-module. In deze doe-module zitten pure werkactiviteiten, een technisch-creatief atelier, bedrijfsbezoeken, vormingsactiviteiten, culturele activiteiten, sport- en ontspanningsactiviteiten. Bij alle activiteiten ligt de nadruk op het oefenen en verwerven van de nodige sociale vaardigheden en basisattitudes en het leren omgaan met eigen mogelijkheden en beperkingen.

Adventure@work was een ESF-project, waarin de VDAB tussen 2002 en 2004 samen met Europese partners een methodiek ontwikkelde voor de begeleiding naar werk van moeilijke jongeren tot 30 jaar, voor wie de weg naar de opleidings- en arbeidsmarkt om allerlei redenen afgesloten lijkt. Vandaag past de VDAB in Mechelen en Limburg de methodiek toe in het kader van het Jongerenbanenplan.

► De VDAB komt in Antwerpen tegemoet aan een niet-alledaagse vraag van 'nog-niet-werkzoekenden' voor loopbaanoriëntatie.

Toen de chassidisch joodse organisatie 'Share Paranoese Toive vzw' (SPT/Steunpunt voor het Goede Beroep) medewerking vroeg bij de toeleiding van hun leden naar werk, had de VDAB in Antwerpen daar wel oren naar. De VDAB bouwde immers al een traditie op van samenwerking met de Turkse Unie, de Federatie van Marokkaanse Verenigingen, de Russisch sprekende gemeenschap, de Tsjetsjeense gemeenschap en de Afrikaanse gemeenschap, altijd in het kader van toeleiding naar werk.

De SPT wil de joodse gemeenschap sensibiliseren rond de noodzaak om zich voor te bereiden op jobs in het niet-joodse arbeidscircuit, gezien het gebrek aan perspectieven op werk binnen de eigen ingekrompen economische activiteit rond de diamantsector. De SPT organiseert onder meer cursussen Nederlands. Daarnaast bleek een behoefte te bestaan aan loopbaanoriëntering. Met de VDAB werd een project opgezet, waarbij beide partijen te winnen hadden.

De SPT betaalt de VDAB voor een begeleiding die resultaten afwerpt: een aantal deelnemers koos al voor een andere professionele loopbaan. De VDAB investeert in een tot nog toe ongebruikelijke doelgroep nl. "nog-niet-werkzoekenden". Dankzij dit project doet de VDAB al ervaring op in functie van het komende ruime activerings- en inburgeringsbeleid van de Vlaamse regering, zonder dat dit ten koste gaat van de reguliere VDAB-klienten.

De VDAB steunt jong muzikaal talent

De VDAB wil creatief jong Vlaanderen helpen bij de start van hun loopbaan en steunt daarom De Kleine Avonden.

De Kleine Avonden is een project met het Nederlands-talige lied als inzet dat aan beginnend talent een kans geeft om door te breken. De beginnende muzikanten worden geselecteerd tijdens de halve finale van de Nekkawedstrijd. Een jury bestaande uit professionele muzikanten geeft aan zes groepen 'De Kleine Avonden-prijs'. Deze prijs houdt een deelname in aan een coachingstraject en de daaropvolgende tournee. Elke groep krijgt een opleiding en coaching door professionele artiesten. Als peter voor dit project, vond de organisatie steun bij Johan Verminnen.

www.dekleineavonden.be



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

Een hardnekkig mechanisme van sociale uitsluiting, dat vaak "onzichtbaar" is, is armoede. Armoede is immers veel meer dan financiële ontbering. Bij armoede komt een complex geheel van samenhangende en elkaar beïnvloedende factoren kijken. In de afgelopen jaren besteedden we veel aandacht aan klanten die met armoede worden geconfronteerd. Hiervoor werkten we een apart beleid uit met specifieke acties en methodes.

► De VDAB duidde een aandachtambtenaar armoedebestrijding aan en ondersteunt de dienstverlening met 3 ervaringsdeskundigen armoede en sociale uitsluiting.

In Antwerpen en Gent staan ervaringsdeskundigen de consulenten van de VDAB bij in de begeleiding van klanten die met een armoedeproblematiek zitten. Consulenten kunnen deze klanten vanuit werkwinkels en opleidingen doorverwijzen naar de ervaringsdeskundige. Dat ze met iemand die hun problematiek uit ervaring kent, kunnen spreken, geeft deze klanten vertrouwen. De ervaringsdeskundige geeft hen raad of verwijst hen door. Zodra de klant zich opnieuw kan concentreren op werk zoeken, neemt de consulent weer over. In Antwerpen zijn er twee ervaringsdeskundigen en in Gent één. Ze zijn ook ingeschakeld in de plaatselijke netwerken, bestaande uit het OCMW, buurtgroepen, voedselbanken, enz... die rond armoede werken.

► De VDAB ontwikkelt de armoededeskundigheid van zijn consulenten.

Onze opleidingsdienst, SPOOR 21, ontwikkelde in 2006 samen met de vzw Recht-Op, een vereniging waar armen het woord nemen in Antwerpen, en de Universiteit Antwerpen (OASeS) een reeks tweedaagse vormingssessies. Deze sessies zijn in principe bedoeld voor alle VDAB-medewerkers. Centraal staat "activering", het thema waarrond de vzw Recht-op werkt.

Eerst krijgen de deelnemers een bredere kijk op armoede en sociale uitsluiting. Ze worden geconfronteerd met een aantal verklaringmodellen en ze maken kennis met de 'binnenkant', de belevingskant van armoede. Vervolgens leren ze, in dialoog met de armen zelf, de activeringspolitiek en de specifieke taak van de VDAB-medewerker daarin beter situeren. Het unieke van deze vorming is precies

deze communicatie rond 'activering' tussen de VDAB-medewerkers en de armen zelf.

Het uiteindelijke doel is een beter wederzijds begrip en hierdoor een meer professionele dienstverlening gebaseerd op een methodische aanpak.

► De VDAB streeft naar een structurele samenwerking met belangenorganisaties, die armen vertegenwoordigen.

Een belangrijke partner voor de VDAB is het Vlaamse netwerk van Verenigingen waar Armen het woord nemen. Ze zijn lid van het stakeholdersforum (zie punt 7) en de werkgroep kansarmoede van dat forum, waar concrete thema's gezamenlijk worden uitgediept.

Diane Moras - Antwerps Platform Generatiearmen vzw: *"Het aanbieden van vormingssessies door verenigingen waar armen het woord nemen biedt een andere kijk op het leven in armoede. Armen stoten vaak op onbegrip en vooroordelen. Ze vinden het belangrijk dat ze kunnen doorgeven op welke manier zij dagelijks geconfronteerd worden met een web van problemen en hoe "werk" daar slechts één onderdeel van is. Door in gesprek te gaan, kunnen armen doorgeven hoe ze naar de VDAB kijken en welke drempels ze moeten overwinnen om vertrouwen op te bouwen met hun trajectbegeleider. Ze vinden het ook belangrijk om door te geven hoe zij ondanks hun inzet vaak worden uitgesloten op de arbeidsmarkt of hoe werkgevers misbruik maken van hun situatie."*

7. De kennis die we binnen onze opdracht kunnen ter beschikking stellen, delen we met geïnteresseerde organisaties en burgers.

Het is een evidentie dat de VDAB in functie van zijn opdracht de nodige informatie ter beschikking stelt aan zijn klanten. Maar dit is al lang geen eenvoudig eenrichtingsverkeer meer. Voor alles wat de arbeidsmarkt aangaat, organiseert de VDAB allerlei kennis- en informatienetwerken met interne en externe partners en een aangepast kennisverkeer in vele richtingen en via diverse traditionele en nieuwe kanalen en instrumenten, ook virtuele.

► De VDAB investeert in het aanschouwelijk maken van zijn kennis over beroepen.

Kennis verspreiden over beroepen behoort tot de kernopdracht van de VDAB. Onze zorg is die kennis optimaal te delen met betrokken instanties zoals de SERV (Sociaal Economische Raad Vlaanderen), werkzoekenden, werkgevers, traject- en loopbaanbegeleiders. Theoretische kennis met betrekking tot beroepen-, functie- en competentieprofielen gaan hier liefst hand in hand met concrete en praktische kennis. Het gaat er tenslotte om dat werkzoekenden de beste keuzes maken voor hun professionele toekomst en dat werkgevers geïnformeerde en gemotiveerde kandidaten krijgen.

Een korte filmreportage, waarin een mannelijke en een vrouwelijke bewakingsagent aan het werk zijn en enthousiast vertellen over hun taken, zegt zo veel meer dan een beschrijvende tekst van dat beroep met de vermelding dat het open staat voor mannen en vrouwen. Werkzoekenden, trajectbegeleiders, loopbaanbegeleiders en andere geïnteresseerden doen er hun voordeel mee. Daarom investeert de VDAB heel wat in de productie van zijn 'beroepenfilms', waarvan er ondertussen 141 beschikbaar zijn via www.vdab.be of op cd-rom. We verspreiden deze films ook naar onderwijs, de CLB's en onze opleidingspartners.

► Als expert arbeidsmarktinformatie stelt de VDAB zijn kennis ten dienste van diverse gebruikers.

Het paradepaardje van de studiedienst van de VDAB is de publicatie **Wegwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt**, een uniek instrument om de arbeidsmarkt te screenen doorheen duizenden onderling verbonden pagina's met bevolkings-, tewerkstellings- en werkloosheidsgegevens. 15 indicatoren maken het bijzonder eenvoudig om gegevens van het Vlaamse tot het gemeentelijke niveau met elkaar te



vergelijken of de situatie in een bepaalde regio, stad of gemeente te onderzoeken. Met één muisklik komt de positie van een specifieke indicator binnen de verschillende niveaus visueel overzichtelijk in kaart. Iedereen kan de toepassing gratis downloaden via www.vdab.be. Als aanvulling op de wegwijstoeppassing zijn er de gemeentelijke cahiers, die een overzicht geven van de verschillende indicatoren in een bepaalde gemeente of zorggebied. Ook deze cahiers kan iedereen gratis raadplegen op de VDAB-site.

Arvastat (ARbeidsmarkt Vraag- en Aanbod STATistieken) brengt alle werkloosheids- en werkaanbodstatistieken samen in één gebruiksvriendelijke online toepassing. Het systeem biedt tot op gemeentelijk niveau een uitgebreide keuze aan basisstatistieken, maar laat eveneens toe om zelf zeer gedetailleerde gegevens samen te stellen. Het gaat hierbij zowel om maandgegevens als jaargemiddelden en tijdreeksen. Pdf- en excelfunctionaliteit laten verder toe de gegevens te printen, te bewaren of te bewerken. Arvastat is te vinden op de VDAB-site of rechtstreeks op <http://arvastat.vdab.be>.

In verschillende regio's stelt de VDAB zijn instrumenten voor aan belanghebbenden, zoals scholen en CLB's in functie van schoolverlaters, pers en arbeidsmarktactoren voor algemene informatie over de lokale arbeidsmarkt.

In de Antwerpse agglomeratie werd de arbeidsmarkt informatie zelfs tot op wijkniveau in kaart gebracht en gedeeld met de belanghebbenden uit de wijken. De VDAB kan zo samen met partners de dienstverlening afstemmen op de van wijk tot wijk variërende behoeften.

In 2007 voorziet de VDAB voor de dertien centrumsteden een standaardproduct voor dit soort informatie.

Op 6 oktober 2006 organiseerde Creyfs een vormingsdag voor alle kantoorverantwoordelijken. Onze gedelegeerd bestuurder Fons Leroy leidde het thema "diversiteit" in en begeleidde de workshops volgens het model van de "GPS der ondernemingen" van Flanders District of Creativity. Dit mondde uit in een aantal stellingen en verwachtingen rond de positionering van Creyfs rond dit thema.

► De VDAB deelt kennis met samenwerkende partners via virtuele partnercommunities.

Sinds 2006 stelt de VDAB zijn specifieke instrumenten van kennisdeling ook ter beschikking voor een samenwerking met bepaalde externe partners. Het zijn de zogenaamde **partnercommunities**. De eerste partnercommunities functioneren sinds kort voor de leden van het stakeholdersforum en de raad van bestuur van de VDAB. Er zijn ook twee themagerichte externe partnercommunities, namelijk rond e-learning en rond de 'tendering' of uitbesteding van trajectbegeleiding.

Via **EXEMPLO** op het internet deelt de VDAB professionele kennis, expertise en ervaring over alle aspecten van opleidingen in het kader van levenslang leren met andere leden van EVTA. EVTA of European Vocational Training Association is een netwerk van de belangrijkste arbeidsmarktgerichte beroepsopleidingsinstellingen in de Europese Unie. Via dit kanaal ontdekte de VDAB bijvoorbeeld de didactische mogelijkheden die een lassinulator biedt. Die is intussen aangekocht en zal in 2007 proefdraaien.

De VDAB heeft het Ministerie van Werkgelegenheid van Sri Lanka en hun publiek-private project Jobsnet ondersteund bij de inhoudelijke ontwikkeling van een uitgebreide handleiding voor sollicitanten. De publicatie "Looking for a job - Work Book Job Club", die deels gebaseerd is op de beproefde Vlaamse Jobclubmethodieken, zal de werkzoekenden in Sri Lanka helpen bij het bepalen van jobdoelwitten, het opmaken van een kwaliteitsvol cv en het in kaart brengen van de persoonlijke competenties via selfassessment.

8. We engageren ons tot een eerlijke en constructieve sociale dialoog met alle belanghebbenden.

Sociale dialoog is een bijzondere manier om verbonden te blijven met de maatschappelijke werkelijkheid en te ontdekken hoe diverse groepen die beleven. De paritaire sociale dialoog tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in de raad van bestuur van de VDAB is voor ons het wettelijk geregelde minimum. Daarom doen we veel meer. We zetten ons oprecht in voor een diversiteit aan sociale dialoogvormen en -inhouden op centraal niveau en in de regio. Dat gaat van een 'ideeëndialoog' tot een 'doedialoog', van structurele tot ad hoc initiatieven. We houden rekening met de specifieke verzuchtingen van duidelijk omschreven maatschappelijke belangengroepen.

► De VDAB organiseert een structurele dialoog met de belangenorganisaties van de kansengroepen in het stakeholdersforum.

Sinds het najaar van 2005 verruimt de VDAB de structurele sociale dialoog naar de belangenorganisaties van diverse kansengroepen: de vertegenwoordigers van etnisch culturele minderheden, het Vlaamse netwerk van Verenigingen waar Armen het woord nemen en het Gebruikersoverleg Arbeid en Handicap. Samen met vertegenwoordigers van de VDAB vormen zij het **stakeholdersforum**, onder het voorzitterschap van de voorzitter van de raad van bestuur van de VDAB. Doelstelling is om via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling te streven naar betere kansen op de arbeidsmarkt voor mensen uit de diverse kansengroepen. Dit wordt op verschillende manieren geconcretiseerd. Zo nam de VDAB de adviezen van de stakeholders over het meerjarenondernemingsplan en het jaaractieplan integraal op in die plannen. Ook het diversiteitsplan, het knelpuntenbeleid, verschillende wervingsacties en de nieuwe imagocampagne van de VDAB werden in 2006 voorgelegd aan het stakeholdersforum.

In aparte werkgroepen worden concrete acties besproken en uitgewerkt zoals de doorstroom van kansengroepen naar de competentiecentra en toeleidingsacties van allochtone jongeren. De stakeholders screenen het opleidingsaanbod van de VDAB en deden verbetervoorstellen die ze in overleg met de interne opleidingsdienst Spoor 21 verder uitwerken om ze in de praktijk toe te passen.

Sophia Hoornaert, lid stakeholdersforum namens vzw Forum van Etnisch-culturele minderheden:

"Positief vinden we de geboden transparantie en de mogelijkheid om zelf punten op de agenda te plaatsen. We zijn blij met de wil tot samenwerking die trouwens efficiënt, snel en op hoog niveau verloopt. Aan de doorstroom van informatie naar lokale afdelingen en het overmatige gebruik van VDAB-jargon in documenten kan nog worden gewerkt."

Severine Appelmans, vertegenwoordiger van het gebruikersoverleg handicap & arbeid:

"Het stakeholdersforum geeft ons de kans om rechtstreeks aan de VDAB door te geven waar er nog drempels zitten voor personen met een arbeidshandicap in zijn dienstverlening en samen te zoeken naar oplossingen. Het is voor ons en de VDAB een boeiend leerproces waar en op welke manier we door onze inbreng de werking van de VDAB het best kunnen versterken".

► De VDAB dialogueert met kansengroepen via kunst.

In de regio Kortrijk-Roeselare werd de VDAB lid van de Artotheek van de Kunstwerkplaats 'de Zandberg', die verbonden is met de instelling 'Feniks' voor personen met een verstandelijke handicap. Uit de artotheek leent de VDAB nu kunstwerken, die onder meer hangen in het nieuwe bureau van de directeur.

Kunstwerken van personen met een handicap verfraaien verschillende lokalen van het competentiecentrum van Peer.

In Limburg maken jongeren op vraag van de VDAB die het project bekostigt, schilderijen in de VDAB-kleuren met als thema de VDAB-waarden. Ze voegen een beknopte geschreven duiding toe. De schilderijen worden tentoongesteld op publieke plaatsen, kantoren en bezoekersruimtes. Een creatieve manier om de aandacht op de VDAB-waarden te trekken. Van de kunstwerken wordt ook een naslagwerk in kleuren gemaakt, dat als relatiegeschenk wordt gebruikt.

Hieronder vind je het schilderij van Babette Geerkens met als thema 'gelijkheid en sociale rechtvaardigheid'. Het schilderij op de voorpagina is van Julie Merzougui en beeldt het thema 'maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid' uit.



► **De VDAB bekijkt de eigen processen kritisch door de ogen van zijn cursisten.**

Een belangrijk luik van de VDAB-activiteit bestaat uit training en opleiding. In 2006 volgden 90.000 cursisten een opleiding, een behoorlijke belangengroep. Sinds 2003 experimenteert de VDAB dan ook met cursistenraden. Doel is de eigen processen kritisch te bekijken via overleg met cursisten en verbetervoorstellen te bundelen tot een actieplan, waarover de cursisten dan weer feedback krijgen.

Jaarlijks vinden er twee cursistenraden plaats per provincie en één in Brussel. Naast een centraal thema van de VDAB staan er de ingezamelde voorstellen van de cursisten op het programma.

In 2005 stond de begeleiding tijdens het opleidingsproces centraal op de cursistendag. Daaruit vloeide een actieplan voort. Een onderzoek naar de tijdsbesteding van instructeurs, naar de nood aan specifieke begeleiding van cursisten leidde naar verbetervoorstellen. Ook aan de vraag naar duidelijke tussentijdse evaluatiemomenten kwam de VDAB tegemoet: voortaan kunnen cursisten rekenen op een duidelijke communicatie over hun resultaten.

In 2006 was het centrale thema 'focus op werk': de koppeling opleiding-werk en het evenwicht tussen de sturing die cursisten zelf geven aan hun traject naar werk en de ondersteuning die ze van de VDAB verwachten en/of de sturing die ze toelaten.



Nawoord

2007 en 2008 zijn twee cruciale jaren voor de VDAB en zijn MVO-beleid.

De uitdaging is tweërlei: het MVO-beleid en de doelstellingen systematisch integreren in de meerjarenplanning van de VDAB en zichtbaar maken in duidelijk geformuleerde concrete en meetbare acties, geënt op de acties en objectieven van onze beheersovereenkomst.

De doelstelling 'werken vanuit deontologie en professionaliteit' zal vorm krijgen in een verdere verfijning van de waarden en in de integratie van de gedragscode. Er zijn ook implicaties voor het opleidingsaanbod van de VDAB: enerzijds voor de basiscompetenties voor nieuwe personeelsleden en anderzijds voor het gespecialiseerd aanbod voor de verschillende professionele medewerkers.

Met een vernieuwde aanpak van ons personeelsbeleid streven we ernaar dat onze medewerkers dragers worden van het MVO-beleid. Diversiteit van het personeelsbestand, het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers zijn de belangrijkste toetsstenen. Een grote uitdaging ligt in het ontwikkelen van een beleid dat ons toelaat de elders verworven competenties van onze medewerkers te valoriseren.

Het milieubeleid, al sterk uitgebouwd, wordt verder ontwikkeld.

Ook de stakeholders zullen we verder betrekken bij ons beleid via het stakeholdersforum en andere samenwerkingsverbanden. Onze bijzondere aandacht blijft uitgaan naar de meest kwetsbare klantengroepen, namelijk zij die te maken hebben met diverse vormen van sociale uitsluiting.



samen sterk voor werk