



# 2022

JAAERVERSLAG

# Voorwoord

2022 toonde zich als een jaar vol wendingen. Aanvankelijk met positieve vooruitzichten: de coronacrisis leek stilaan bezworen, het was tijd om te herademen. En plots was er de Russische inval in Oekraïne die de hele wereld schokte. De gevolgen van die schok lieten zich voelen in heel Europa: op de energiemarkt, in de vluchtelingenopvang en natuurlijk... op de arbeidsmarkt. Vanaf midden 2022 zorgde de onzekerheid over de gevolgen van de energiecrisis en de inflatie voor een daling van het aantal ontvangen vacatures bij VDAB. Desondanks bleef het totaal aantal ontvangen vacatures op een historisch hoog niveau. VDAB ontving in 2022 zelfs 31% meer vacatures tegenover het laatste coronavrije jaar 2019, terwijl ook toen al de arbeidsmarkt in brand stond.

Om de mismatch tussen vraag en aanbod op een zeer krappe arbeidsmarkt het hoofd te bieden, zetten we alles op alles om elke werkgever een perspectief op talent te bieden. Onder het motto 'Opleiden is het nieuwe rekruteren!' zetten we in op onder meer werkplekleren, maar ook op modulaire en mobiele opleidingen om in te spelen op de concrete behoeften van bedrijven en sectoren. Om een inclusieve arbeidsmarkt te promoten waarin elk talent een kans krijgt, lanceerden we de 'witte raaf'-campagne, met het oog op een win-win voor zowel werkzoekende kandidaten als werkgevers.

Dat de krapte zich in 2022 opnieuw en nóg scherper liet voelen, benadrukt ook het belang van een hogere werkzaamheidsgraad. Het objectief van een werkzaamheidsgraad van 80% was ook voor het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' het leidend principe waaronder de Vlaamse Regering en de sociale partners in 2022 hun schouders zetten.

Om deze ambitie waar te maken willen we nog meer burgers die nog niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB overtuigen om hun intrede op de arbeidsmarkt te maken. Centraal in de aanpak van VDAB staat het bundelen van krachten en het zoeken naar samenwerking met partners om de werkzaamheidsgraad én de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te verhogen.

De lokale besturen vormen een eerste belangrijke partner voor VDAB om niet beroepsactieven en kwetsbare groepen beter te bereiken. We zetten dan ook volop in op een versterking van de samenwerking met de lokale besturen. En met resultaat: eind 2022 zijn de 13 centrumsteden en 33 van de 37 regiegebieden sociale economie en werk gevat in een samenwerkingsovereenkomst met VDAB. De resultaten van de samenwerking worden via het dashboard lokale besturen opgevolgd en bijgestuurd in lijn met de actuele arbeidsmarktontwikkelingen. Zo werd het dashboard in het najaar van 2022 aangevuld met data rond het bereik van Oekraïense ontheemden bij VDAB. We lanceerden ook bijkomende communicatie-acties met mobiele trailers in verschillende gemeenten in Vlaanderen om niet-beroepsactieven te bereiken en te inspireren.

Het voorbije jaar werd ook de geïntegreerde intake tussen AgII (Agentschappen Integratie en Inburgering) en VDAB via proeftuinen in 7 steden/regio's over heel Vlaanderen vormgegeven. De proeftuinen kaderen binnen de opstart van het hertekend inburgeringsbeleid dat sinds 1 maart 2022 van start is gegaan. Het uitgangspunt is dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft.

Ook voor wie langdurig ziek is willen we er zijn. RIZIV, de ziekenfondsen en VDAB vernieuwden daartoe de raamovereenkomst met als centrale focus het bieden van kansen en mogelijkheden voor burgers in arbeidsongeschiktheid en/of langdurige ziekte.

Dat alles was en blijft nog steeds een hele uitdaging die veel vraagt van alle medewerkers van VDAB en van heel wat medewerkers bij partnerorganisaties van VDAB. Daarom willen we hen uitdrukkelijk bedanken voor alle inspanningen die zij dag na dag leggen voor een slagkrachtige en wendbare arbeidsmarkt waarin elk talent een kans krijgt.

**Elke Jeurissen**, voorzitter Raad van Bestuur

**Wim Adriaens**, gedelegeerd bestuurder

A photograph of a meeting room with several people seated around a long table. The scene is dimly lit, with a strong blue color cast. In the foreground, a person's hands are visible, holding a pen and writing on a notepad. Other people are seen in profile or from the side, some with their hands clasped. The background is blurred, showing what appears to be a window with a view of a city. The overall mood is professional and focused.

Over VDAB

1

## Van krapte op de arbeidsmarkt naar kansen

2022 was een bewogen jaar. Terwijl we nog aan het bekomen waren van de coronacrisis, zorgden de Oekraïne- en energiecrisis voor nieuwe schokken op de arbeidsmarkt. Ondanks de minder gunstige economische conjunctuur, bleef de krapte op de arbeidsmarkt. Om de uitdagingen aan te pakken zetten we versterkt in op de samenwerking met onze partners binnen ons ecosysteem, zoals de lokale besturen. Zo werkten we o.a. aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad en het bereiken en activeren van alle Vlaamse burgers op beroepsactieve leeftijd.

## Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'

Op 1 juli 2022 sloten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners (Voka, ACV, UNIZO, ACLVB, Boerenbond en Verso) het **VESOC Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee: 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt'**. Met dit akkoord stellen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners oplossingen voor om de krapte en de mismatch aan te pakken en daarbij naar duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt te evolueren.

### De oplossingen omvatten vier pijlers:



Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit.



Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid.



Zet versterkt in op werkbaar werk.



Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie.

Voor de verdere operationalisering van het akkoord is een belangrijke rol weggelegd voor VDAB. Zo verwachten de partners acties van VDAB een versnelling van de digitale contactstrategie, een verhoogde inzet op knelpuntopleidingen en een versterkte samenwerking met Brussel en Wallonië om Vlaamse knelpuntvacatures in te vullen. VDAB werkt intussen volop aan de verdere uitwerking van de gemaakte afspraken uit het akkoord.

## Oekraïne crisis

Na de inval van Rusland in Oekraïne eind februari 2022, werd de EU-richtlijn voor **tijdelijke bescherming als gevolg van de oorlog** geactiveerd. De Oekraïense ontheemden die deze bescherming inroepen in België, krijgen onmiddellijk toegang tot o.a. het recht op arbeid en het recht op dienstverlening van VDAB.

De noden van Oekraïense ontheemden zijn vaak dezelfde als de noden van andere categorieën vreemdelingen (erkende vluchtelingen, asielzoekers, andere anderstaligen, ...). Daarom werd de dienstverlening voor Oekraïners gebaseerd op het bestaande aanbod. Daarnaast werden extra communicatieplannen, specifieke monitoring, relatiebeheer en bijkomende acties met andere betrokken actoren opgezet. We blijven de impact van de Oekraïense ontheemden op de werking en capaciteit van VDAB nauwgezet opvolgen in het kader van **de taskforce** en we **rapporteren hierover aan de Vlaamse Regering**.

## Samen sterk in innovatie: Ethische Raad

We willen alle burgers garanderen dat het gebruik van alle datatoepassingen binnen VDAB correct en ethisch verantwoord verloopt. Daarom hebben we in 2022 een Ethische Raad opgezet die, als onafhankelijk orgaan, **advies geeft over het verantwoord en ethisch gebruik van AI, profilering en automatische besluitvorming met rechtsgevolgen**. VDAB is de eerste organisatie in België met een Ethische Raad en daar zijn we echt trots op. De Ethische Raad is een onafhankelijk adviesorgaan en is voorlopig samengesteld uit **drie interne en vier externe deskundigen**.

De Ethische Raad adviseert VDAB en denkt samen met VDAB kritisch na over hoe we op een ethische manier kunnen omgaan met AI, profilering en automatische besluitvorming. De raad zal minstens elk kwartaal samenkomen, waarbij arbeidsmarktgerelateerde ethische vraagstukken worden behandeld.

## VIBE: Ons managementplan

Sinds 2019 geeft ons managementplan 'VIBE' richting aan onze werking. Binnen VIBE stellen we strategische doelstellingen en ambities voor 2025 voorop. We geven aan hoe we deze ambities willen realiseren en welke impact er is op mensen en middelen.

### We stellen drie ambities centraal:



Elk talent aan de slag, door een co-creatieve matching op maat, digitaal en op de werkvloer.



Een perspectief op talent voor elke werkgever.



Een loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap voor elke burger.

# VIBE

VDAB'ers  
in beweging

## 1. Elk talent aan de slag

Om de ambitie van **80% werkzaamheidsgraad** waar te maken wil VDAB, in samenwerking met partners, het arbeidspotentieel uitbreiden doorom nog meer burgers (nog niet-werkend en niet-ingeschreven bij VDAB) te sensibiliseren en te motiveren, om hun intrede op de arbeidsmarkt te maken. Als arbeidsmarktregisseur wil VDAB **connector** zijn ten aanzien van de verschillende Vlaamse stakeholders, die nodig zijn om deze ambitie waar te maken.

### Enkele voorbeelden hoe VDAB de samenwerking met partners versterkte in functie van een verhoogde activering:

- De samenwerking met de lokale besturen werd verder versterkt. Eind 2022 werd een **samenwerkingsovereenkomst** opgesteld met de 13 centrumsteden en 33 van de 37 regio's sociale economie en werk. Met deze overeenkomst engageert 75% van de lokale besturen in Vlaanderen om samen met VDAB (en partners) acties uit te voeren die bijdragen aan het streefdoel van 80% werkzaamheidsgraad.
- Op 1 maart 2022 startte het **hertekende inburgeringsbeleid**. Het uitgangspunt is dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft. De geïntegreerde intake tussen AgII (Agentschappen Integratie en Inburgering) en VDAB werd via proeftuinen in 7 steden/regio's over heel Vlaanderen vormgegeven.
- Het nieuwe samenwerkingsakkoord tussen VDAB, Atlas, In-Gent en het AgII (2022- 2025) bevat afspraken over doorverwijzing, toeleiding, begeleiding, terugkoppeling en geïntegreerde samenwerking van inburgeraars. Het doel is gezamenlijke klanten zo snel mogelijk naar duurzaam werk te begeleiden.
- RIZIV, de ziekenfondsen en VDAB ondertekenden op 21 december 2022 een **vernieuwde raamovereenkomst**. De focus van deze raamovereenkomst ligt op het bieden van kansen en mogelijkheden voor burgers in arbeidsongeschiktheid en/of langdurige ziekte. De partners binnen de overeenkomst willen de kwaliteit van de samenwerking verbeteren en tegelijkertijd de (administratieve) processen vereenvoudigen. Daarnaast werken de partners aan het versnellen en verbeteren van de begeleiding van personen met gezondheidsuitdagingen, met als doel betere resultaten op het gebied van herintreding.

## 2. Een perspectief op talent voor elke werkgever.

In onze contacten met werkgevers werken we, zoals de werkzoekenden, op **drie niveaus**: 'digital first' met een sterke website en online ondersteuning, 'humaan - digitaal' met ondersteuning via de Servicelijn (het gratis nummer 0800 30 700). En voor de moeilijk invulbare vacatures hebben we onze face-to-face-dienstverlening en projecten op maat.

In 2022 werd de digitale laag verder uitgebouwd. Zo werd de **versnelde automatische registratie voor 'Mijn VDAB'** gelanceerd. Ook de vernieuwde 'Vind een Werknemer' ging live, een self-service tool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken. Er werd ook gewerkt aan het verbeteren van het werkgeversplatform 'Mijn VDAB' met o.a. een **vernieuwde landingspagina**.

**Met de juiste opleiding en ondersteuning haal je de witte raaf in elke kandidaat naar boven.** Ook wanneer die 'creatieve toekan' of 'behandige antilope' op het eerste gezicht niet de perfecte match is met je vacature. Dat is de hoofdboodschap van onze werkgeverscampagne die we in 2022 lanceerden en waarin dieren de hoofdrol spelen.

We kozen acht dieren uit, gaven ze menselijke competenties en tonen zo aan dat werkzoekenden – met de juiste opleiding en ondersteuning – het meeste uit hun talenten kunnen halen.

Vanuit de VIBE-visie willen we elk talent aan de slag en elke werkgever perspectief op talent bieden. Werkgevers gaan nog te vaak op zoek naar de perfecte kandidaat. En daardoor missen ze heel wat potentieel. Met deze campagne willen we werkgevers overtuigen dat ze verder moeten kijken dan het diploma of de vereiste ervaring en om zich open te stellen voor profielen die op het eerste gezicht misschien niet lijken te matchen met hun vacatures. VDAB zet vooral in op vacaturegericht opleiden met een focus op werkplekieren, maar ook op modulaire en mobiele opleidingen om de nodige competentieversterking dichterbij de werkzoekende en vacature te brengen. Zo spelen we in op de concrete behoeften van bedrijven en sectoren. Samen met de werkgevers willen we zo gericht mogelijk mensen opleiden naar specifieke knelpuntberoepen.



### 3. Een loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap voor elke burger.

VDAB wil alle burgers ondersteunen bij hun loopbaan. We verzamelen heel wat loopbaandata en maken deze toegankelijk voor allen. Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB in verschillende fases aan een loopbaanplatform. Op basis van persoonlijke informatie kunnen ze oriëntatietools gebruiken die resulteren in suggesties rond jobs, opleidingen en slimme tips. Hierdoor worden burgers gestimuleerd om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

De eerste versie van het gepersonaliseerd loopbaanplatform [vdab.be](https://vdab.be) is opgeleverd. Het aantal gebruikers van de digitale dienstverlening van VDAB zonder inschrijving - de zogenaamde "account-werking", bedroeg in 2022 gemiddeld zo'n 40.000 burgers per maand.

# Raad van Bestuur

## Samenstelling Raad van Bestuur in 2022

### Voorzitter:

Elke Jeurissen

### Leden die werkgevers vertegenwoordigen:

Veerle Van Nieuwenhuysen (VOKA)

Sonja Teughels (VOKA)

Paul Verschueren (Federgon)

Gerrit De Goignies (Vlaamse Confederatie Bouw)

Klaas Soens (Comeos)

Danny Van Assche (UNIZO)

Joris Renard (UNIZO)

Dirk malfait (Verso)

Bart Steukers (Agoria)

Soetkin Crabbé (Boerenbond)

### Leden die werknemers vertegenwoordigen:

Caroline Copers (ABVV)

Caro Van der Schueren (ABVV)

Mehdi Koocheki (ABVV)

Katrien Neyt (ABVV)

Ann Vermorgen (ACV)

Kurt Callaerts (ACV)

Johan Vervoort (ACV)

Maarten Gerard (ACV)

Sam Coomans (ACV)

Gert Truyens (ACLVB)

## Bezoldigingen Raad van Bestuur

Vaste vergoeding en presentiegeld

De bestuurders van de extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) van de Vlaamse overheid ontvangen elk jaar een vaste vergoeding en presentiegeld per vergadering waaraan ze deelnemen. Voor VDAB gaat het om een vaste vergoeding van 2.500 euro per jaar en een presentiegeld van 250 euro per vergadering. Voor de voorzitter van de Raad van Bestuur worden deze vergoedingen verdubbeld. Het presentiegeld per vergadering geldt voor maximaal vijftien vergaderingen per jaar. Als de Raad van Bestuur in één jaar meer dan vijftien vergaderingen houdt, wordt het presentiegeld vanaf de zestiende bijeenkomst gehalveerd.

## Vlaamse overheid en regeringsafgevaardigden

Het personeelslid van de Vlaamse overheid dat ambtshalve wordt aangewezen als bestuurder van een EVA, ontvangt geen vergoeding. De vergoeding van de regeringsafgevaardigden die toezicht uitoefenen in een EVA bestaat uit een vaste vergoeding op jaarbasis en een presentiegeld per vergadering van de Raad van Bestuur, waaraan hij of zij deelneemt.



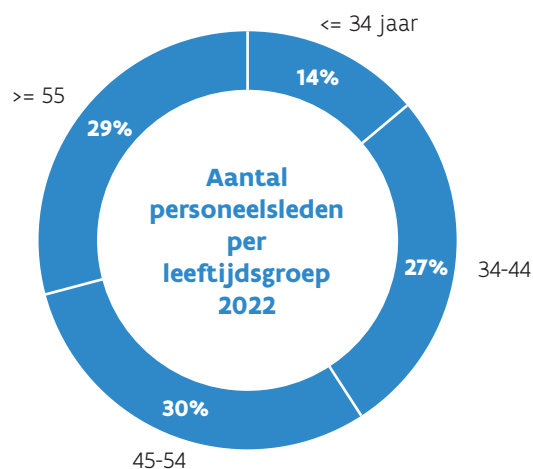


1. Onze Medewerkers

2

## In Cijfers

<b>Aantal medewerkers 2022</b>	<b>4954</b>
<b>Medewerkers in VTE 2022</b>	<b>4405,95</b>
Aantal mannen	1373 of 27,71%
Aantal vrouwen	3581 of 72,29%
Statutair	2449
Contractueel	1585
Instructiepersoneel:	920



## Diversiteit: inclusiviteit in beleid en praktijk

VDAB evolueert van een diversiteitsbeleid naar een inclusiebeleid. We baseren ons hiervoor op het internationale DGI-model voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Het model stelt 6 speerpunten centraal:



In 2022 werd gestart met het bijhouden van alle DGI-gelinkte vragen:

- religie en cultuur (vb. dragen van hoofddoeken, bidden tijdens de werkuren,...)
- ondersteuning (aangepast vervoer, aangepast werkmateriaal,...)
- vragen naar meer informatie over diversiteit of inclusie.

In onze dienstverlening houden we hierbij rekening met bestaande afspraken zoals vb. veiligheid, hybride werken, ... en stellen steeds wederzijds respect voorop.

### Acties om het VDAB-personeelsbeleid inclusiever te maken:

- In 2022 hebben we onderzocht of ons interne opleidingsaanbod DGI-conform is en pasten we de opleidingen "Voeren van jurygesprekken" en het opleidingsaanbod voor leidinggevenden aan.
- We startten de ontwikkeling van een webmodule "Diversiteit en inclusie" voor alle VDABers.
- Alle HR-collega's kregen een toelichting van het nieuwe DGI-beleid. Zo kunnen zij dit toepassen op de bestaande HR-diensten en lopende HR-projecten om tot nieuwe inzichten te komen.

### VDAB bleef ook in 2022 de eigen expertise ter beschikking stellen door:

- De dag van de Diversiteitsverantwoordelijke bij de Dienst Diversiteitsbeleid
- Deelname aan de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid
- Delen van informatie over DGI met andere entiteiten of organisaties
- Jaarlijks college voor studenten van de richting HR van Howest campus Brugge.

## Cijfers diversiteit

We werken met officiële cijfers van de dienst Diversiteit Vlaanderen. De recentste cijfers zijn van 2021.

Inclusie: aantallen & streefcijfers (aandeel t.o.v. totaal aantal medewerkers)	2021 (%)	Streefcijfer 2025
Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	4,93%	6%
Personeelsleden van buitenlandse afkomst	13,12%	16%
Niveau D	8,11%	nvt
Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	28,72%	nvt
Aandeel vrouwen in een leidinggevenden managementfunctie	58,62%	50%

## VDAB investeert in eigen medewerkers

### Vuurtoren

VDAB is een organisatie die steeds in beweging is. Die wendbaarheid is noodzakelijk om de ambities van VDAB waar te maken. De uitdagingen van VDAB zijn ook de uitdagingen van de HR-afdeling om te zorgen voor voldoende intern talent nu en in de toekomst. In 2022 onderzochten we hoe we ons personeel nog beter kunnen ondersteunen en het verschil maken. Dat werd onze strategie 'de vuurtoren' 2023-2030. Onze vuurtoren werd voorgesteld aan andere entiteiten van de Vlaamse overheid. En we toetsen onze ideeën ook af aan vakliteratuur en spraken met experts op vlak van evidence based HR.

### Vuurtoren HR VDAB 2023-2030

- vinden van de juiste profielen
- toekomstgericht ontwikkelen
- loopbaan activering
- stimuleren en waarderen van goed functioneren
- betrokkenheid en veerkracht van medewerkers stimuleren



### Jouw Talent Telt

Het succes van onze organisatie ligt in de eerste plaats bij gemotiveerde en goed functionerende medewerkers. Daarom vinden we het belangrijk dat elke collega zich goed ondersteund voelt, het stuur van zijn loopbaan in handen neemt en met goesting komt werken.

Ook in 2022 hebben we verder ingezet op het programma 'Jouw Talent Telt'. We stimuleren onze medewerkers om stil te staan bij hun loopbaan en hun toekomst. We zetten in op het psychosociaal welzijn van onze medewerkers en bieden een uitdagend aanbod aan van ontwikkel- en loopbaankansen.

## Jouw Talent Telt in een notendop

Met het project “Jouw Talent Telt” focussen we de komende jaren op de volgende sporen:



We **verhogen de inzetbaarheid**. We zetten in op loopbaanactivering en moedigen onze medewerkers aan om regelmatig stil te staan bij hun loopbaan en toekomst



We **versterken de aanwezigheid**. Samen werken we aan een gezonde onderneming met gezonde medewerkers.



We vullen **knelpuntfuncties** in. We zoeken intern naar verborgen talent om onze knelpuntfuncties in te vullen en investeren in werkplekleren.



We **ontwikkelen toekomstgerichte competenties**. Blijven leren is belangrijk als je wil blijven meedraaien in een maatschappij die snel evolueert en waarbij ook de jobinhoud snel verandert.



VDAB als **inclusieve werkgever**. We willen als VDAB een ‘inclusieve’ werkgever zijn, waar iedereen welkom is.

## Loopbaanactivering voor meer inzetbaarheid

Via loopbaanactivering wil VDAB medewerkers activeren om klaar te zijn voor de uitdagingen van de toekomst. Het loopbaanhuis maakt hier deel van uit en geeft ondersteuning aan medewerkers die hun zelfkennis en zelfsturend vermogen willen vergroten, een nieuwe wending willen geven aan hun loopbaan, of door organisatie beslissingen moeten of willen heroriënteren. Het loopbaanhuis werkt volgens het principe ‘digital fist’ dat we ook voor onze externe klanten hanteren.

In 2022 hebben we samen met de vakbonden nagedacht over de wijzigende realiteit van loopbanen, waar leren en ontwikkelen centraal staan en waar taakhoud regelmatig verandert. We blijven samen verder kijken hoe we loopbaankansen in VDAB kunnen vormgeven en ondersteunen.

## Talentencampus voor knelpuntfuncties

Met onze talentencampussen voor knelpuntberoepen creëren we een unieke loopbaankans voor intern talent alvorens extern te zoeken. Collega's krijgen de kans om ervaring en kennis op te bouwen met een ontwikkeltraject. Deze beproefde aanpak pasten we al eerder toe op IT-profielen, projectleiders, preventieadviseurs. In 2022 pasten we deze formule ook toe op de functie ‘programmamanager’. De laureaten kregen na aanwerving een ontwikkeltraject op maat.

## Hybride werken

In 2022 pasten we ons beleid rond hybride werken toe in de praktijk. We lanceerden in mei een “reset-periode” na de COVID-periode van thuiswerken. We nodigden alle medewerkers uit om met z'n allen terug te keren naar de werkvloer om elkaar terug te zien en te proeven van de nieuwe hybride inrichting van onze locaties. We maakten ook ‘teamafspraken’: waar, wanneer en hoe werken we als team samen om onze doelstellingen te bereiken.

Via interne bevestigingen, gesprekken met ambassadeurs groepen en leidinggevenden, peilden we hoe goed hybride werken verankerd is en waar nood is aan extra ondersteuning. Dit vullen we aan met wetenschappelijke inzichten over het onderwerp. VDAB startte in 2022 met twee onderzoeken in samenwerking met de Katholieke Universiteit Leuven (KUL). We onderzoeken het effect van de steun van collega's en leidinggevenden op thuiswerkers enerzijds en het fenomeen ‘psychologisch eigenaarschap’ in hybride werkplekken anderzijds.

## Het welzijn van onze medewerkers

Sinds 2019 voert VDAB een versterkt aanwezigheidsbeleid met de ambitie "Alle VDAB'ers komen met goesting werken". De organisatie, leidinggevend en medewerkers nemen samen verantwoordelijkheid op voor gezonde medewerkers in een gezonde organisatie. Zo verwachten we onder meer dat onze leidinggevend **aanwezigheids gesprekken** voeren. Uit de evaluatie blijkt dat leidinggevend hun rol goed opnemen en gebruik maken van ons ondersteunend aanbod. We zien bovendien een daling in ons ziekteverzuim. In 2022 startten we met extra sensibilisering rond het belang van deze gesprekken.

In 2022 kreeg het **jaaractieplan psychosociaal welzijn vorm**. Dit werd opgesteld op basis van de wettelijke risicoanalyse psychosociaal welzijn en de Personeelspeiling 2020.

Het JAP psychosociaal welzijn stelt concrete doelen voorop en moeten het preventief beleid versterken:

- De mentale belasting van de medewerkers beheersen
- Bij elke 'change' of verandering expliciet psychosociale risico's preventief bestrijden
- Agressie door derden voorkomen en emotionele belasting verminderen
- Loopbaankansen optimaliseren binnen de wettelijke arbeidsvoorwaarden
- Kwaliteiten in het psychosociaal welzijnsbeleid behouden en borgen

## Reïntegratiebeleid

Medewerkers die langer dan 6 weken afwezig zijn wegens ziekte krijgen de mogelijkheid tot een informele re-integratiebegeleiding. De afwezige medewerker start samen met een re-integratiebegeleider een traject om op een zo duurzame en zo efficiënt mogelijke manier het werk te hernemen.

In 2022 werd een **coördinatiepunt** opgericht met de re-integratieacties te coördineren. Doelstelling:

- iedere langdurig afwezige medewerker binnen de 8 weken afwezigheid wordt gecontacteerd door ons coördinatiepunt;
- een duidelijk overzicht van de inzet van zowel interne als externe trajecten
- een vlot inzetbare professioneel opgeleide pool van re-integratiebegeleiders
- de opvolging van de kwaliteit van onze trajecten

Uit een evaluatie blijkt dat dit coördinatiepunt ook aan deze verwachtingen beantwoord.

- 153 re-integratietrajecten
- 65 medewerkers hervatten het werk na een traject

## Mentale belasting & omgaan met agressie

- 2389 medewerkers volgden een e-learning rond dit thema (stress en agressie zijn de meest gekozen thema's)
- 50 bemiddelaars volgden een supervisie 'op adem komen na moeilijke gesprekken'
- 33 leidinggevend volgden supervisie rond 'focus en deconnectie'
- 96 medewerkers volgden de opleiding 'Gezonde veerkracht'

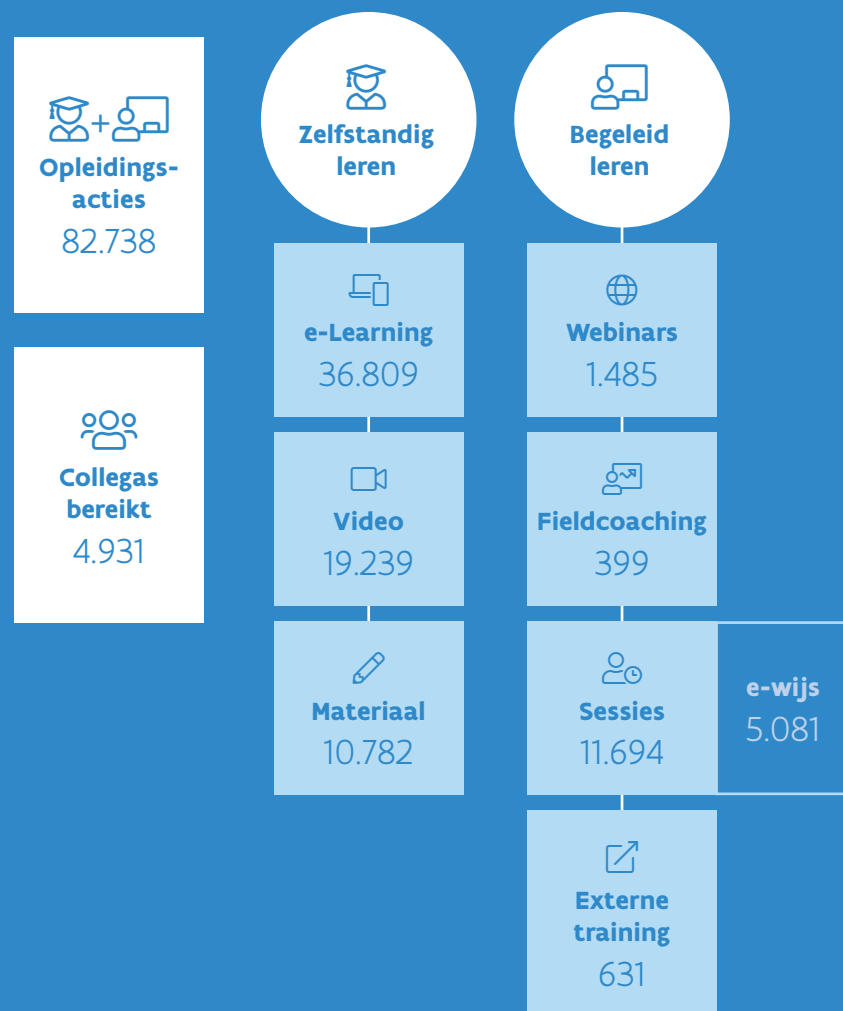
## Change

Extra klankbordgroepen werden opgestart om medewerkers meer te betrekken bij grote verandertrajecten. Een expert in veranderingscommunicatie maakt het waarom van veranderingen op de procescommunicatie helder.

## Rolwerking

Binnen VDAB kunnen collega's een rol opnemen naast hun functie, voor maximum 10% van hun werktijd. Dit is een extra stimulans en het creëert nieuwe uitdagingen en de kans om je talenten of werk- en levenservaring in te zetten. In 2022 zorgden we ervoor dat de rollen meer gewaardeerd werden. Via een overzicht van de inhoud van het gedane werk en de gevolgte opleidingen per medewerker die een rol opneemt, kreeg de leidinggevende een insteek voor het jaarlijkse evaluatie- en doelengesprek. Mogelijke rollen zijn bijvoorbeeld E-wijze ambassadeur, re-integratiebegeleider, field coach, persoonlijke coach, etc.

# Interne opleidingen en ontwikkelkansen



## Persoonlijke coaching

- aantal trajecten: 274
- aantal gesprekken: 801
- actieve coaches: 44

## Wist je dat?

- 40% van de coaching veerkracht en omgaan met stress betreffen
- 24% van de coachingsvragen als thema's persoonlijke- en talentontwikkeling hebben
- 15% over coachen op leiderschap gaat en nog eens 15% over loopbaanvragen.

## Loopbaanbegeleiding

- 36 mensen werden begeleid in een loopbaantraject.
- We telden 13 nieuwe aanvragen voor interne loopbaanbegeleiding in 2022.
- We organiseerden tweemaal de opleiding 'Mijn talent en persoonlijkheid' gekoppeld aan een kort loopbaantraject.

## Leertraject bemiddelaars

Met het ondersteuningsbad voor alle bemiddelaars focussen we op de interactie van een bemiddelaar met de klant, zoals o.a. gespreksvaardigheden en stappen van een klantentraject. Dit werd afgerond in het team met een teamtweedaagse en het uitwerken van een teamontwikkelplan. Vervolgopleidingen Integratieve Methode Bemiddelen (IMB), zoals moeilijke gesprekken voeren en efficiënt inschatten, werden opgenomen in het open aanbod. Door middel van fieldcoaching kreeg elke bemiddelaar de kans om IMB in te oefenen via concrete gesprekken met klanten.

Een 140-tal nieuwe en ervaren bemiddelaars volgden ook al de 2-daagse training 'Succesvol solliciteren' en de 1-daagse training 'Klantgericht Oriënteren'.

## Leertraject instructeurs

Het ondersteuningsbad "Instructeur 2025" wil instructeurs voorbereiden op hun verbrede rol van de VIBE ambities van VDAB. In 2022 lag de focus op het thema "digitale didactiek" en het thema "klant". Er zijn heel wat opleidingsinspanningen geleverd door de 650 instructeurs binnen dit traject.

### Aanbod thema Digitale Didactiek

- zelfscan voor alle instructeurs
- E-learning "digitale didactiek"
- leertafels i.s.m. vakgroepen
- 8 soorten workshops door e-wijs met 700 inschrijvingen
- specifieke e-snacks (korte digitale opleidingen) met 200 inschrijvingen

Aanvullend kregen de instructeurs fieldcoaching op digitale didactiek. Het thema kreeg ook een extra impuls door de bootcamps ter voorbereiding van het Google Certified Educator.

### Aanbod thema Klant

- E-learning "3 klantenreizen"
- hulpfiche over contextproblemen
- een menukaart met 13 opleidingen over allereerste contextproblemen van klanten

De spontane toeloop voor een opleiding "Mijn Loopbaan (MLB) voor instructeurs" was opvallend. 204 collega's schreven zich hiervoor in waaruit duidelijk de nood bleek aan een functiegerichte opleiding om klantendossiers beter te begrijpen en te gebruiken.

## Leiderschap in beweging

In 2022 bouwden we verder aan de ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden met als doel om VIBE 2020-2025 te realiseren conform onze visie op 'Leiderschap in beweging'.

Onze focus in 2022:

- Resultaatgericht werken
- Teamwerking, zelforganiserende teams en gedeeld leiderschap
- Open feedback en verbindend leidinggeven

### Cijfers:

- 234 deelnemers voor de opleiding "samenwerken in een kleurrijk team" voor teamleden en hun leider
- 143 deelnemers voor 'Verbindend leidinggeven' voor leidinggevendenden over samenwerking, communicatie en open feedback.
- 67 leidinggevendenden doorliepen in 2022 een coachingstraject om te ontwikkelen.

Het fundament voor startende leiders blijft 'Start2Lead' en is verplicht voor elke startende leidinggevende. Sinds 2022 volgen externe collega's met een leidinggevende taak deze opleiding ook onder het motto "wie leiding geeft aan VDAB-ers willen we de VDAB-cultuur meegeven en de leiderschapscompetenties garanderen".

### En verder in 2022 ...

- opleiding 'Design thinking' voor projectleiders en experts om in te schatten wat VDAB-klanten nodig hebben en hoe hierop in te spelen.
- opleiding politieke vaardigheden (impactvol beïnvloeden) voor gedeeld leiderschap.
- online module "resultaatgericht werken om medewerkers te sensibiliseren hun persoonlijk leiderschap op te nemen.

## VDAB sport

De provinciale sportcomités organiseren sport- en bewegingsinitiatieven. Dat kan gaan van de aankoop van sportmateriaal tot de organisatie van plaatselijke wandellunches of deelname aan grote maatschappelijke sportactiviteiten. Zo namen diverse provinciale teams deel aan de loopwedstrijden van Kom Op Tegen Kanker. VDAB-medewerkers konden ook hun sportieve inspanningen kwijt in 'De Uitdaging', een sportieve strijd tussen de VDAB-provincies om zoveel mogelijk kilometers te wandelen, te lopen of te fietsen geregistreerd via een speciale app.



1. Onze werkgevers

3



De stijging van het aantal ontvangen vacatures sinds maart 2021 heeft zich ook in de eerste helft van 2022 verder doorgezet. In juni 2022 bereikte het aantal ontvangen vacatures zelfs een historisch hoogtepunt. Sindsdien neemt het aantal vacatures geleidelijk af, al blijft het aantal gemelde vacatures wel op een hoog niveau. De helft van de sectoren kende in 2022 een toename van de vraag.

## Vacatures in cijfers

In 2022 werden 382.884 vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU), dus niet via wervings- en selectiekanalen. Dit is 5,6% meer dan in 2021. Eind 2021 waren er globaal voor elke openstaande vacature 2,5 werkzoekenden zonder werk in bemiddeling beschikbaar. In 2022 nam deze spanningsindicator verder af tot 1,7. De krapte op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar dus nog toegenomen.

Het vervullingspercentage of aandeel vervulde vacatures (NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld, gedeeld beheer) is gedaald: van 60,2% in 2021 naar 56,2% in 2022.

## Vacatures per sector

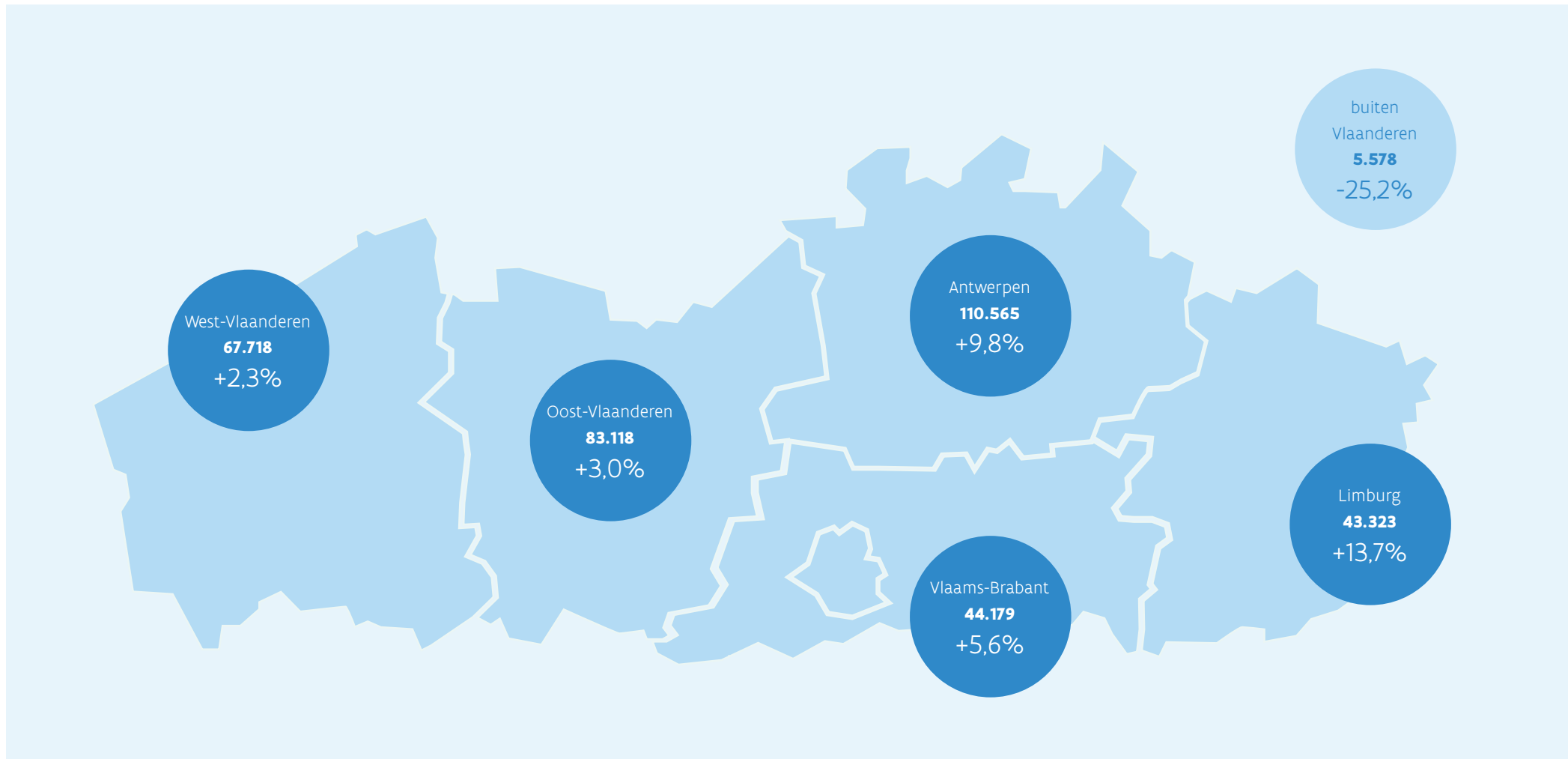
De toename in het aantal ontvangen vacatures is zichtbaar in de helft van de sectoren. De andere helft van de sectoren kende het afgelopen jaar een daling van de vraag.

### Sector

Sector	verschil met 2021
Overige dienstverlening	45,3%
Financiële diensten	38,1%
Energie, water en afvalverwerking	32,3%
Ontspanning, cultuur en sport	23,4%
Informatica, media en telecom	22,1%
Bouw	17,5%
Horeca en toerisme	15,3%
Zakelijke dienstverlening	14,6%
Transport, logistiek en post	12,7%
Groot- en kleinhandel	9,5%
Gezondheidszorg	4,8%
Onderwijs	3,0%
Vervaardiging van transportmiddelen	2,7%
Primaire sector	0,6%
Dranken, voeding en tabak	-0,3%
Openbare besturen	-0,9%
Maatschappelijke dienstverlening	-1,4%
Grafische nijverheid, papier en karton	-3,0%
Vervaardiging van machines en toestellen	-3,2%
Metaal	-3,5%
Chemie, rubber en kunststof	-8,5%
Textiel, kleding en schoeisel	-9,0%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	-12,0%
Vervaardiging van bouwmaterialen	-21,4%
Hout- en meubelindustrie	-35,2%
Diensten aan personen	-54,2%
Overige industrie	-74,5%
Onbepaald	-75,6%

# Vacatures regionaal bekeken

Het aantal rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten is in 2022 met **5,6% toegenomen** in vergelijking met een jaar eerder. Deze stijging toont zich in alle regio's (behalve in Buiten Vlaanderen), zij het niet overal even sterk.



## Campagne werkgevers

**Met de juiste opleiding en ondersteuning haal je de witte raaf in elke kandidaat naar boven.** Ook wanneer die 'creatieve toekan' of 'behendige antilope' op het eerste gezicht niet de perfecte match is met je vacature. Dat is de hoofdboodschap van onze werkgeverscampagne die we in 2022 lanceerden en waarin dieren de hoofdrol spelen. We kozen acht dieren uit, gaven ze menselijke competenties en tonen zo aan dat werkzoekenden – met de juiste opleiding en ondersteuning – het meeste uit hun talenten kunnen halen.

Werkgevers gaan nog te vaak op zoek naar de perfecte kandidaat. En daardoor missen ze heel wat potentieel. Met deze nieuwe, kleurrijke campagne willen we werkgevers overtuigen dat ze verder moeten kijken dan het diploma of de vereiste ervaring en om zich open te stellen voor profielen die op het eerste gezicht misschien niet lijken te matchen met hun vacatures.

OOK IN DEZE CREATIEVE TOEKAN ZIT DE

# WITTE RAAF

DIE JE ZOEKT



A photograph of three people in a modern office setting. Two women and one man are seated on a grey sofa in front of large windows with blinds. They appear to be in a meeting. A laptop is on a small table in front of them. The scene is overlaid with a blue gradient. The text 'Bemiddelen' is centered in white, and a large white outline of the number '4' is at the bottom center.

# Bemiddelen

4

VDAB doet aan matchmaking tussen werkgevers en werkzoekenden. We proberen voor elke werkzoekende een geschikte vacatures te vinden en voor elke vacature een geschikte kandidaat. We willen alle werkzoekenden en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal én op maat te activeren. Zo kunnen we hen duurzaam inschakelen op de arbeidsmarkt.

## In cijfers

### Burgerklanten: meer dan één jaar werkzoekend

Werkloosheidsduur	<25 jaar	25-59 jaar	60+ jaar	Totaal
<1 jaar	19.017	63.574	3.462	86.053
1-2 jaar	4.341	22.372	3.291	30.004
>=2 jaar	3.658	46.674	16.172	66.505
<b>Totaal</b>	<b>27.016</b>	<b>132.621</b>	<b>22.925</b>	<b>182.562</b>



**Werk-  
zoekenden**

In 2022 telden we per  
maand gemiddeld  
**182.562 werkzoekenden**  
zonder werk.



**>2 jaar  
werkzoekend**

**66.505** van hen waren  
langer dan **2 jaar**  
**werkzoekend.**

<b>2021</b>	<b>uitstroom na 12 maanden</b>	<b>instroom januari 2020-december 2020</b>	<b>% uitstroom na 12 maanden</b>
- 25 jaar	39.619	59.390	66,71%
25 tot en met 54 jaar	71.443	131.050	54,52%
55 jaar en +	891	4.564	19,52%
<b>Totaal</b>	<b>111.953</b>	<b>195.004</b>	<b>57,41%</b>
<b>2022</b>			
	<b>uitstroom na 12 maanden</b>	<b>instroom januari 2021-december 2021</b>	<b>% uitstroom na 12 maanden</b>
- 25 jaar	31.586	47.973	65,84%
25 tot en met 54 jaar	59.572	106.685	55,84%
55 jaar en +	757	3.993	18,96%
<b>Totaal</b>	<b>91.915</b>	<b>158.651</b>	<b>57,94%</b>

### Nieuwe indeling werkzoekende

Vanaf mei 2021 passen we de nieuwe werkzoekenden indeling toe. **Uitstroom** betekent nu een **wijziging van een status 'werkzoekende zonder werk' (WZW)** op een bepaald moment (bij instroom) naar **een status niet-WZW** op het einde van de meting maand. Vroeger ging het over de verandering van NWWZ naar niet-NWWZ. De resultaten van 2021 werden herberekend volgens deze nieuwe indeling. De doelgroep/instroom bevat alle werkzoekenden zonder werk (ook Brusselaars en werkzoekenden van buiten Brussel/Vlaanderen) die niet in outplacement zijn en niet passief beschikbaar zijn

## Jongeren onder de 25 jaar

Het aandeel jongeren zonder werk daalde tegenover 2021, en volgde daarin de algemene trend van dalende werkloosheid.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Werkzoekendengraad &lt;25 jaar</b>	15,80%	14,50%	13,50%	14,40%	11,90%	10,70%
<b>Evolutie &lt;25 jaar ten opzichte van vorig jaar</b>	-5,9%	-9,90%	-7,40%	4,00%	-17,10%	-9,70%

In 2022 zetten we in onze aanpak voor jongeren tot 25 jaar het Jeugdwerkplan ongewijzigd verder. In **het Jeugdwerkplan**, geënt op de Europese Youth Guarantee, besteden we bijzondere aandacht aan alle schoolverlaters. We benaderen hen actief om de overgang van schoolbanken naar arbeidsmarkt zo vlot mogelijk te laten verlopen. We passen onze dienstverlening en informatie aan: van jongeren die de weg naar de arbeidsmarkt zelf vinden tot jongeren die de school vroegtijdig verlaten of onderweg afhaken. Samen met ondernemingen en sectoren hebben we als doel dat deze leerlingen hun schoolloopbaan toch gekwalificeerd kunnen afronden.

We blijven ook verder inzetten op het outreachend mandaat van onze **jongerenconsulenten** om de meest kwetsbare en moeilijk bereikbare jongeren te bereiken via andere kanalen dan de geijkte. De jongerenconsulenten bouwen ook een stevig netwerk op met lokale partners en organisaties rondom de jongere.

We hernieuwden en diepten de **samenwerking met onderwijskoepels GO! en KO** uit. We zetten ook de warme overdracht met onderwijspartners die alternerend leren aanbieden verder: zo is de jongere meteen gekend bij VDAB wanneer deze de schoolbanken verlaat. In 2022 konden de onderwijsprofessionals gebruik maken van ons **digitaal aanbod van webinars en online modules** om hun leerlingen voor te bereiden op de arbeidsmarkt.



### Tweedekansleerwegen

Net als de voorbije jaren is er in het begeleiden van jongeren steeds aandacht voor het verkennen van de opleidingsmogelijkheden die de positie van de jongeren op de arbeidsmarkt kan versterken. In 2022 continueerden we het aanbod van **de Syntra leertijd**. Deze vorm van werkplekieren is specifiek gericht op jongeren tussen 15 en 25 jaar en leidt tot een **onderwijskwalificatie**. Jongeren combineren wekelijks één dag les met vier dagen werkplekieren bij een ondernemer. Voor jongeren die schoolmoe zijn en klaar voor de arbeidsmarkt is niet altijd haalbaar om terug naar het onderwijs te gaan. Daarom hebben we in 2022 de opgebouwde expertise van de Syntra leertijd ingezet om van start te gaan met het ontwikkelen van een beroepskwalificerende traject: **leerjobs**.

## Projecten voor jongeren

### Lokale partnerschappen voor jongeren

ESF en VDAB willen de positie van jongeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt versterken. Dit project stimuleert in heel Vlaanderen bottom-up initiatieven die partnerschappen op lokaal niveau tot stand brengen en die de effectiviteit van de begeleiding en ondersteuning van (kwetsbare) jongeren vergroten. We continueerden deze samenwerking.

### Transitietrajecten voor leerlingen

ESF lanceerde in 2020 samen met het Departement Onderwijs en Vorming voor 2 schooljaren 'Transitietrajecten' voor leerlingen, in de tweede en derde graad van het beroepssecundair onderwijs die door de school geïdentificeerd worden als potentiële vroegtijdige schoolverlaters. Het project **Flip the Switch**, met promotorschap door VDAB en uitvoering door GTB en de serv-partners biedt ook in 2022 een aanbod aan (onderwijs) loopbaanbegeleiding en transitiebegeleiding naar de arbeidsmarkt, naar tussenstappen om een duurzame loopbaan aan te vatten, of naar een onderwijskwalificatie. In september 2022 zijn de 2 Vlaanderenbrede aanbieders van transitietrajecten gefuseerd. Via **Pep Talk/Flip the Switch** bieden GTB en de serv-partners (onder het promotorschap van VDAB) transitietrajecten aan voor jongeren uit de 2e en 3e graad van het BSO, TSO en DBSO, die door de school geïdentificeerd worden als potentiële vroegtijdige schoolverlaters.

## Verder aanbod voor jongeren



intensieve begeleiding op maat voor kwetsbare jongeren en jongeren met nood aan persoonlijke dienstverlening



een beroepsverkennende stage om uit te zoeken of een beroep geschikt is



een werkervaringsstage voor het versterken van generieke competenties en opbouwen van werkervaring



een individuele beroepsopleiding (IBO), een opleiding op maat bij de werkgever



vacatures op maat



mail op maat



een praktijkgerichte beroepsopleiding



onderwijs-kwalificerend opleidingstrajecten (OKOT)



## Werkzoekenden ouder dan 55 jaar

### Onze aanpak

In 2022 werkten we voor 55-plussers op dezelfde manier verder als de voorbije jaren. We houden dus geen rekening met de leeftijd, maar met de afstand tot de arbeidsmarkt en uiteraard ook nog steeds met de **types van beschikbaarheid**. 55-plussers moeten op dezelfde manier benaderd worden als andere werkzoekenden en van het volledige aanbod van VDAB kunnen gebruik maken. Op het einde van 2021 startten we met de **tender 'IB+'**, gericht op de langdurig werkzoekenden, maar waarvan 55-plussers een substantieel aandeel vormen. Deze tender liep dus maar ten volle vanaf begin 2022. De werkgeversbenadering is binnen deze tender het belangrijkste onderdeel. De partnerorganisaties werken aan de actiebereidheid, bereiden de deelnemers voor op de arbeidsmarkt van vandaag en maken zo snel mogelijk gebruik van jobhunting. 55-plussers kunnen al sneller dan na 1 jaar worden toegeleid.

### Onze cijfers

Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2021 stroomden 3993 werkzoekende 55+ers in. Daarvan stroomden er na 12 maanden 757 (of 18,96%) uit naar werk.

### Belang van correcte informatie

Tijdens de begeleiding van oudere, aangepast beschikbare werkzoekenden stellen we vast dat een groot aantal van deze werkzoekenden niet op de hoogte is van hun verplichtingen. Ze gaan er ten onrechte van uit dat ze 'gerust' gelaten worden. We organiseren korte, informatieve workshops voor oudere werkzoekenden die pas werkloos geworden zijn en ondersteunen infosessies die vakbonden organiseren.

## Tijdelijk werklozen

Ook in 2022 zetten we verder in op communiceren naar de tijdelijk werklozen om het dienstverleningsaanbod van VDAB (voornamelijk competentieversterking) kenbaar te maken. We verstuurden 116.344 communicaties naar 109.337 unieke tijdelijk werklozen. Zij kregen e-mails, verspreid over een korte periode, waarvan de inhoud na de eerste e-mail afgestemd is op hun klikgedrag (focus op opleiding, jobs of loopbaan).

	<b>Tijdelijk werklozen</b>	<b>Intensief tijdelijk werkloos (3 opeenvolgende maanden 10 dagen of meer tijdelijk werkloos)</b>
Aantal	301.151	14.456
Gestarte competentieversterkende acties	13.657	907

In 2022 schreven zich 2.687 unieke personen in als tijdelijk werkloze. In oktober 2022 kwam er nieuwe regelgeving rond tijdelijke werkloosheid, die van toepassing is op tijdelijk werklozen sinds september 2022. De nieuwe regelgeving voorziet o.m. een inschrijfplicht voor tijdelijk werklozen die drie maanden tijdelijk werkloos zijn. Vanaf december 2022 zijn deze tijdelijk werklozen dus verplicht om zich in te schrijven bij VDAB.

## Bemiddeling van werkzoekenden met recente werkervaring

VDAB startte in 2021 met een nieuw aanbod 'Bemiddeling voor werkzoekenden met recente werkervaring' (de werknemers in opzeg ingeschreven in cat 10 en de tijdelijk werklozen ingeschreven in cat 92). Deze dienstverlening wordt uitgevoerd door onze partners. Het

doel is een proactief, vrijblijvend en preventief bemiddelingsaanbod aan te bieden om zo een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt te realiseren, werkloosheid te vermijden of in duur te beperken.

<b>Categorie Wz toeleidingsselectie</b>	<b>10: Wn in opzegtermijn of met verbrekingsvergoeding</b>	<b>92: Tijdelijke verplicht ingeschreven Wz</b>	<b>Totaal</b>
Aantal toeleidingen naar BWRW-partners (t/m eind 2022)	12.099	3.451	15.550
waarbij de klant gestart is met de begeleiding (t/m eind 2022)	1.160	192	1.352
waarvan de begeleiding normaal is afgesloten (t/m eind 2022)	821	138	959
waarvan met positief resultaat	545	78	623
% met positief resultaat (tov aantal normaal afgesloten)	66,40%	56,50%	65,00%
waarvan met positief resultaat 'uitstroom naar werk'	512	72	584
% met positief resultaat 'uitstroom naar werk' (tov aantal normaal afgesloten)	62,40%	52,20%	60,90%
waarvan met positief resultaat 'IBO'	6	1	7
% met positief resultaat 'IBO' (tov aantal normaal afgesloten)	0,70%	0,70%	0,70%
waarvan met positief resultaat 'opleiding'	33	6	39
% met positief resultaat 'opleiding' (tov aantal normaal afgesloten)	4,00%	4,30%	4,10%

Binnen de totale groep van 15.550 toeleidingen (sinds de start in 2021) ging gemiddeld 8,7% klanten in op het vrijblijvende aanbod van de partner. Gemiddeld genomen stappen 9,6% van de werknemers in opzeg of verbrekingsvergoeding in, terwijl 5,6% van de tijdelijk werklozen instappen.

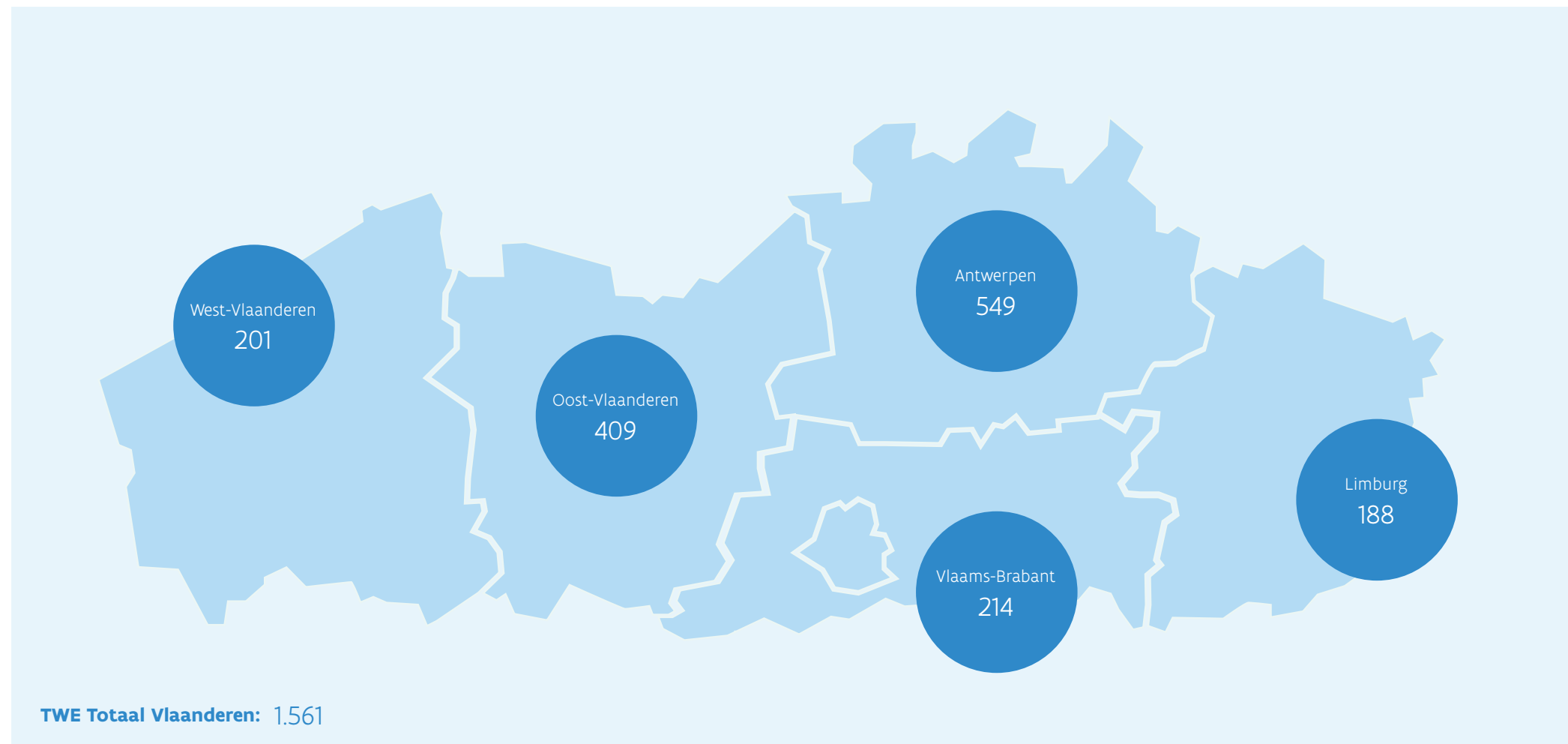
Van de 1.352 klanten die een begeleiding zijn opgestart, stroomden 65% van de klanten uit met een positief resultaat (uitstroom naar werk, IBO, opleiding).

### TWE-Tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden (tender)

Mensen die al lang werkzoekend zijn, hebben het vaak moeilijk om hun loopbaan opnieuw te lanceren door het gebrek aan recente werkervaring. Daarom ontwikkelde de Vlaamse Regering de Tijdelijke werkervaring (TWE). Via opleidingen en stages kunnen werkzoekenden zo opnieuw aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt.

De laatste toeleringen naar deze activerende maatregel vonden plaats in 2022. Vanaf 2023 kan er toegeleid worden naar GLOW (Groeien en leren op de werkvloer). Tot en met 2024 zullen er echter nog lopende TWE trajecten bestaan en worden opgevolgd.

#### Overzicht van het aantal toeleringen per provincie en het totaal aantal toeleringen in 2022:



**Aantal toeleidingen per partner in TWE voor 2022:**

Penhouder	Toeleidingen
Alexander Calder Arbeidsintegratie	190
Begeleidingsdienst Limburgs Mijnggeb	35
Job & Co Sint-Amandsberg	180
De Poort Vzw Voor Wonen En Werk	57
Groep Intro Vzw	363
Loca Consult	144
Sbs	550
Werkervaringsbedrijven	42
<b>Twe Totaal Vlaanderen</b>	<b>1.561</b>

**Hoeveel trajecten TWE tender werden per maand en per provincie opgestart:**

Provincie	Startmaand												Eind-totaal
	2022 01	2022 02	2022 03	2022 04	2022 05	2022 06	2022 07	2022 08	2022 09	2022 10	2022 11	2022 12	
Antwerpen	52	48	58	40	53	50	38	32	47	52	39	40	549
Limburg	15	25	22	15	15	17	13	14	16	10	12	14	188
Oost-Vlaanderen	47	46	56	43	36	45	22	26	23	33	17	15	409
Vlaams-Brabant	21	27	26	18	16	20	9	13	21	17	11	15	214
West-Vlaanderen	14	23	21	18	16	17	20	9	15	14	22	12	201
<b>Eindtotaal</b>	<b>149</b>	<b>169</b>	<b>183</b>	<b>134</b>	<b>136</b>	<b>149</b>	<b>102</b>	<b>94</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>101</b>	<b>96</b>	<b>1561</b>

**TWE WZ Aantal trajecten opgestart 2022 met positieve uitstroom**

Provincie	WEO aantal opgestart	% gestart vs gegarandeerd	Beëindigd en gemeten	Positieve uitstroom	% positieve uitstroom
Antwerpen	549	54,20%	138	65	47,10%
Limburg	188	52,50%	60	18	30,00%
Oost-Vlaanderen	409	54,10%	131	54	41,20%
Vlaams-Brabant	214	58,60%	69	35	50,70%
West-Vlaanderen	201	76,10%	68	19	27,90%
<b>TWE Totaal Vlaanderen</b>	<b>1.561</b>	<b>56,60%</b>	<b>466</b>	<b>191</b>	<b>41,00%</b>

## Overzicht van het aantal trajecten en soort werkplekinstrumenten in de trajecten

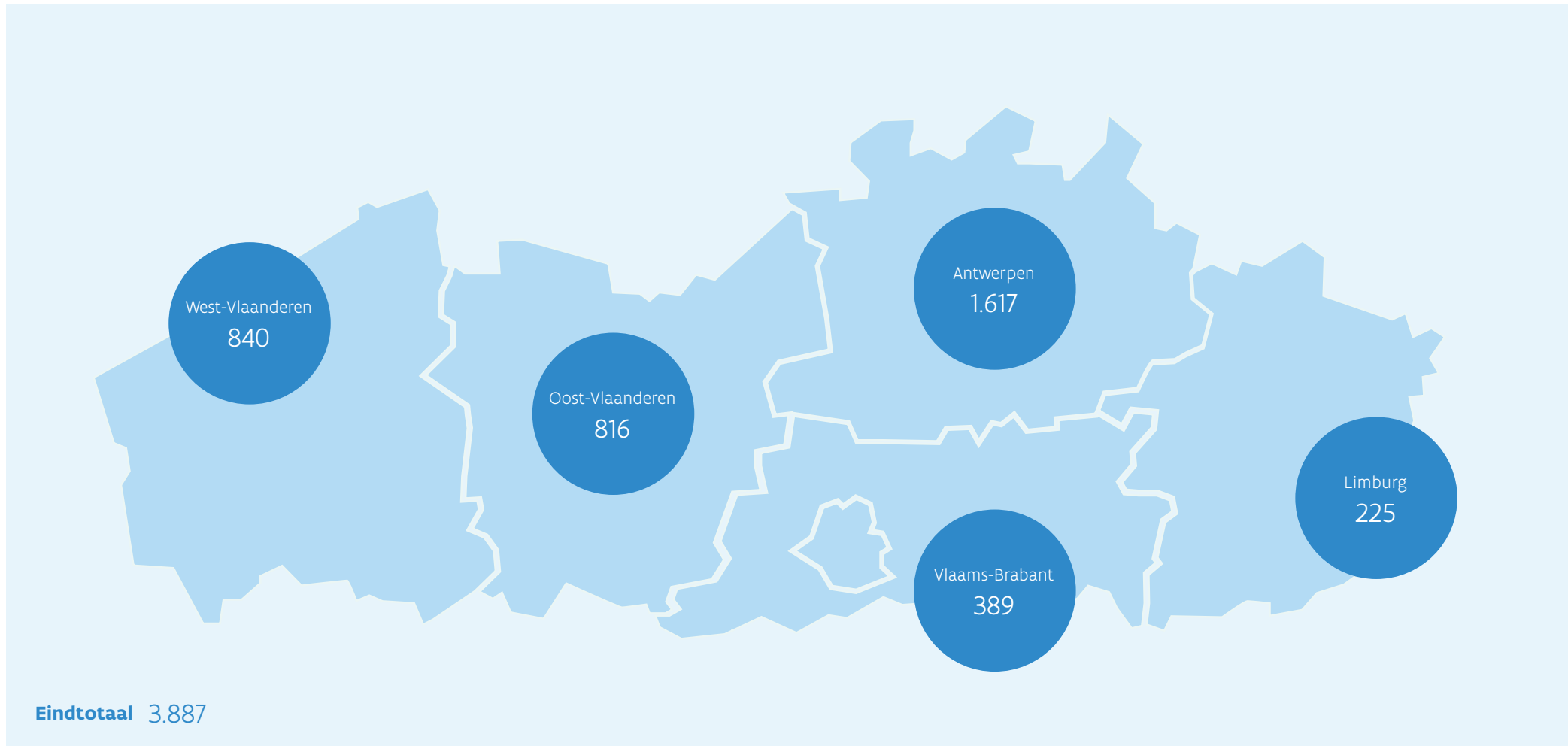
Overzicht naar soort activiteit	Totaal aantal		IBO		WES		BVS		OPL		WERK
<b>Antwerpen</b>	<b>549</b>	<b>11</b>	<b>2,00%</b>	<b>140</b>	<b>25,50%</b>	<b>5</b>	<b>0,90%</b>	<b>32</b>	<b>5,80%</b>	<b>178</b>	<b>32,40%</b>
ALEXANDER CALDER	190	3	1,60%	54	28,40%	3	1,60%	8	4,20%	68	35,80%
Groep Intro vzw	130	3	2,30%	21	16,20%	2	1,50%	8	6,20%	40	30,80%
COMPAAAN Job&Co	0		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
SBS SKILL BUILDERS	187	5	2,70%	51	27,30%		0,00%	15	8,00%	52	27,80%
VZW WEB	42		0,00%	14	33,30%		0,00%	1	2,40%	18	42,90%
<b>Limburg</b>	<b>188</b>	<b>9</b>	<b>4,80%</b>	<b>34</b>	<b>18,10%</b>	<b>3</b>	<b>1,60%</b>	<b>9</b>	<b>4,80%</b>	<b>78</b>	<b>41,50%</b>
BLM	22	1	4,50%	9	40,90%	1	4,50%		0,00%	10	45,50%
GOB ARBEIDSKANSEN vzw	6		0,00%	3	50,00%	2	33,30%		0,00%	1	16,70%
LIV AAN HET WERK	7	2	28,60%	2	28,60%		0,00%		0,00%	2	28,60%
COMPAAAN Job&Co	0		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
SBS SKILL BUILDERS	153	6	3,90%	20	13,10%		0,00%	9	5,90%	65	42,50%
VZW WEB	0		0,00%	0	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
<b>Oost-Vlaanderen</b>	<b>409</b>	<b>10</b>	<b>2,40%</b>	<b>96</b>	<b>23,50%</b>	<b>20</b>	<b>4,90%</b>	<b>13</b>	<b>3,20%</b>	<b>183</b>	<b>44,70%</b>
ARGOS VZW IEPER	0		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
DIVERGENT	17		0,00%	2	11,80%		0,00%		0,00%	9	52,90%
Groep Intro vzw	89	2	2,20%	9	10,10%	3	3,40%	9	10,10%	46	51,70%
IKOO - DENDERMONDE	10		0,00%	2	20,00%		0,00%	1	10,00%	3	30,00%
COMPAAAN Job&Co	151	4	2,60%	47	31,10%	16	10,60%	1	0,70%	67	44,40%
SBS SKILL BUILDERS	142	4	2,80%	36	25,40%	1	0,70%	2	1,40%	58	40,80%

<b>Vlaams-Brabant</b>	<b>214</b>	<b>4</b>	<b>1,90%</b>	<b>49</b>	<b>22,90%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>	<b>2,80%</b>	<b>84</b>	<b>39,30%</b>
ALEXANDER CALDER	0		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Groep Intro vzw	146	2	1,40%	33	22,60%		0,00%	6	4,10%	52	35,60%
SBS SKILL BUILDERS	68	2	2,90%	16	23,50%		0,00%		0,00%	32	47,10%
<b>West-Vlaanderen</b>	<b>201</b>	<b>3</b>	<b>1,50%</b>	<b>45</b>	<b>22,40%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>1,00%</b>	<b>81</b>	<b>40,30%</b>
ARGOS VZW IEPER	27		0,00%	1	3,70%		0,00%		0,00%	15	55,60%
DE POORT VZW	41		0,00%	11	26,80%		0,00%		0,00%	13	31,70%
Groep Intro vzw	12		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4	33,30%
TOT UW DIENST vzw	11	1	9,10%	2	18,20%		0,00%		0,00%	3	27,30%
WERKPERSPECTIEF	27		0,00%	8	29,60%		0,00%	1	3,70%	10	37,00%
EMINO WEST-VLAANDEREN	83	2	2,40%	23	27,70%		0,00%	1	1,20%	36	43,40%
SBS SKILL BUILDERS	0	.	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.561</b>	<b>37</b>	<b>2,40%</b>	<b>364</b>	<b>23,30%</b>	<b>28</b>	<b>1,80%</b>	<b>62</b>	<b>4,00%</b>	<b>604</b>	<b>38,70%</b>

## TWE-OCMW

OCMW's kunnen tijdelijke werkervaringstrajecten opstarten voor hun leefloongerechtigden. Leefloongerechtigden met een **gebrek aan (tijdelijke) werkervaring, arbeidsattitudes en/of generieke competenties die niet onmiddellijk aan de slag** kunnen in het normaal economisch circuit (NEC) komen hiervoor in aanmerking.

In 2022 bedroeg het aantal opgestarte trajecten per provincie:



## Hoeveel personen per maand starten een TWE-OCMW-traject in 2022

Provincie	Startmaand												Eind-totaal
	2022 01	2022 02	2022 03	2022 04	2022 05	2022 06	2022 07	2022 08	2022 09	2022 10	2022 11	2022 12	
Antwerpen	124	122	168	144	126	143	112	130	148	138	150	112	1.617
Limburg	20	19	23	18	27	19	8	9	22	25	12	23	225
Oost-Vlaanderen	79	62	74	73	70	77	42	58	75	88	69	49	816
Vlaams-Brabant	37	41	32	33	24	39	28	26	31	34	34	30	389
West-Vlaanderen	65	68	71	65	79	76	54	58	75	90	81	58	840
<b>Eindtotaal</b>	<b>325</b>	<b>312</b>	<b>368</b>	<b>333</b>	<b>326</b>	<b>354</b>	<b>244</b>	<b>281</b>	<b>351</b>	<b>375</b>	<b>346</b>	<b>272</b>	<b>3.887</b>

## De uitstroomcijfers en de duurzaamheidsgraad:

Een aanzienlijk percentage van de personen die een TWE-OCMW-traject hebben doorlopen, zijn duurzaam aan het werk en worden wel degelijk geactiveerd.

Uitstroompercentage op verschillende tijdstippen nadat het TWE OCMW traject is beëindigd:

	1 maand na het einde	6 maanden na het einde	12 maanden na het einde
Aantal beëindigde TWE-OCMW-trajecten	23.843	22.122	19.955
Aan het werk als werknemer	48,55%	61,40%	67,01%
Waarvan duurzaam aan het werk als werknemer		76,43%	67,63%
Aan het werk als zelfstandige	1,17%	1,86%	2,62%
Waarvan duurzaam aan het werk als zelfstandige		62,86%	44,44%





# Intensieve Dienstverlening

5

Met Intensieve Dienstverlening ondersteunen we werkzoekenden die een extra duwtje in de rug nodig hebben. Dit zijn werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die nood hebben aan gespecialiseerde acties om deze afstand te overbruggen. We bundelen onze expertise en die van onze partners om een dienstverlening op maat aan te bieden naargelang de noden van de klant.

## Gespecialiseerde dienstverlening

Voor werkzoekenden met ernstige gezondheidsproblemen of een arbeidsbeperking werkt VDAB samen met gespecialiseerde partners zoals **GTB en de GOB's**. GTB biedt bemiddeling, ondersteuning en versterkende acties die werkzoekenden dichterbij betaald werk brengen. De GOB's bieden gespecialiseerd werkplekklere aan om in samenwerking met de werkgevers de brug te slaan naar betaald werk.

Eind 2021 ondertekenden we **een nieuwe overeenkomst met GTB**: de basis voor een vernieuwde, sterke en toekomstgerichte samenwerking. Deze overeenkomst geeft juridisch vorm aan de sterke banden tussen GTB en VDAB, en stelt ons in staat om de komende jaren in te zetten op een hogere werkzaamheidsgraad van mensen met een beperking en gezondheidsproblemen.

In 2022 startte op basis van deze nieuwe overeenkomst het aanbod **“Gespecialiseerde oriëntering”** op voor werkzoekenden die fysieke drempels tot de arbeidsmarkt ervaren. De doelstelling beoogt een (her)oriëntatie op korte termijn richting betaald werk in het reguliere arbeidscircuit.

Bemiddelaars van VDAB of gespecialiseerde partners die nood hebben aan ondersteuning rond de bemiddeling, kunnen terecht bij de **Dienst Gespecialiseerde Screening** van VDAB. Daarnaast voert deze dienst ook screenings uit rond adviezen en rechten.

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking kunnen een aanvraag indienen voor een **Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregel** of een **advies sociale economie**. Deze aanvragen worden behandeld door het **Team Tewerkstellingsondersteunende maatregelen** dat nauw samenwerkt met de Dienst Gespecialiseerde Screening. Wanneer stappen naar werk niet mogelijk zijn wegens te veel problemen op andere levensdomeinen, geeft de Dienst Gespecialiseerde Screening een **advies welzijn**.

## Gemeenschapsdienst & GLOW

In 2022 werd de conceptnota door VDAB en de Vlaamse regering verder geconcretiseerd. De gemeenschapsdienst is een laagdrempelige stage (WES) met enkele specifieke kenmerken:



De stage vindt plaats in een onderwijsinstelling, VZW of lokaal bestuur



De stage duurt min. 32u/ maand en max. 64u/ maand



De werkzoekende is minstens 2 jaar uitkeringsgerechtigde werkzoekende

Gemeenschapsdienst vormt een onderdeel van de activerende maatregel **GLOW** (Groeien & Leren Op de Werkvloer). Dit nieuwe activerende traject is een samenvloeiing van tijdelijke werkervaring voor Werkzoekenden (tender) en GOB werking 'gespecialiseerd werkplekklere' en start op 1 maart 2023.

# Wijk-werken

Voelt een werkzoekende of leefloongerechtigde zich nog niet volledig klaar voor een job? Dan is wijk-werken misschien wel de oplossing. Sinds 2018 vervangt wijk-werken het vroegere PWA-stelsel. Met wijk-werken zet Vlaanderen in op het activeren van deze werkzoekenden naar een job in het normaal economisch circuit (NEC). Wijk-werken maakt dus deel uit van een tewerkstellingstraject en een groeipad naar betaald werk.

## Doelgroep van Wijk-werken

Wijk-werken is bedoeld voor werkzoekenden, ingeschreven bij VDAB, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een laagdrempelig activeringsinstrument voor een kwetsbare doelgroep. De werkzoekende:

- heeft **gebrek aan werkervaring** of recente werkervaring;
- kan **niet minimaal een halftijdse professionele tijdsbesteding opnemen** waardoor instroom in een andere maatregel niet mogelijk is;
- kan na wijk-werken **doorstromen** naar een volgende stap in het traject naar werk.

## De activiteiten binnen Wijk-werken

Er is een Vlaamse activiteitenlijst met toegelaten klusjes binnen wijk-werken. Je kan dus niet zomaar eender wat doen op om het even welke plaats. Vooral klein tuinonderhoud, kleine herstellingswerken en hulp bij huishouden zijn populaire activiteiten binnen wijk-werken.

## Hoeveel Wijk-werkdossiers en actieve erkenningen waren er in 2022?

Eind 2022 telden we in totaal **5.311 actieve wijk-werkdossiers** en **17.278 actieve erkenningen** (gemeenten, land- en tuinbouwbedrijven, OCMW's, onderwijsinstellingen, vzw's en niet-commerciële verenigingen).

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal wijk-werkers = actieve dossiers	7.810	7.401	6.757	5.782	5.311
Aantal gebruikers = actieve erkenningen	24.425	21.013	19.271	19.118	17.278

# Activeringstrajecten

35

In een activeringstraject krijgt de werkzoekende de kans om samen met een bemiddelaar én een begeleider uit de sector zorg/welzijn zijn problemen aan te pakken. Dit zijn trajecten waarvoor beleidsdomeinen Werk en Welzijn de handen in elkaar slaan met als doel de klant voor te bereiden op betaalde tewerkstelling. De werkzoekende tekent samen met een GTB-bemiddelaar (casemanager Werk) en een casemanager Zorg zijn eigen trajectplan uit. Tijdens het traject zetten we tegelijkertijd in op werk- én zorgacties. Door gesprekken met een arts, therapeut of andere hulpverleners en het rustig opbouwen van competenties in een activeringsstage worden drempels naar betaald werk aangepakt. Dit kan zowel in het reguliere arbeidscircuit zijn als in de sociale economie.

### Partners in het activeringstraject

- 99 gemandateerde Casemanagers Zorg
- 6 Penhouders
- 176 werk- en zorgactoren

### Momentopname eind 2022

- 1.431 deelnemers volgen een activeringstraject
- 175 personen in de opstartfase van het activeringstraject
- 84 deelnemers zitten in de fase van toeleiding naar het activeringstraject
- 2.802 deelnemers hebben in 2022 een activeringstraject afgerond met eindadvies

### Het profiel van de werkzoekende in een activeringstraject

-  **17%** leeft in een situatie van armoede
-  **59%** van de deelnemers heeft een arbeidsbeperking
-  **43%** is kortgeschoold
-  **58%** is langer dan 2 jaar werkloos

## Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie

De verschillende vormen van arbeidszorg in de sociale economie werden in 2021 omgevormd tot **AMA (arbeidsmatige activiteiten)**. De deelname aan AMA sociale economie is gericht op een zo kort mogelijk traject, omdat de persoon geen beroepsinkomen heeft, geen rechten opbouwt in de sociale zekerheid maar een uitkering of leefloon ontvangt. Anderzijds kan de persoon zo lang als nodig gebruik maken van deze mogelijkheid in de verwachting dat de persoon kan doorgroeien naar een betaalde tewerkstelling

VDAB kreeg de opdracht om de 'zittende doelgroep' (1.627 personen) te evalueren gedurende een periode van twee jaar (2021 en 2022). Deze opdracht werd uitgevoerd door GTB en is recent afgerond.

### Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

Van de 1627 personen uit de startgroep zijn er nog 403 lopende trajecten op 1 januari 2023

Een aantal kenmerken van de 'zittende doelgroep':

- Verdeling doelgroep lopende trajecten:
  - › een RVA uitkering.
  - › een RIZIV statuut.
- Verdeling doelgroep afgesloten trajecten:
  - › een RVA uitkering.
  - › is ziek
  - › is aan het werk
- De leeftijd van de grootste doelgroep (zowel lopend als afgesloten) is van 25 en 59 jaar
- De belangrijkste redenen van het afsluiten van dit traject zijn:
  - › reeds lange tijd niet meer actief op de werkvloer.
  - › reeds lange tijd op ziekte.
  - › wederzijdse beslissing
  - › advies welzijn en toeleiding naar AMA welzijn.

## Vernieuwde vacaturewerking binnen sociale economie

Na een interne audit werd in 2022 een vernieuwde vacaturewerking binnen de sociale economie uitgerold. Via werkgroepen en het opstellen van een draaiboek werd een uniforme aanpak en registratie over de verschillende provincies mogelijk. Door de uniforme werking en registratie krijgt elke werkgever dezelfde service en wordt dit zichtbaar in de dossiers.

## Individuele Werk- Welzijnsbemiddeling

De werk-welzijnsbemiddeling is een bemiddelingstraject dat kwetsbare werkzoekenden in armoede begeleidt naar een duurzame tewerkstelling. De werk-welzijnsbemiddelaar van VDAB brengt de competenties en talenten in kaart in functie van tewerkstelling en opent ook perspectieven naar andere welzijnsdiensten. Het is een gecoördineerde, integrale en gestructureerde aanpak over de verschillende levensdomeinen heen.

In 2020 startte het aanvullend project '**Versterking van de werk-welzijnsbemiddeling**' op. Het aanbod heeft tot doel om de klant te empoweren om zo de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Sinds de start van het groepsaanbod in oktober 2020 zijn er t.e.m. december 2022 in 587 klanten gestart.

## Bemiddeling gedetineerden: 'Aan de bak'

'Aan de Bak' is het bemiddelingsprogramma van VDAB voor gedetineerden in alle gevangenissen van Vlaanderen en Brussel. Zo bieden we onze dienstverlening via het zogenaamde **importmodel intramuros** aan. Werk neemt namelijk een cruciale rol in binnen de reïntegratie van de gedetineerde.

De detentieconsulenten van VDAB brengen de noden en behoeften van de gedetineerde werkzoekende in kaart in functie van competentieversterking of werk. Hiervoor is overleg en afstemming nodig met de verschillende actoren en partners die actief zijn binnen de gevangenis, zowel vanuit Justitie als vanuit de Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Er wordt ook rekening gehouden met de voorwaarden die opgelegd zijn door Justitie en de Strafvuotoeringsrechtbank. Daarnaast informeert en sensibiliseert de detentieconsulent werkgevers en partners en zoeken naar werk- en opleidingsvloeren.

Gedetineerden die in vrijheid gesteld worden of onder elektronisch toezicht staan, komen na een warme overdracht terecht in de reguliere werking van VDAB.

In 2022 werd er voor 828 gedetineerden een intensieve bemiddeling 'Aan de Bak' opgestart. We registreerden daarnaast in totaal 1.846 gesprekken basisdienstverlening.

# Re-integratie van personen met een beperking of gezondheidsprobleem

Voor werkzoekenden met een beperking of een gezondheidsprobleem is er al enige tijd een mindswitch van **'arbeidsongeschikt' naar 'werken met een gezondheidsprobleem'**. Werkbaar werk kan bijdragen tot herstel en/of algemeen welzijn. De focus ligt op de mogelijkheden van de werkzoekende in plaats van op de beperking(en).

Deze overtuiging werd in 2021 nog versterkt door de prioriteit van de Vlaams regering om langdurig zieken opnieuw aan het werk te krijgen. Het Vlaams actieplan re-integratie langdurig zieken vertrekt vanuit **de ambitie om mensen met gezondheidsproblemen (mentaal en/of fysiek) ongeacht hun statuut opnieuw aan de slag te krijgen**. We maken werk van een groeppad om meer arbeidsongeschikte werkzoekenden te begeleiden naar werk.

Dit groeppad werd eind 2022 vastgelegd in een hernieuwd raamakkoord tussen VDAB en RIZIV en ziekenfondsen, met als voornaamste doel meer arbeidsongeschikte klanten te bemiddelen naar werk. In 2022 werden 4.667 trajecten naar werk gestart voor arbeidsongeschikte werkzoekenden, die een uitkering kregen omwille van ziekte. Werkzoekenden met gezondheidsproblemen, die nood hebben aan begeleiding van VDAB of één van de partners, **kunnen op vrijwillige basis instappen in een traject naar werk**. Focus is betaald werk. De intensiteit van deze begeleiding verschilt naargelang de competenties, mogelijkheden bij (huidige of andere) werkgever en de vraag van de arbeidsmarkt. Vaak is werk voor deze mensen pas mogelijk na heroriëntatie en/of competentieversterking of mits een aangepaste werkomgeving of arbeidsomstandigheden.

## ESF CB

In 2022 is het project **Capacity Building** opgestart om niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een complexe problematiek de nodige ondersteuning te geven om te participeren in de maatschappij, inclusief, maar niet uitsluitend, via werk. Dit is een initiatief van EU WSE, in samenwerking met VDAB, VVSG, en de steden Antwerpen en Gent.

Vanaf 2024 worden duurzame Lokale partnerschappen opgericht via een ondersteunende structuur met multidisciplinaire teams.

De lokale partnerschappen zullen bij de begeleiding van een klant naar meer inclusie werken op een permanent lerende wijze, vanuit de noden van de klant.

Het is de bedoeling een 50-tal duurzame lokale partnerschappen op te richten die actief zijn van begin 2024 tot einde 2029.

In 2022 werden voor dit project een vijftigtal medewerkers aangeworven, waaronder een 20-tal medewerkers bij VDAB. De eerste voorbereidende stap - na de opleiding van deze medewerkers - is het afbakenen van lokale werkingsgebieden.

## Individueel maatwerk (IMW)

Individueel maatwerk is een maatregel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en met de juiste begeleiding aan de slag kunnen (blijven) op de reguliere arbeidsmarkt. IMW start vanaf 2023.

De bestaande maatregelen Lokale Diensten Economie (LDE), Sociale InschakelingsEconomie (SINE) en de Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP) worden opgenomen in individueel maatwerk (IMW). Deze maatregel betekent **dat er een loonpremie en/of een begeleidingspremie voorzien wordt voor de werkgever**. Doel is om zo de drempel voor het aanwerven van mensen met een arbeidsbeperking te verlagen, en ervoor te zorgen dat ze met de juiste begeleiding aan de slag kunnen (blijven) op de reguliere arbeidsmarkt. Er komt een ondersteuningspremie om het zelfstandig ondernemerschap te stimuleren bij personen met een arbeidsbeperking. Zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van de begeleidingspremie. De maatregel is complementair aan maatwerk bij collectieve inschakeling. VDAB zal instaan voor de indiceringen en de evaluaties.

In 2022 heeft VDAB al heel wat werk voorbereidend werk verricht. Zo startten we met de ontwikkeling van de nodige systemen waarbij steeds afgestemd werd met het Departement voor Werk en sociale economie. VDAB en het Departement Werk hebben een webinar voor werkgevers en intermediairen over IMW verzorgd.

Voor de VDAB collega's werd een e-module in 4 delen ontwikkeld die VDAB ook ter beschikking stelt aan zijn partners.



We zijn er een loopbaan lang

6

## Versterken en ontwikkelen van loopbaancompetenties

Dat is en blijft ook in 2022 de inzet van de loopbaanbegeleiders en het aanbod via de loopbaancheques.

Werknemers of zelfstandigen met minstens 7 jaar werkervaring hebben recht op twee loopbaancheques of een totaal van 7 uur begeleiding. De loopbaancheques kun je inzetten voor één langlopende begeleiding of voor twee korte trajecten.

In 2022 maakten **19.540 personen** gebruik van deze dienstverlening om meer richting te geven aan hun loopbaan. Dat zijn er **1.187 meer** dan in 2021, maar toch nog steeds veel minder dan in het topjaar 2019. Hiervoor zijn twee redenen:



De beslissing van de Vlaamse Regering om de werkervaring als voorwaarde voor een loopbaancheque te verhogen van 1 naar 7 jaar.




De coronacrisis.

Op 31 december 2022 zijn er **264 gemandateerde loopbaancentra** actief die loopbaanbegeleiding aanbieden. Werknemers kunnen hierdoor op één van de **4.168 locaties** in Vlaanderen terecht met hun loopbaanvragen.

De tevredenheid van de Vlaamse werkenden over loopbaanbegeleiding via de loopbaancheque bedraagt **87,1%**.

# WORK-UP CALL



**Denk jij op maandagochtend al aan vrijdagavond?**

Dan is **loopbaanbegeleiding** misschien iets voor jou.

40





Werkplekleren en opleiding

7

# Werkpleklerin als opstap naar werk

Werkpleklerin is een verzamelnaam voor **competentieversterkende acties in een bedrijf**. De bedrijfscontext maakt de verworven competenties relevanter en efficiënter, en verhoogt de uitstroom van werkzoekenden. In 2022 werd de organisatie van werkpleklerin minder dan de twee vorige jaren beïnvloed door de coronamaatregelen.

Voor (veel langdurig) werkzoekenden is werkpleklerin een hefboom om de weg (terug) te vinden naar de arbeidsmarkt. Naast de gewone mogelijkheden voor opleidingen en stages, bestaan er ook specifieke maatregelen om langdurig werkzoekenden kansen te geven op werkpleklerin:

- **Intensief werkpleklerin** is gericht op het activeren van werkzoekenden die in staat zijn tot betaald werk, maar (nog) niet de juiste generieke competenties en/of arbeidsattitudes hebben. Ze zijn onvoldoende zelfredzaam.
- Ook **IBO** is als activerings- en opleidingsinstrument inzetbaar, vooral om de competentiekloof te dichten. De **competentiekloof** is het verschil tussen wat de kandidaat nu al kan en wat hij of zij moet kunnen om een bepaalde job uit te voeren.

Met een **IBO** bieden we een opleiding op maat op de werkvloer aan. Na de IBO is de competentiekloof gedicht en neemt de werkgever de cursist aan. Voor een IBO is een activeringsstage, beroepsverkennde stage, werkervaringsstage, opleidingsstage en/of beroepsinlevingsstage (BIS) mogelijk.

Een **IBO-plus** is dan weer bedoeld om kwetsbare werkzoekenden meer kansen te geven bij een vacature. Kwetsbare werkzoekenden definiëren we als werkzoekenden jonger dan 25 jaar vanaf de 13de maand werkloosheid en werkzoekenden ouder dan 25 jaar vanaf de 25ste maand werkloosheid. Ook personen met een indicatie van arbeidshandicap komen in aanmerking voor IBO-plus. De IBO-plus duurt maximum 52 weken in plaats van 26 weken en is volledig gratis voor de werkgever.

**Anderstalige klanten** kunnen dan weer rekenen op taalcoaching op de werkvloer tijdens hun IBO. Dat heet een **IBO-T**. De werkgever en de anderstalige klanten kunnen aangeven dat de communicatie op de werkvloer niet vlot verloopt. Dan biedt VDAB (of een partner) de nodige ondersteuning, op maat van de job en de werkvloer. De taalcoach gaat aan de slag met de anderstalige klant én zijn of haar collega's.

## Duaal leren

Sinds september 2022 is duaal leren ook in het volwassenenonderwijs mogelijk. Duale opleidingen in het volwassenenonderwijs worden gebaseerd op een erkende beroepskwalificatie en gaan voor een bepaald percentage van de lestijd op de werkvloer door. Cursisten sluiten een betaalde overeenkomst af met een erkende onderneming en het CVO.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen staan in voor de **erkenning van de onderneming**, zoals in het secundair onderwijs. In 2023 wordt bekeken welke trajecten er mogelijk zijn zodat ook hier werkzoekenden kunnen worden toegelaten.

## Werkplekieren in cijfers

Werkplekervorm	Aantal beëindigde acties	Unieke cursisten (beëindigde)
IBO (gewone zonder IBO-plus)	7.990	7.801
IBO-plus	884	863
Beroepsverkennde stage	4.279	3.875
Werkervaringsstage	1.369	1.157
Opleidingsstage	20.910	12.206
BIS: Beroepsinlevingsstage	1.297 *	710 (niet-anonieme cursisten)
Gespecialiseerde beroepsverkennde stage	3.081	2.427
Activeringsstage (incl. type C)	853	741
<b>Totaal</b>	<b>40.663</b>	<b>28.592</b>



66.4% van de cursisten was aan het werk drie maanden na het einde van een opleidingscluster **met werkplekieren**.



De uitstroom van cursisten **zonder werkplekieren** in hun traject bedroeg 56,5%. Een reden te meer om werkplekieren frequent en flexibel in te zetten.



De uitstroom van cursisten die IBO volgden op zes maanden na het einde (stopgezet of volledig uitgevoerd) van hun IBO bedraagt 80,0%.

Bron: MStr - CV302, maart 2023

\*We geven hier geen aantallen van beëindigde acties, maar van goedkeuring opleidingsplan. VDAB is niet bevoegd voor de opvolging van de BIS-stage. Daarom is voor dit type stage meestal geen precieze einddatum bekend bij VDAB, behalve wanneer er een vrijstelling wordt gegeven.

# Cursisten in opleiding (contactleren)

Werkzoekenden die hun competenties willen opfrissen of professioneel een nieuwe weg willen inslaan, kunnen een opleiding volgen. Dit kan bij VDAB, in samenwerking tussen VDAB en partners, of bij erkende partners van VDAB. De cijfers hieronder hebben betrekking op elk van deze opleidingen. Het gaat zowel om oriënterende opleidingen en beroepsgerichte opleidingen als om opleidingen met focus op generieke competenties.

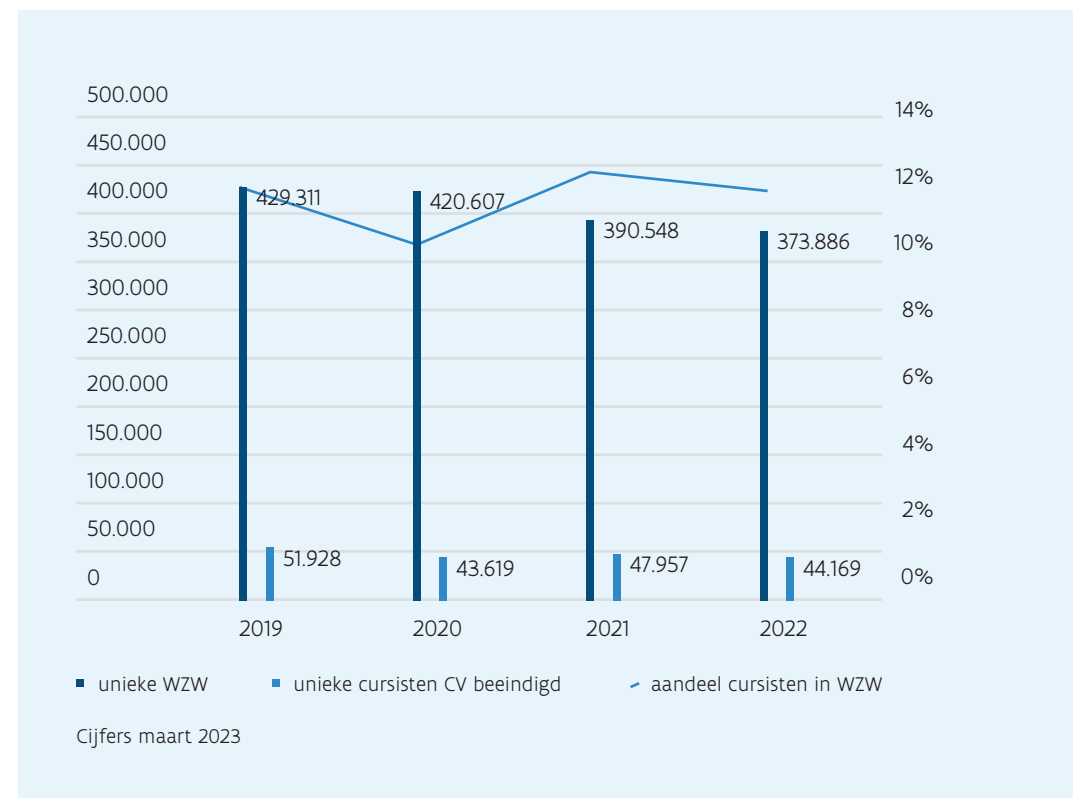
27.154 unieke werkzoekende cursisten beëindigden in 2022 samen 37.594 opleidingen, exclusief online opleidingen.

Beroepencluster	Aantal beëindigde acties	Unieke cursisten (beëindigde)
Bouw en hout	3.245	2.319
Business support, retail en ICT	4.088	3.587
Diensten aan personen en bedrijven	2.655	2.417
Industrie	4.235	2.666
Transport en logistiek	6.920	4.085
Zorg en onderwijs	9.559	8.391
Algemene arbeidsmarktcompetenties	6.207	4.604
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	685	551
<b>Totaal</b>	<b>37.594</b>	<b>27.154</b>

Bron: MStr - CV201, maart 2023

## Aandeel unieke cursisten competentieversterking t.o.v. werkzoekenden zonder werk

We kunnen het aantal unieke cursisten van beëindigde competentieversterking (opleiding en werkplekleren samen) ook afzetten tegen het totaal aantal werkzoekenden zonder werk die bij VDAB ingeschreven zijn gedurende een jaar. Dit aandeel blijft vrij stabiel en schommelt rond 12%, zoals onderstaande grafiek aantoont.



## Uitstroom naar werk van aantal opleidingsclusters per beroepencoluster

Drie maanden na het einde van een opleidingscluster (een aaneenschakeling van verschillende acties opleiding en werkplekleren) meten we de uitstroom naar werk.

Beroepencoluster Hoofdoleding	Aantal oplei- dingsclusters	Aandeel uitgestroomd naar werk na 3 maand
Bouw en hout	1.588	62,5%
Business support, retail en ICT	2.557	58,3%
Diensten aan personen en bedrijven	1.967	61,3%
Industrie	1.610	62,1%
Transport en logistiek	3.473	74,7%
Zorg en onderwijs	4.693	71,7%
Algemene arbeidsmarktcompetenties	3.604	42,3%
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	303	37,0%
<b>Totaal</b>	<b>19.795</b>	<b>62,1%</b>

Bron: MStr - CV401, maart 2023

85,7% is tevreden over onze opleidingen. Een mooie score, wat onze doelstelling is 85%.

## Infrastructuur

VDAB biedt scholen de mogelijkheid om praktijklessen te geven in de opleidingscentra. Scholen kunnen hiervoor gratis gebruik maken van de opleidingsinfrastructuur en dit maximaal tien dagen per leerling. In het schooljaar 2021-2022 gebruikten de scholen de VDAB-opleidingsinfrastructuur in totaal voor:

- 1.782 opgestarte opleidingsacties voor 15.65 leerlingen
- goed voor zo'n 39.404 opleidingsuren

### Doelgroep van het aanbod:

- het tweede leerjaar van de derde graad BSO/TSO
- de derde graad BSO/TSO duaal
- de derde leerjaren van de derde graad BSO
- opleidingen secundair na secundair van het TSO
- de ABO/integratiefase (OV3)
- de leerlingen BSO en leertijd
- de vijfde leerjaren OV3 van het Buitengewoon Secundair Onderwijs

## De leertijd

Sinds 1 januari 2021 is VDAB bevoegd voor de leertijd. Dit is een vorm van werkplekleren voor jongeren (tussen 15 en 25 jaar oud), die een beroepscertificaat en een onderwijskwalificatie willen behalen. Tijdens de leertijd leert de jongere gedurende 4 dagen per week een beroep bij een werkgever en volgt hij 1 dag per week vorming in een Syntra vzw. Een opleidingstraject duurt maximum 3 schooljaren. Voor de duurtijd van het traject wordt een overeenkomst alternerende opleiding gesloten tussen Syntra, het bedrijf en de jongere. De onderneming moet erkend zijn via het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen.

**De leertijd is een uitdovende maatregel:** de Vlaamse Regering heeft beslist het stelsel van leren en werken (waartoe de leertijd behoort) vanaf schooljaar 2021-2022 gradueel in te kantelen naar duaal leren. 2024-2025 is het laatste schooljaar waar leertijd nog kan aangeboden worden.

**Bij het einde van het schooljaar 2021-2022 werden binnen de leertijd volgende attesten afgeleverd:**

- Certificaat (voor een opleiding) : 441
- Getuigschrift leertijd (voor een opleidingstraject, dat één of meerdere certificaten kan omvatten) : 361
- Getuigschrift 2de graad secundair onderwijs : 35
- Studiegetuigschrift van het 2de jaar van de 3de graad secundair onderwijs : 117
- Diploma secundair onderwijs : 116

## Competenties herkennen en bekrachtigen

Bij VDAB schenken we veel aandacht aan het **zichtbaar maken** van verworven competenties

- De klant kan zijn eigen competenties scoren en dus zichtbaar maken
- Ook op vraag van de burger kan een derde (werkgever, opleider, enz.) competenties scoren voor de burger

Vooraleer je competenties zichtbaar kan maken, moet je ze ook herkennen. Daarvoor stelt VDAB **Competent 2.0** ter beschikking. Dit is een databank met één uniforme competentietaal, voor het profiel van de werkzoekende, het jobdoelwit en de vacatures. Deze competentietaal wordt ook afgestemd met de competenties uit de beroepskwalificaties van het VKS.

## Erkenning van (verworven) competenties (evc)

Heel wat mensen op de arbeidsmarkt beschikken over de competenties voor de uitoefening van een beroep, zonder dat ze deze kunnen bewijzen aan de hand van een wettelijk certificaat. Ze deden deze bijvoorbeeld op tijdens een stage of een opleiding, op de werkvloer, als vrijwilliger of uit liefde. Maar omdat ze hun vaardigheden niet officieel kunnen bewijzen, dreigen ze kansen op de arbeidsmarkt te missen. Via een EVC-traject kunnen ze een wettelijk certificaat behalen dat dezelfde waarde heeft als hetgeen behaald wordt na een officiële opleiding. Zo moeten ze niet opnieuw via een lange opleiding passeren om dit aan te tonen.

**Een EVC-traject bestaat uit 2 grote fases:**

- Herkennen (begeleiden en documenteren)
- Erkennen (beoordeling en certificering)

In 2022 kon je voor volgende beroepen een EVC-traject volgen en zo je competenties laten erkennen.

- Heftruckchauffeur
- Reachtruckchauffeur
- Uitbener-uitsnijder
- Kinderbegeleider baby's en peuters
- Kinderbegeleider schoolgaande kinderen
- Onderhoudsmecanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen
- Gids
- Opleider/begeleider in bedrijven (Mentor)

Elk jaar komen er ongeveer 10 tot 15 beroepen bij waarvoor je een EVC-traject kan doorlopen. Deze lijst komt tot stand in overleg met onderwijs- en opleidingsaanbieders, de sectoren, bedrijven en verschillende strategische adviesraden.

In 2022 werden er vanuit VDAB **603 trajecten** opgestart.

VDAB vergoedt de kosten voor de niet-werkende werkzoekenden en kwetsbare werknemers. De kost voor werknemers bedraagt 130€, maar deze kunnen via opleidingscheques betaald worden, indien voldaan aan de voorwaarden. Stemt hun werkgever ermee in, dan kunnen ze op de dag van de praktische proef opleidingsverlof nemen.

Sinds 2020 verkrijg je via deze EVC-trajecten een beroepskwalificatie, afgestemd op het VKS. Dwz dat dit dezelfde beroepskwalificatie (vroeger beroepscertificaat) is die je kan behalen via een opleiding bij een onderwijsinstelling of via een daarvoor erkende opleider, mét dezelfde waarde én gebaseerd op dezelfde competenties.

## Assessments

Vaak vraagt de werkgever een **bevestiging van beroepsbekwaamheid en kennis** voordat je een beroep mag uitoefenen. Deze vraag komt er vanuit de wetgeving (ARAB, Vlaamse milieuwetgeving, Europese wetgeving), maar ook vanuit bepaalde bedrijven en sectoren.

VDAB richt daarom assessments in waarmee je een certificaat kan behalen. De assessments zijn afgestemd op de certificaat vereisten. Dikwijls gebeurt er ook een audit via externe organisaties op de kwaliteitsborging en procedures.

Momenteel kan je bij VDAB meer dan 40 certificaten behalen.

Assessments zijn alle wettelijke en sectorale certificaten die je via VDAB kan behalen.

## Online leren

Online leren: onbeperkt en overal.



**49.346** unieke cursisten startten 145.756 online opleidingen



**34** nieuwe online cursussen



**26** online cursussen werden gerenoveerd en 90 werden geüpdatet



**44** aangekochte online cursus titels



**11.565** gestarte online workshops



**36.579** inschrijvingen voor de DIP's of digitale infopakketten om de klanten via digitale weg gericht te informeren over beroepen en jobdoelstellingen.

VDAB vernieuwt voortdurend het online aanbod en biedt momenteel ongeveer 300 cursussen aan.

## Mobiele opleidingen

Samen met de lokale besturen, partners, sectoren en het onderwijs, organiseert VDAB mobiele opleidingen. De opleiding vindt dan niet plaats in een 'vaste' opleidingslocatie van VDAB, maar we organiseren flexibel ter plekke. VDAB organiseert dit soort mobiele opleidingen regelmatig voor meerdere bedrijven of voor één bedrijf, waarbij we maatgericht kunnen inspelen op de noden van het bedrijf.



## Geen nederlands, geen nood

- 30.231 klanten met weinig kennis van het Nederlands zijn ingestroomd.
- 72% van die klanten had nood aan persoonlijke dienstverlening 'hoge intensiteit'
- 40% uitgestroomd naar werk, gemeten na zes maanden.

Nederlands is een competentie en die bekijken we in functie van het specifieke jobdoelwit. Het kan dus perfect dat iemand zonder kennis van het Nederlands via directe bemiddeling aan de slag gaat. Bij bepaalde knelpuntberoepen is er zo'n grote vraag dat het Nederlands niet als een voorwaarde gezien wordt. Daarom krijgen de anderstalige werkzoekenden een traject en bemiddeling op maat. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt, elders verworven competenties en/of beroepservaring zijn er verschillende trajecten mogelijk:

- een snelle bemiddeling naar werk
- een geïntegreerd traject met verschillende onderdelen die we inhoudelijk op elkaar afstemmen;
- een lineair traject, waarbij de verschillende onderdelen elkaar opvolgen.

De laatste twee trajecten kunnen o.a. de volgende componenten omvatten, zoals een basisopleiding NT2 (bij Ligo of CVO), een sectorspecifieke NT2-opleiding (uitgevoerd door partners van VDAB), een beroepsopleiding (VDAB en partners) al dan niet gecombineerd met taalcoaching op de opleidingsvloer (Nederlands op de opleidingsvloer) en werkplekken (opleidingsstage of IBO). Een IBO kan gemakkelijk gecombineerd worden met taalcoaching: een NT2-instructeur ondersteunt en coacht de anderstalige werkzoekende en de Nederlandstalige collega's op de werkvloer.

Ook anderstalige werknemers kunnen terecht voor ondersteuning op de werkvloer. VDAB en partners bieden hiervoor **taalcoaching op de werkvloer** aan (job- en taalcoaching en Nederlands op de Werkvloer).

VDAB stemt ook zijn begeleidingsaanbod af op de klantengroep, vaak in samenwerking met zijn partners. De tenders diplomagelijkschakeling, loopbaanoriëntatie voor anderstaligen, jobhunting voor hooggeschoolde anderstaligen en mentoring naar werk voor anderstaligen zijn daar een voorbeeld van, naast de samenwerking met AgII (Agentschap Inwerking en Inburgering) en Fedasil.



# Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten

In 2022 hebben **6.089 unieke cursisten** een onderwijskwalificerend opleidingstraject (OKOT) beëindigd. In een onderwijskwalificerend traject met een VDAB-opleidingscontract verwerven werkzoekenden de competenties om een knelpuntberoep uit te oefenen én behalen ze een diploma of certificaat, telkens met het oog op duurzame tewerkstelling. Een OKOT met VDAB kan volledig doorgaan bij een onderwijsinstelling of 'mixed' zijn. In het tweede geval geven VDAB, een onderwijsinstelling (CVO) en eventueel een bijkomende partner elk een deel van de opleiding.

Type onderwijskwalificerend traject	Aantal beëindigde OKOT acties	Aantal unieke OKOT cursisten (beëindigd)
Diploma secundair	854	683
Graduaat	1.689	1.634
Hoger beroepsonderwijs	1.629	1.462
Master	98	97
Professionele bachelor	2.198	2.138
Se-n-se	79	78
<b>Totaal</b>	<b>6.547</b>	<b>6.089</b>

Bron: MStr - CV201, maart 2023

Het uitstroompercentage naar werk lag bij onze beëindigde OKOT in 2022 rond 71,5%. Van de cursisten die hun opleiding positief beëindigden (uitgevoerd en geslaagd of stopzetting wegens tewerkstelling) was 80,7% na drie maanden aan het werk.

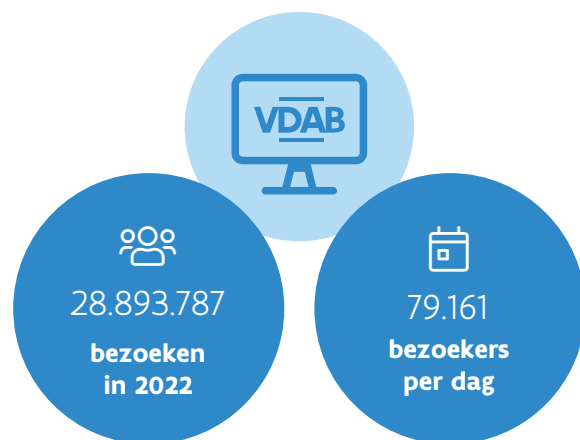



Altijd open voor werk


8


## Digitale bereikbaarheid

### Cijfers vdab.be



 **14.457.087 of 50,04%**  
via smartphone

 **400.758 of 1,38%**  
via tablet

 **14.035.942 of 48,58%**  
via desktop

## Onze face-to-face bereikbaarheid

### Beurzen en events in cijfers

Events zijn een belangrijk kanaal voor VDAB. Tijdens jobdates en jobbeurzen zien onze klanten VDAB op een andere manier. En wij komen in contact met nieuwe klanten en bouwen bestaande relaties verder uit. De organisatie van vele events doen we zelf, maar we nemen ook deel aan externe events als partner of standhouder.

Bij het begin van 2022 waren er nog altijd heel wat beperkende maatregelen van kracht bij het organiseren van events. Pas vanaf maart 2022 werden de laatste COVID-19 maatregelen voor events afgeschaft. Zowel bij werkgevers, werkzoekenden, als het eigen personeel was de drang groot om opnieuw live evenementen te organiseren. In het voorjaar van 2022 kwam er dan ook een grote inhaalbeweging. Pas in het najaar was het aantal jobevents weer volledig op het peil.

	Jobmatching events	netwerking events	info events	Totaal
Antwerpen	182	181	95	458
Brussel	9	0	6	15
Limburg	152	4	44	200
Oost-Vlaanderen	295	20	29	344
Vlaams-Brabant	136	10	36	182
West-Vlaanderen	95	21	39	155
<b>Totaal</b>	<b>869</b>	<b>236</b>	<b>249</b>	<b>1.354</b>

	Aantal bereikte werkzoekenden	Aantal bereikte werkgevers	Aantal bereikte partners
Antwerpen	31.311	1.548	219
Brussel	359	0	0
Limburg	1.831	280	182
Oost-Vlaanderen	9.420	2.903	36
Vlaams-Brabant	7.078	566	98
West-Vlaanderen	2.848	1.854	98
<b>Totaal</b>	<b>52.847</b>	<b>7.151</b>	<b>535</b>



## Pop-up trailer Blind Gesprongen

52

In het VTM programma 'Blind Gesprongen' **begeleidt VDAB 5 Vlamingen die hun werksituatie compleet veranderen**. Ze nemen ontslag bij hun huidige werkgever en springen 'blind' in een nieuw jobavontuur. Pas wanneer ze hun blinddoek afnemen, weten ze waar hun professionele toekomst ligt en wat ze zullen verdienen. Na 3 maanden werd de balans opgemaakt: wie blijft en wie niet en gaat een nieuwe uitdaging aan? Het eerste seizoen werd in 2022 uitgezonden.

Op **6 zaterdagen kon het grote publiek ook even binnenspringen** in de VDAB pop-up trailer. Zo konden ze testen welke jobs bij hun passen, persoonlijke tips krijgen en hun ideale job op foto vastleggen via de photoboot. Of even kennismaken met Nora Gharib of Frederik Gulinck.



# Ons controle- en vrijstellingenbeleid



# Het controlebeleid

Sinds 2016 is VDAB bevoegd voor **de opvolging en controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden**.

De controledienst werkt als **onafhankelijke dienst** bij VDAB en vormt het sluitstuk binnen het bemiddelingsproces. In dossiers waar de bemiddelaar vaststelt dat de klant niet bereikt kan worden, waar niet voldoende inspanningen naar werk zijn of waar de klant niet ingaat op een passend aanbod, wordt het dossier overgemaakt aan de controledienst. Deze stelt dan een onafhankelijk onderzoek in. Als de vaststellingen van de bemiddelaar bevestigd worden, kan dit leiden tot een **sanctie**.

Wanneer een werkzoekende niet komt opdagen, een actie of opdracht weigert of niet meewerkt aan voorgestelde acties, stuurt de bemiddelaar het dossier van de werkzoekenden door naar de controledienst. Ook als de werkzoekende zelf niet actief naar werk zoekt en dit wel van hem of haar verwacht wordt, verwittigt de bemiddelaar de controledienst. Dit proces noemen we **transmissie**. De controledienst onderzoekt elk dossier en beslist over een eventuele sanctie.

De controledienst ontving in 2022 **31.018 dossiers** uit de bemiddeling.

- 71% hiervan was ontvankelijk en kon voor verder onderzoek meegenomen worden in de werking van de controledienst.
- De 29% niet-ontvankelijke dossiers zijn hoofdzakelijk terug te brengen tot dossiers waarin werkzoekenden niet-uitkeringsgerechtigd zijn of waarin procedurefouten zijn vastgesteld. In deze gevallen kan er geen sanctie volgen.
- 74% van de transmissies die instromen zijn terug te brengen tot het niet opdagen op een aangetekende afspraak, hetzij voor een gesprek rond het sollicitatiegedrag, hetzij voor een ander passend aanbod van VDAB.

Een belangrijkere indicator is de doorlooptijd van de beslissing, waarin we stellen dat de werkzoekende binnen de 14 dagen na het verhoor in kennis wordt gesteld van de beslissing. Dit gebeurt in 98% van de gevallen.

In 2022 werden er 12.812 sancties gegeven door de Controledienst. Daarnaast werden binnen het bemiddelingsproces ook nog eens 11.088 waarschuwingen (= bijsturingen van het zoekgedrag) gegeven aan werkzoekende met onvoldoende zoekgedrag. Dit brengt het globale aantal sancties en waarschuwingen op 23.900. Bij deze cijfers moet rekening gehouden worden met een daling van het aantal werkzoekenden.

Bij de 20.942 ontvankelijke dossiers worden de werkzoekenden uitgenodigd voor een verhoorgesprek, waarin zij zich kunnen verdedigen ten aanzien van wat de bemiddelaar heeft doorgegeven. De verhoorder oordeelt nadien onafhankelijk van de bemiddelingsdiensten (en als het nodig is na bijkomend onderzoek) over de sanctie die volgt.

Globaal gezien kan gesteld worden dat 82% van de dossiers binnen de twaalf weken verwerkingstijd behandeld worden. Dit blijft een belangrijk aandachtspunt ter optimalisatie in de werking. We moeten hier wel rekening houden met enerzijds de vragen van werkzoekenden om uitstel en anderzijds met de mogelijke planning van bijstandsverleners en vertegenwoordigers.

Transmissie	2019	In %	2020	In %	2021	In %	2022	In %
Niet opdagen	23.474	76%	12.563	72%	16.144	73%	22.901	74%
Werkaanbod	994	3%	658	4%	1.255	6%	1.961	6%
Opstart acties	357	1%	281	2%	299	1%	256	1%
Uitvoering acties	3.244	10%	1.823	10%	2.342	11%	2.349	8%
Speciale procedures	3.035	10%	2.214	13%	2.162	10%	3.551	11%
<b>Eindtotaal</b>	<b>31.104</b>	<b>100%</b>	<b>17.539</b>	<b>100%</b>	<b>22.202</b>	<b>100%</b>	<b>31.018</b>	<b>100%</b>

## Het vrijstellingenbeleid

Sinds 2017 is VDAB bevoegd voor de **vrijstelling van beschikbaarheid** van de arbeidsmarkt **voor het volgen van een studie, opleiding of stage**. Hier moet een onderscheid gemaakt worden tussen de **erkende opleidingen** (deze met een VDAB opleidingscontract = beroepsopleidingen georganiseerd door VDAB en/of partners) en de **niet-erkende studies, opleidingen of stages** (georganiseerd buiten VDAB om). De vrijstelling van beschikbaarheid houdt in dat een werkzoekende zich ten volle mag focussen op zijn studies.

Alle studies, opleidingen of stages georganiseerd als beroepsopleiding krijgen een ambtshalve vrijstelling toegekend van zodra zij minstens 4 weken duren en gemiddeld minstens 20u/week omvatten.

**Voor alle andere studies, opleidingen of stages** moet de werkzoekende zelf een aanvraag indienen. De individuele aanvragen worden beoordeeld op een aantal wettelijke criteria (formele voorwaarden) en op passendheid in het traject naar werk.

De dienst vrijstellingen bekijkt de formele voorwaarden na en een gespecialiseerd team van bemiddelaars beoordeelt de passendheid in een traject naar werk. De finale beslissing voor een goedkeuring of weigering van een vrijstelling wordt genomen door de dienst vrijstellingen. We brengen de klant hiervan schriftelijk op de hoogte.

Het is belangrijk om te weten dat een weigering van een vrijstelling niets zegt over het feit of de werkzoekende de studie, opleiding of stage mag volgen maar dat het enkel een uitspraak is of het kan met of zonder vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

In 2022 ontvingen we **5.128 aanvragen** voor een vrijstelling van beschikbaarheid voor het volgen van een niet-erkende studie, opleiding of stage. In 1.403 of 27% van de gevallen ging het om een knelpuntberoep. Eind 2022 waren er nog 22 dossiers in behandeling en 1.094 aanvragen werden geannuleerd. De redenen zijn divers:

- een onvolledig dossier
- het afzien van de studie, opleiding of stage
- het intrekken van de aanvraag voor beoordeling.

2.092 vrijstellingen werden goedgekeurd, in 37% van de dossiers werd de aanvraag tot vrijstelling geweigerd. Bij de weigering moet een onderscheid gemaakt worden tussen weigering op basis van de formele (wettelijke) voorwaarden dan wel op het passen in het traject naar werk. In 2022 tekenden we 56% weigeringen op ten gevolge van niet beantwoorden aan de wettelijke voorwaarden. 38 % van de weigeringen zijn terug te brengen tot het niet passen in het traject naar werk.

## De aanvragen voor niet-erkende studies:

Type studie, stage of opleiding 2022	Aantal	%
Activiteitencoöperatie	273	7%
Alternerende opleiding	17	0%
Andere studies, opleiding, stage	898	22%
Andere, type ACCO	20	1%
Andere, type BIS	214	5%
Buitenlandse studies, opleiding, stage	25	1%
Middenstandsopleiding	306	8%
Studies hoger onderwijs	1.729	43%
Studies secundair onderwijs	494	12%
VDAB-opleidings- stageovereenkomst	58	1%
<b>Totaal aantal aanvragen excl annulaties</b>	<b>4.034</b>	

Bij dit aantal aanvragen vrijstelling voor niet-erkende studies, opleiding of stage moeten ook nog **20.747 goedgekeurde vrijstellingen geteld worden voor erkende studies, opleidingen of stages en IBO's.**

Type erkende vrijstelling	Aantal dossiers 2022
IBO Contract	6.826
Opleidingscontract	12.185
TWE contract	1.736
<b>Totaal</b>	<b>20.747</b>

Dit brengt het **totaal aantal toegekende vrijstellingen voor 2022 op 22.839 goedgekeurde vrijstellingen van beschikbaarheid voor het volgen van een studie, opleiding of stage.**

De **behandelingstermijn** voor aanvragen voor niet-erkende studies, opleidingen en stages ligt vandaag tot aan de eerste beslissing op gemiddeld 6 dagen en gerekend tot aan de laatste beslissing op 28,2 dagen. Deze laatste wordt echter maar over een periode van ongeveer 6 maanden echt stabiel omdat werkzoekenden ook nog mogelijkheden hebben om via klacht, herziening of beroepsdossier een andere beslissing te vragen. Idealiter worden vrijstellingsaanvragen binnen de vier weken behandeld wat vandaag al ruim gerealiseerd wordt. Natuurlijk is dit een gemiddelde en zal de verwerkingstijd in de piekperiode (half augustus tot eind oktober) wel oplopen tegenover de dalperiodes.





Duurzaam ondernemen  
zit in ons DNA

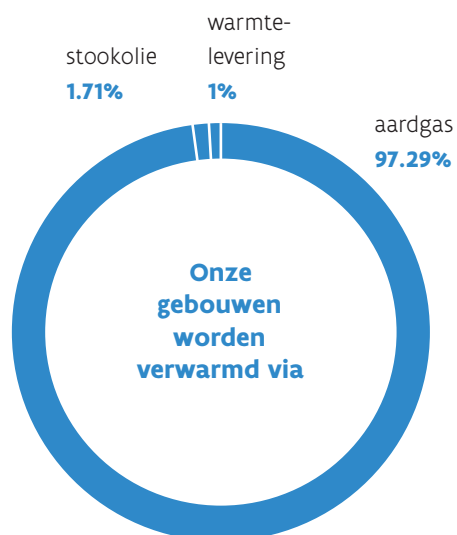
10

Bij VDAB vinden we het belangrijk om een positieve impact te creëren op de maatschappij en arbeidsmarkt. Daarom hechten we belang aan tevreden klanten, we zijn voor wie extra kwetsbaar is én we willen ook zorg dragen voor onze eigen medewerkers en het leefmilieu; Dat is de essentie van duurzaam ondernemen bij VDAB.

## Energie en milieu

VDAB zet sterk in op energiebesparende projecten in al zijn sites. In 2022 werden meer dan 30 projecten uitgevoerd zoals relightings, stookplaats isolatieprojecten en het plaatsen van zonnepanelen.

### Onze cijfers





- Deze daling is o.a. het resultaat van de versoepeling van de corona maatregelen:
  - » Ventilatie: er werd minder gestookt met open ramen en deuren
  - » Hybride werken: heel wat personeelsleden blijven van thuis uit werken.
- Door de energiecrisis werd in de tweede helft van 2022 de verwarming op maximum 19°C gezet in alle gebouwen van de Vlaamse Overheid. Dit loopt ook nog door in de winter van 2023.
- Daarnaast werden heel wat sensibiliseringsacties opgezet om minder elektriciteit te verbruiken.

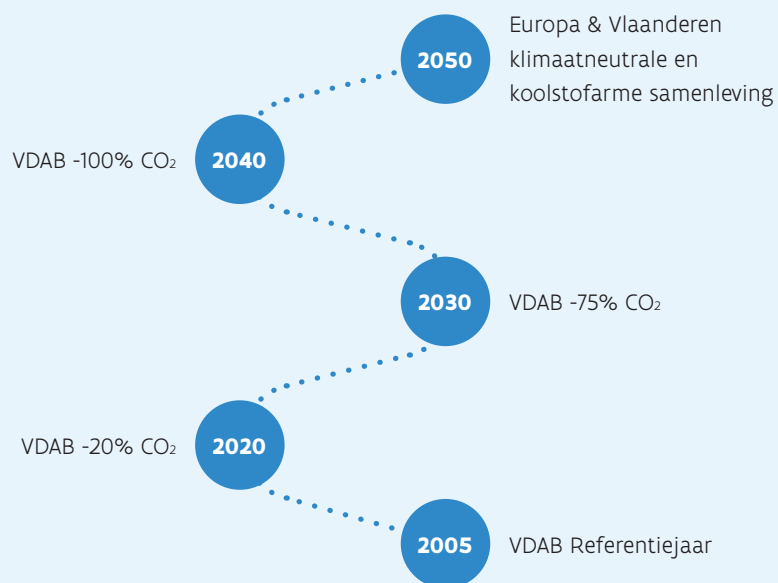
## Hernieuwbare energie:

VDAB wil een voorbeeldrol opnemen met zijn klimaatambities. In 2022 werden onze klimaatdoelstellingen verstrengd. De hoofddoelstelling van een koolstofvrij patrimonium wil VDAB al behalen in **2040** ipv in **2050** door extra inspanningen.

Doelstellingen voor 2030 voor **hernieuwbare energie**:

-  **32%** energie uit hernieuwbare bronnen
-  **32,5%** minder primair energieverbruik tov 2005.

## Roadmap naar een klimaatneutraal en koolstofarm VDAB in 2040



## Om deze ambitieuze doelstellingen te halen werden er Energieprogramma's opgesteld:

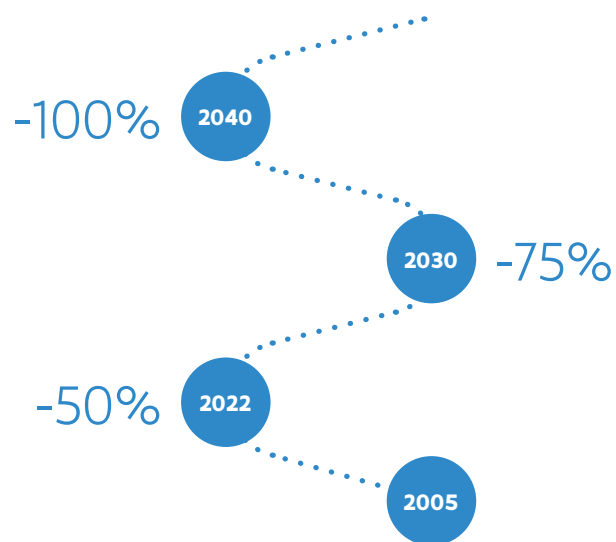
- **NEN2767 ConditieStaatMetingen & Energieaudits significante sites**  
(ev. meetcampagnes)
- **L.E.D.-plan 2030 (relightings)**  
(‘Licht Energie Daling’-plan)
- **L.U.C.H.T.-plan 2030 (perslucht)**  
(‘Lagere Uitstoot van Compressoren en Hun Toebehoren’-plan)
- **K.O.E.L.-plan 2030 (ruimtekoeling)**  
(‘Koeling Omlaag En Lekvrij’-plan)
- **W.A.R.M.-plan 2030 (decarbonisering)**  
(‘Warmte Activeren Rekeninghoudend met Milieu’-plan)
  - » Stookplaatsrenovaties > defossilisering/elektrificatie
  - » Isolatieprojecten (leidingen & appendages, daken, muren, ramen, ...)
- **H.E.B.-plan 2030 (zon + windenergie)**  
(‘Hernieuwbare Energie Bronnen’-plan)
- Telemetrische uitlezing van alle (sub-)meters tbv het **EnergieMonitoringSysteem (EMS ePortal/ENEOS)**
- Opvolgen van **(innovatieve) technologische evoluties**



### In 2022 heeft VDAB reeds de halvering van zijn CO<sub>2</sub>-uitstoot behaald:




- Daling van -50% over een periode van 16 jaar.
- Volgende stap: halvering uitstoot om tot -75% te komen tov 2005
- 2040: -100% CO<sub>2</sub> uitstoot voor al onze gebouwen en installaties.

In 2022 werd de mijlpaal van -50% ook voor de vermindering van ons primair energieverbruik behaald!



### Onze klimaat- en energiecijfers voor 2022:

- **CO<sub>2</sub>-uitstoot (2022 vs 2005)**
- **54% primair energieverbruik (2022 vs 2005): 50,83%**
- **Aandeel hernieuwbare energie** (tov het totaal energieverbruik): 19,54%

Gebouwen patrimonium VDAB	Objectief 2020 tov 2005	Objectief 2030 tov 2005	Objectief 2040 tov 2005	Resultaat 2022 tov 2005
 CO <sub>2</sub> -emissies (ton CO <sub>2</sub> )	-20%	-75%	-100%	<b>-58%</b>
 Primair energieverbruik GGD (Gecorrigeerde Graaddagen GWh)	-20%	-32,5%	/	<b>-53%</b>
 Aandeel Hernieuwbare Energie Bronnen (HEB %)	20%	32%	/	<b>26%</b>

# VDAB voert een geïntegreerd milieuen energiebeleid

## De 9 thema's van ons milieubeleid



**Energiebeheer:** Bewust omspringen met energie heeft een grote impact op het milieu. Bij VDAB streven we ernaar om zoveel mogelijk hernieuwbare energie te gebruiken. Zo plaatsten we reeds meer dan 13.000 zonnepanelen en een windmolen.



**Waterbeheer:** Water is een natuurproduct waar we bij VDAB spaarzaam mee omgaan. Duw jij steeds de spaarknop in na een kleine boodschap op onze toiletten?



**Emissies:** We proberen maximaal emissies te vermijden naar lucht, water en bodem. Als we bewust blijven omgaan met het brandstofverbruik van ons wagenpark kunnen we minstens 40% CO2 reduceren en voor de gebouwen minstens 75% CO2 reduceren tegen 2030.



**Grondstoffen:** Duurzaam omgaan met grondstoffen is essentieel als milieubewust medewerker. De mens verbruikt veel meer grondstoffen dan de aarde produceert.



**Gevaarlijke stoffen:** Het vermijden van werken met gevaarlijke stoffen is niet alleen goed voor het milieu, maar zorgt ook voor minder werk bij het up-to-datehouden van je wettelijke verplichtingen (inventaris, veiligheidsinstructiekaarten en persoonlijke bescherming) en veiligheidsinstructiekaarten.



**Mobiliteit:** Je woon-werkverkeer of diensttopdrachten afleggen kan via het STOP- principe. We geven prioriteit aan Stappen en Trappen, daarna Openbaar vervoer en als laatste mogelijkheid de Personenwagen.



**Biodiversiteit:** Biodiversiteit, en natuur in brede zin, levert talloze diensten en producten aan mens, maatschappij en economie en is onmisbaar voor het menselijk bestaan op aarde. Behouden, respecteren en vrijwaren van de bestaande en aangelegde landschapselementen en ecosystemen.

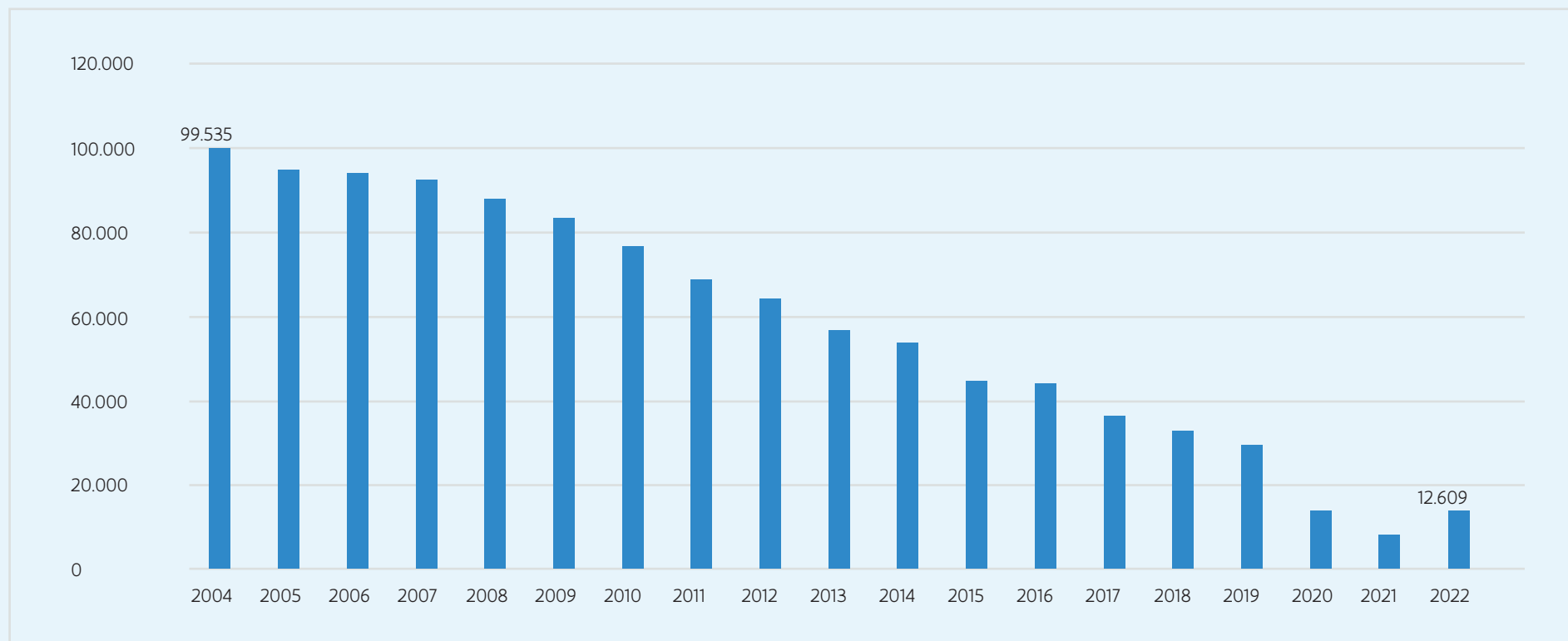


**Afvalbeheer:** VDAB hecht zeer veel belang aan het afvalbeheer. De VDAB-doelstelling omtrent gescheiden inzameling voor hergebruik en recycling is gebaseerd op de Vlaamse klimaatnota: 77,5 % tegen 2025. In de eerste plaats trachten we maximaal afval te vermijden en te hergebruiken door onze circulaire werkmethodes in onze ateliers. Het geproduceerde afval sorteren we correct in onze afvaleilanden.

VDAB behield in 2022 de ISO-certificaten voor het milieuzorgsysteem ISO 14001 en het energiemanagementsysteem ISO 50001.



## Evolutie papierverbruik in papierriemen van 500 bladen



\* 2020 en 2021 Corona jaren

# Vestigingsoptimalisatie

Onder het motto “de beste energie is deze die we niet verbruiken”, hebben we een uitgebreide vastgoed strategie opgesteld. Zo willen we gaan van **411.422 m<sup>2</sup>** in 2022 naar **±160.000 m<sup>2</sup> in 2030** met hulp van het project SURE2050 (Sustainable Real Estate 2050-proof).



## Energieverbruik

Om het energieverbruik zo goed mogelijk onder controle te houden was het ook in 2022 “Iedere dag DikkeTruienDag”. Er werd extra ingezet op communicatie rond energie met artikels en tips om zo het personeel te sensibiliseren en te informeren.

### Energiebesparende campagnes

In januari kregen alle VDAB'ers een warme sjaal cadeau omdat zij er elke dag mee voor zorgen dat we dit jaar 15% energie kunnen besparen.

Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder: “De hele Vlaamse overheid engageerde zich om een inspanning te leveren om het energieverbruik te beperken, en wij zetten daar graag onze schouders onder. Want minder verbruiken maakt ons ook duurzamer. Maar VDAB is een warme organisatie en ook als de verwarming wat lager moet, willen we dat blijven. Zo blijven we samen warm én sterk voor werk!”

Van augustus 2022 tot en met december 2022 werd 28% gas bespaard en 4% elektriciteit in vergelijking met het gemiddelde verbruik van 2017-2022 in dezelfde periode.



# Arbeidskrachten buiten Vlaanderen

# 11



# Interregionale mobiliteit

## Brussel

Sinds september 2021 verzamelt Actiris de VDAB-vacatures via API (Application programming interface) en publiceert ze op hun website. Actiris beslist zelf welke vacatures zij publiceren. Daarnaast vroegen we aan Actiris om actief te bemiddelen op 3.788 Vlaamse vacatures. Tegenover 2021 is dit een toename met 25%.

In 2021 werd het **nieuwe samenwerkingsakkoord** tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden ondertekend. Eind 2022 maakte de studiedienst van VDAB Brussel, in samenwerking met view.brussels, een gezamenlijke **analyse van de Brusselse arbeidsmarktsituatie in 2022**. Met die analyse worden de nodige acties opgezet voor het bevorderen van de interregionale mobiliteit van de Brusselse werkzoekenden, richting de Vlaamse knelpuntberoepen.

## Wallonië

In 2022 werden **117.164 Vlaamse vacatures** door VDAB automatisch verstuurd naar Le Forem ter bekendmaking aan Waalse werkzoekenden. Het aantal automatisch verstuurde vacatures naar Le Forem steeg tegenover 2021 met 9%. Daarnaast werd aan Le Forem gevraagd om actief te bemiddelen op 390 Vlaamse vacatures.

In 2022 hebben de regionale directies van VDAB en Le Forem **actieplannen** opgezet voor een betere samenwerking om zo de interregionale mobiliteit van Waalse werkzoekenden richting de Vlaamse knelpuntberoepen te bevorderen.

Samen met Le Forem heeft VDAB tijdens de Waalse Werkweek, bijgedragen aan het screenen van de Waalse werkzoekenden richting de Vlaamse knelpuntvacatures.

## Synerjob

Synerjob bundelt de krachten van vijf Belgische openbare diensten van arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding om de (inter)regionale uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan. In het federaal regeerakkoord van 30/09/2020 wordt het verhogen van de **werkzaamheidsgraad van 80%** als gezamenlijk streefdoel naar voor geschoven en gelinkt aan verschillende acties zoals het verhogen van de jobmobiliteit, het toegankelijker maken van opleiding/heropleiding voor werknemers in transitie.

In 2022 werd Wim Adriaens **voorzitter van de vzw Synerjob**. Hij nam ook het voorzitterschap op van het interfederaal platform dat de invulling van knelpuntvacatures en de interregionale mobiliteit van werkzoekenden wil bevorderen door een asymmetrische toepassing van federale regelgeving. Ook binnen Synerjob zelf ging extra aandacht uit naar interregionale mobiliteit.

## Talent buiten EU

Het aantrekken van talent buiten de EU is ingebed in de "gewone" dienstverlening van VDAB, maar de werking wordt nog gefinetuned. Algemeen in Vlaanderen zijn er nog tal van hindernissen (de wachttijd single permit, erkenning van diploma's, NT2 in het zendland, ...) die opgelost moeten worden. Daaraan wordt samen met het ministerie en onze partners intensief gewerkt.

VDAB volgt een project op ivm **migratie in de zorg**. Dit project werd geïnitieerd door werkgevers en een school, wat meer kans op succes garandeert.

- In 2022 werkten/studeerden 22 kandidaten in Vlaanderen en behaalden eind januari 2023 hun Belgische diploma HBO5.
- Een tweede groep van 40 kandidaten start begin 2023. VDAB helpt bij het vinden van de (zend)landen en verzorgt de contacten (cfr. onze connectorrol).

Het **MATCH project** (IOM en ICPMD - VDAB is partner) waarbij talenten uit Senegal en Nigeria naar de Benelux en Italië kunnen migreren eindigde met weinig resultaat voor de arbeidsmarkt. De lessons learned worden in de VDAB-werking geïmplementeerd.

Zo werd voor het **THAMM** project de samenwerking met Enabel, ANAPEC (Marokko) en ANETI (Tunesië) helemaal anders aangepakt. VDAB tekent niet meer voor het hele project, maar gaat stap voor stap de samenwerking aan, na evaluatie van de vorige stap.

Verder neemt VDAB deel aan internationale fora over arbeidsmigratie en brainstormingsessies om ons verder te helpen in het ontwikkelen van een duurzame dienstverlening rond ethisch rekruteren buiten Vlaanderen.

## Europese arbeidsbemiddeling

VDAB werkte samen met de **PES- en EURES-partners** (ook in de grensregio's) aan activiteiten voor de invulling van Vlaamse vacatures. Het nakomen van de Europese regelgeving voor EURES gebeurt in nauwe afstemming met de Synerjob partners ADG, Actiris en Le Forem. Sinds 2021 is de Europese Arbeids Autoriteit (ELA) verantwoordelijk voor de coördinatie van het EURES netwerk.

In de grensregio met Nederland en Duitsland blijft VDAB deel uitmaken van het netwerk van de **Grensinfopunten**, waarbij correcte informatie over wonen en werken in het buurland gegeven wordt aan de (potentiële) grenswerkers.

In 2022 werd een ontmoetingsdag voor de adviseurs van de grensinfopunten georganiseerd rond 3 thema's:

- Stagelopen in het buurland.
- Grensarbeid voor derdelanders: tewerkstellingsvergunning.
- Werken met WW-uitkering in grensoverschrijdende situaties.

Daarnaast kregen de adviseurs voldoende tijd om te netwerken.

In 2022 organiseerden we aan de Frans-Waalse grens met Vlaanderen bedrijfsbezoeken bij West-Vlaamse bedrijven met knelpuntvacatures voor de Waalse en Franse bemiddelaars. Bedoeling was om zo een beter zicht te krijgen op de openstaande jobs en de gevraagde competenties. Dit gebeurde in samenwerking met 'Pôle emploi', het Departement du Nord en Forem.

## Europese jobbeurzen

Bij de buitenlandse jobbeurzen ligt de focus steeds op knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, voornamelijk binnen STEM. Concreet gaat het over vacatures voor hogere technische profielen, ingenieurs en IT'ers, maar ook de seizoensarbeiders werden meegenomen. Er werd deelgenomen aan 5 jobbeurzen, zowel online, onsite als hybride.

Er werden meerdere ontbijtsessies gehouden om werkgevers te informeren over de mogelijkheden van rekruteren buiten Vlaanderen en de geplande Europese events te promoten.

## Internationale samenwerking

In 2022 werd er nauw digitaal samengewerkt en informatie uitgewisseld met o.a.

- De Taiwanese en Maleisische PES'en, WDA en Perkeso: Employers Strategy
- WDA, de Taiwanese PES: inzichten rond Division and Cooperation between Headquarters and Branches - Customer Services and Partners
- HRDF, de PES van Saudi-Arabië: Employment Platform
- De PES van Bosnië en Herzegovina stuurde een grote delegatie omdat hun werking vergelijkbaar is met deze van België om synergieën te ontdekken die het mogelijk maken om landbreed kwaliteitsvolle diensten aan te bieden aan alle Belgische werkzoekenden.
- Er werden via de FIT contacten gelegd met de Montenegrijnse PES om de mogelijkheden van het aantrekken van talent te bespreken.



# WAPES

Van 25 tot 28 april 2022 werd de Algemene Vergadering van **WAPES** en het Wereldcongres georganiseerd in Tallinn (Estland) met als motto "PES In(novative) Action".

Tijdens de Algemene Vergadering werd het **nieuwe bestuur voor de periode 2022-2025** verkozen. Het mandaat van ANAPEC, de Marokkaanse PES, als hoofd van de Raad van Bestuur, werd verlengd. Synerjob werd eveneens verkozen. VDAB nam het voorzitterschap van Synerjob op in juni 2022 en zal de komende drie jaar Synerjob vertegenwoordigen in de Raad van Bestuur en op de Algemene Vergaderingen.

Aansluitend aan de Raad van Bestuur werd een tweedaagse **hybride conferentie** georganiseerd rond het thema Challenges for Public Employment Services and innovative actions in a rapidly changing labor market. VDAB nam actief deel aan de sessie PES experiences with technological innovation and the use of AI in the service delivery met de heel gewaarde presentatie Using data and AI to discover your competencies and career opportunities.

In september 2022 nam VDAB deel aan een conferentie rond migratie georganiseerd door de Bundesagentur für Arbeit in Duitsland.