

VDAB

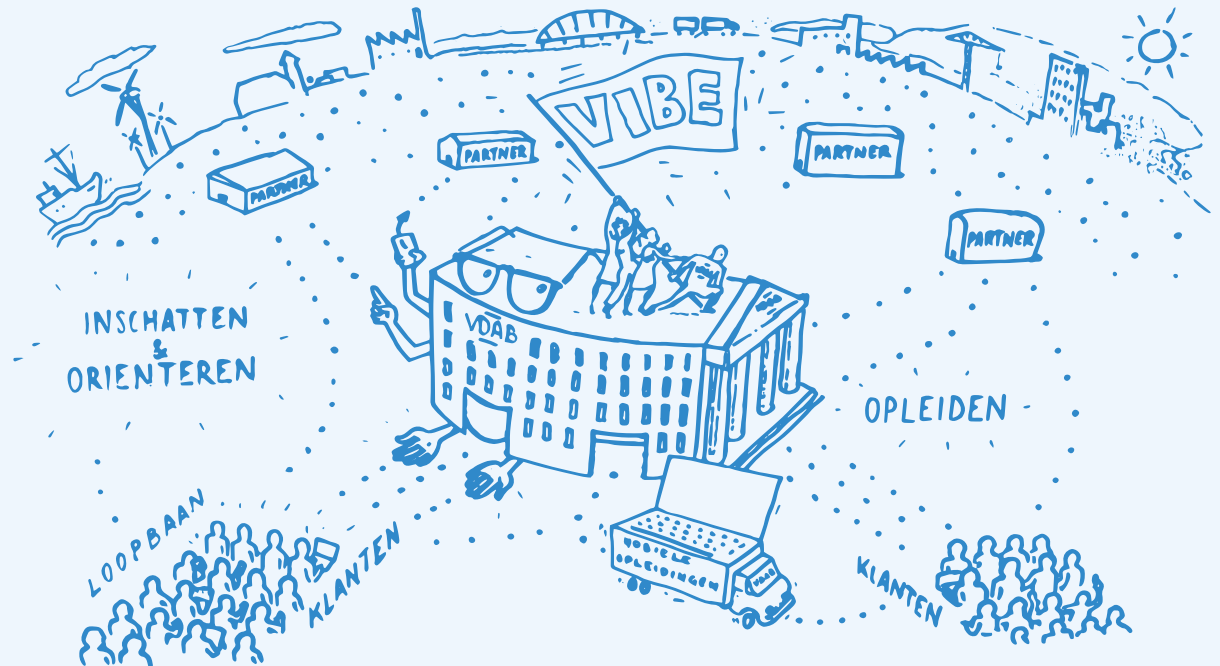
jaarverslag

Onze 3 Vibe-ambities

VDAB-ambities en doelstellingen 2019-2025

- Elk talent **aan de slag**, door een co-creatieve matching op maat, digitaal en op de werkvloer.
→ **Stijging van de instroom naar werk van burgers op beroepsactieve leeftijd.**
- Een **perspectief op talent** voor elke werkgever.
→ **We bereiken meer werkgevers en realiseren meer loopbaanmatches tussen bedrijven en talenten op de arbeidsmarkt.**
- Een **loopbaanperspectief** en loopbaaneigenaarschap voor elke burger.
→ **Alle burgers krijgen via VDAB op basis van hun profiel een perspectief op loopbaanmogelijkheden die binnen hun bereik liggen en suggesties om hen daarin te ondersteunen.**

Voor iedereen een kans op een zinvolle en duurzame loopbaan, in een samenleving in beweging

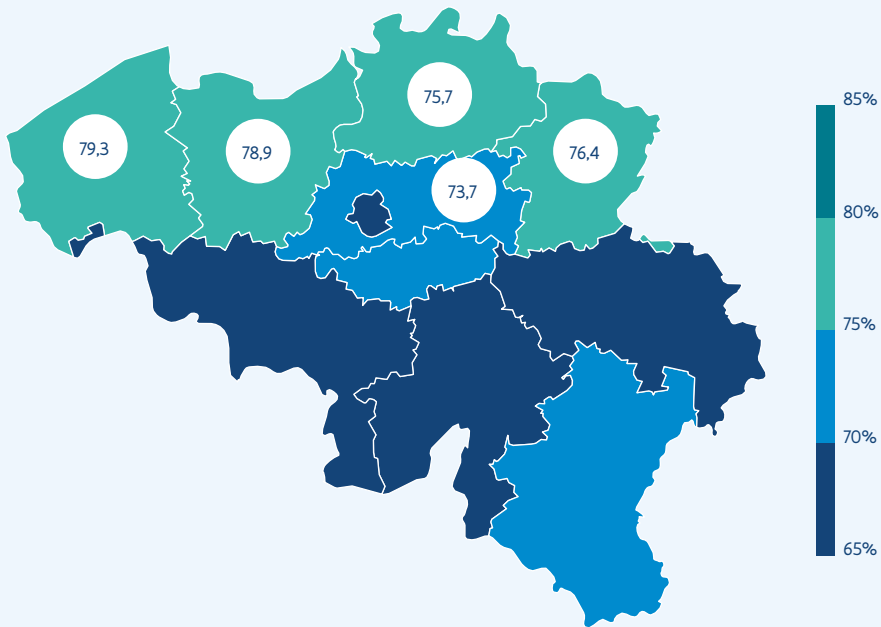


De 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties zijn een kapstok voor onze werking.



Dit was VDAB in 2019-2023: cijfers die spreken

Stijging van de werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van 75,5% in 2019 tot 76,8% in 2023.



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

VDAB vulde actief 294.498 vacatures in sinds 2019.
140.637 beroepsgerichte opleidingen werden gestart.
406.887 niet-beroepsactieven werden bereikt,
van wie er 236.551 aan de slag gingen.



Een werkzoekende met een uitkering die aan het werk gaat, brengt de overheid **1800 euro** per maand op. Elke euro voor VDAB en partners levert de overheid **2,8 euro** op.

Doorlopende **stijging van de tevredenheid** over VDAB dienstverlening:



79% van de werkgevers zijn tevreden over hulp van VDAB bij het zoeken naar een kandidaat voor hun vacatures



92% van de werkzoekenden zijn tevreden over het contact met VDAB

Onze **mensen** die het waarmaken:

- **4.991** medewerkers
- **67 op 100** VDAB'ers zijn bezig met bemiddelen en opleiden van werkzoekenden



vdab.be heeft maandelijks meer dan **3,15 miljoen bezoeken**:

maandelijks **300.000** burgerklanten met een actief dossier, **45.000** burgers met een account zonder inschrijving, **15.000** inschrijvingen op online opleidingen

Sterke **partnerwerking**. 39% van ons budget:



van samenwerking met 578 partners in 2018 tot 1.291 in 2023



van samenwerking met 22% van de lokale besturen in 2018 tot 85% in 2023



optimale VDAB dienstverlening met **Artificiële Intelligentie**: uitbreiding naar 23 (productie)klare realisaties



-25% CO2-uitstoot van de VDAB gebouwen de voorbije vijf jaar

Van A naar B met VDAB

Een stem uit onze doelgroep van voormalig niet-beroepsactieven

“Sarah, van anderstalige werkzoekende naar techniker”

Samen met haar bemiddelaar vond Sarah een opleiding die bij haar paste, mét taalondersteuning. Na haar stage bij de NMBS kreeg ze een vast contract.

“Ik ben Sarah. Ik kom uit Saudi-Arabië. Ik ben zes jaar geleden naar België gekomen. De rol van VDAB was enorm groot. Toen ik met de opleiding begon was mijn eerste vraag: ik ken de taal niet, dus mag ik de taal leren? Ik kon kiezen tussen twee opleidingen en ik heb elektromechanica gekozen. Ik heb één maand stage gedaan bij NMBS. Nu werk ik als ELM-techniker voor installaties en voertuigen binnen NMBS. Ik voel me goed. Ik doe mijn job graag. Ik heb zelfvertrouwen, veel motivatie en ambitie. Ik ben blij!”



Voorwoord

2023 bracht heel wat in beweging met veel verwachtingen voor VDAB. Zo werd het een leerrijk jaar, met veel kansen. Bij VDAB blijven we evolueren om ervoor te zorgen dat we de huidige en aankomende golven van verandering aankunnen. We zijn er samen met onze vele partners voor de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt, voor de nieuwkomers, voor de burgers, voor de werkgevers, voor de collega's.

Vlaanderen voelt het effect van een gestaag verzwakkende Europese en mondiale conjunctuur, maar de werkzaamheidsgraad is naar het einde van 2023 toch opnieuw gestegen. Om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken, de Vlaamse ambitie, richt VDAB zich meer tot de groep van de voormalig niet-beroepsactieven. Het is een van de opdrachten die volgen uit het Vlaams Regeerakkoord en de daaropvolgende VESOC-akkoorden tussen de regering en de sociale partners. In functie van deze ambitie werd binnen onze raad van bestuur een Groeipad Werkzaamheidsgraad opgesteld met concrete ambities voor 2023 en de komende jaren.

Dat levert resultaten op. VDAB maakt het verschil. Ondanks de grote schokken op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2023 naar bijna 77%. Als regisseur van de Vlaamse arbeidsmarkt zijn we een belangrijke drijvende kracht achter de toenemende werkzaamheidsgraad. Zo zorgde VDAB er sinds 2019 samen met partners voor dat 632.502 mensen (opnieuw) aan het werk gingen, startten 140.637 klanten een beroepsgerichte opleiding, vulden we 294.498 vacatures in gedeeld beheer in, en bereikten we 406.887 niet-beroepsactieven, van wie er 236.551 aan het werk gingen.

Bijna de helft van de werkzoekenden die vandaag zijn ingeschreven bij VDAB, zijn mensen die vroeger niet-beroepsactief waren. De doelgroep die we bereiken, oriënteren, bemiddelen en matchen is dus veranderd. De talentenvijver waar we vandaag in vissen is diverser geworden. Drempels zoals taal, opleiding, huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en gezondheid komen steeds terug. Dit vraagt een nog meer laagdrempelige, enthousiasmerende en maatgerichte dienstverlening van VDAB en partners. En onze dienstverlening kan alleen leiden tot een verhoging van de werkzaamheidsgraad als die gepaard gaat met een proactieve dienstverlening aan werkgevers én een inclusief aanwervingsbeleid van werkgevers. Ook de behoeften van de werkgevers veranderen. De nood aan opleiding is dan ook groot, er is vaak een grote competentiekloof. Deze situatie vereist dat meer mensen kansen krijgen, ook als niet alle vinkjes voor de perfecte kandidaat zijn aangeduid. De evolutie stemt positief, maar de uitdaging blijft groot. Een veranderende doelgroep

bedienen, dat kan enkel als je een lerende organisatie bent. Samen met bondgenoten innoveert VDAB daarom voortdurend. VDAB reikt meer dan ooit de hand naar andere partners zoals de sociale partners, sectoren, het RIZIV, ziekenfondsen, lokale besturen en de OCMW's. Een werkzaamheidsgraad van 80% vereist de inzet en samenwerking van ons allen. En meer nog dan over deze 80%, gaat het over een kans op werk geven aan zoveel mogelijk mensen, een inspanning die de hele samenleving aangaat.

Van A naar B met VDAB, het zijn de verhalen van Julie, Jo, Sarah, Joris, Hakima, Gwen, op zoek naar hun droomjob. Het zijn de verhalen van mensen, en om hen gaat het voor ons.

Samen pakken we de uitdagingen aan en bouwen we verder aan een veerkrachtige en duurzame Vlaamse arbeidsmarkt.

Elke Jeurissen, voorzitter raad van bestuur
Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder



VDAB

breekt uit

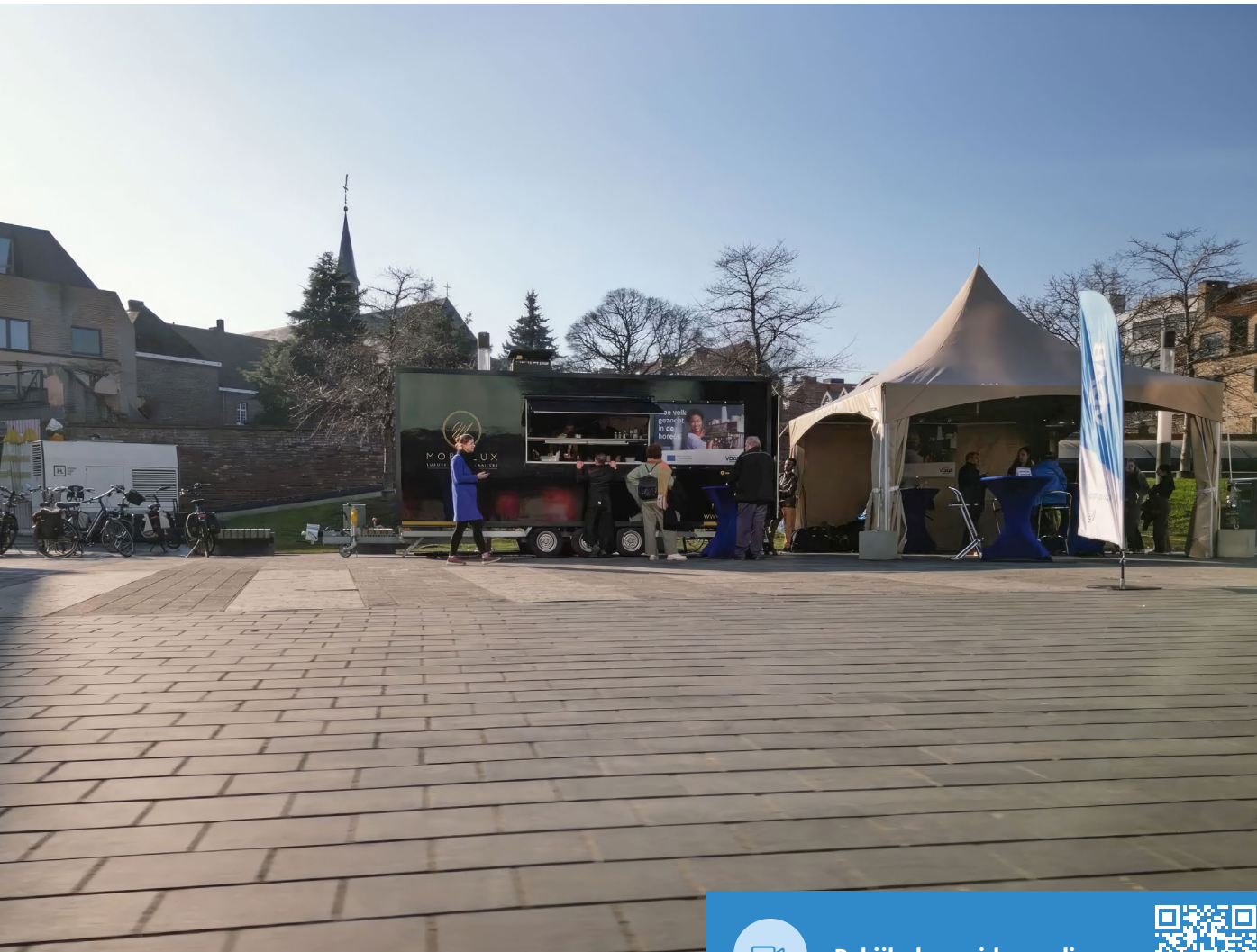
Mobiele trailers 'on tour'

Met mobiele trailers trekken we **door heel Vlaanderen**, op markten, pleinen en events, samen met lokale besturen. We doen dat voor sectoren waarvan de vacatures moeilijk ingevuld raken, met veel knelpuntberoepen. In 2023 trokken we met drie trailers de baan op: de bestaande horecatrailer, en de nieuwe industrie- en poetsmobiel. Een trailer rond werken in de zorg komt eraan.

Via deze **toegankelijke aanpak** wil VDAB het aanbod van bepaalde sectoren beter bekend maken bij een breder publiek. Want met mobiele trailers bereiken we ook mensen die niet zomaar een VDAB-kantoor zullen binnenwandelen om zich in te schrijven als werkzoekende. We tonen heel concreet dat een job in bijvoorbeeld horeca, schoonmaak of industrie wel iets voor hen kan zijn. Ze leren de noodzakelijke vaardigheden en opleidingsmogelijkheden kennen. Ook voor werkgevers is er een aanbod: zij kunnen kennismaken met de dienstverlening op maat.

De **horeca-trailer** richt zich niet alleen op werkzoekenden, maar ook naar werknemers die een nieuwe wending willen geven aan hun loopbaan of op zoek zijn naar een flexi-job. De actie kadert binnen het actieplan horeca dat VDAB in 2021 lanceerde: iedereen die goesting heeft om in de horeca aan de slag te gaan, krijgt bij VDAB een aanbod op maat.

In Hasselt werd de horecatrailer in februari warm onthaald. Joris Philips, directeur VDAB Limburg: "De afgelopen dagen waren een succes. Ongeveer 70 studenten, werknemers én werkzoekenden hebben een workshop gevolgd in de trailer. Daarnaast hebben we een duizendtal passanten informatie meegegeven over werken in de horeca en welke opleidingen je hiervoor kan volgen."



Bekijk deze video online



In Leuven traptten we in mei de **kennismakingscampagne rond werken in de industrie** op gang. In de unit maak je kennis met verschillende beroepen en technieken uit de industrie zoals lassen, onderhoudstechnieken, verspaning.... Aan boord staan een 3D-printer, een CNC-simulator en een lassimulator. Experts van VDAB lichten de verschillende toepassingen toe en vertellen over nieuwe evoluties in de sector. We willen hiermee ook de STEM-studierichtingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) aantrekkelijker maken en de maakindustrie in de kijker zetten. Wim Goethuysen, manager Dienstverlening VDAB Vlaams-Brabant: "Industriële beroepen zijn de grootste groep van knelpuntberoepen in Vlaanderen. Meer dan de helft van de top 10 van de knelpuntberoepen is een technische functie. De zoektocht naar technisch geschoold personeel verloopt voor vele werkgevers bijzonder moeilijk. De gevraagde parate kennis is veel ruimer door de focus op automatisering. Mogelijk schrikken deze hoge verwachtingen potentiële kandidaten af om te kiezen voor een industrieel beroep. Met de promo unit wil VDAB een antwoord geven op vragen van werkzoekenden, werkgevers en andere geïnteresseerden over een loopbaan in de industrie en nieuwe ontwikkelingen in de sector."



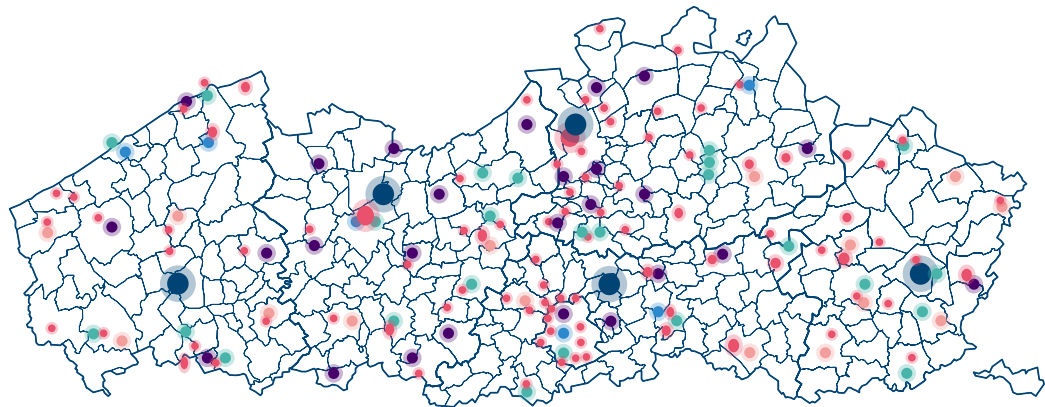
Ook de beroepen zoals **huishoudhulp en professionele schoonmaker** staan weer in de knelpuntberoepenlijst van VDAB. Bezoekers van de **poetsmobiel** kunnen kennismaken met de sector en krijgen uitleg over de particuliere schoonmaak (bij mensen thuis) en de professionele schoonmaak (bij bedrijven, horecazaken, scholen en woonzorgcentra). Ze kunnen ook een aantal proeven doen om hun kennis over schoonmaken te testen. Medewerkers van VDAB matchen geïnteresseerden met de openstaande vacatures in de regio, wie wil kan zich inschrijven voor de poetsopleidingen die in de buurt starten.

Lana Provoost, vakexpert: "We zijn trots op onze poetsmobiel. We komen naar de mensen toe en tonen hen dat poetsen een echt vak is. Ze kunnen ook meteen aan de slag in de badkamer en keuken van de poetsmobiel." De primeur van de poetsmobiel was voor Sint-Truiden in september. Schepen Günther Dauw: "Dit is dé ideale gelegenheid om werkgevers en werkzoekenden samen te brengen en kennis te laten maken met de algemene dienstverlening van de VDAB, en in het bijzonder de opleiding schoonmaak. Als arbeidsbemiddelingsdienst speelt VDAB een cruciale rol in de zoektocht naar werk. Een job hebben, is en blijft uiteindelijk de beste sociale bescherming. Dergelijke initiatieven zorgen ervoor dat de begeleiding naar een job of een nieuwe uitdaging naadloos verloopt. Wie wil doorgroeien, zich heroriënteren of gewoonweg een nieuwe impuls wil geven aan zijn of haar loopbaan, kan met onze bemiddelaars alle openstaande vacatures in de regio doornemen. Op vraag van lokale handelaars, horeca-uitbaters, kmo's en bedrijven integreerden we het aanbod van VDAB zelfs in onze stadsapp. Zo worden vacatures automatisch gedeeld en ondersteunt het Lokaal Bestuur de lokale ondernemers mee in hun zoektocht naar personeel. Dienstverlening op maat van elke persoon, dat is waar we naar streven. Iedereen aan het werk, ook wie minder kansen heeft op de arbeidsmarkt."

Iedereen binnen het uur bij VDAB

Verandering is een constante, onze opdrachten evolueren. De arbeidsmarkt stelt ons voor grote uitdagingen, waardoor ook onze locaties en infrastructuur mee evolueren.

VDAB werkt dan ook aan een duurzame vastgoedvisie in functie van een klantgericht en toegankelijk ontwerp, zodat VDAB en partners optimaal kunnen werken in een aangename en duurzame werkomgeving. Voor de dienstverlening van VDAB hebben we nood aan de juiste gebouwen verspreid over Vlaanderen. De voorbije jaren zijn verschillende nieuwe locaties in gebruik genomen of opnieuw ingericht. De komende jaren bouwen we verder op het uitgewerkte **'vestigingsplan'**. Op termijn komen we zo tot een loopbaan-campus in elke provincie en een stadscampus in Brussel. Daarnaast voorzien we regionale vestigingen voor opleidingen en bemiddelingen, die afgestemd zijn op de behoeften van die regio. We zorgen voor een goede spreiding en nabijheid voor onze klanten door een complementair aanbod van contactpunten en mobiele opleidingen.



- Mastercampus
- Regionale vestiging
- VAC / Astrotoren
- Contactpunten VDAB-gebouw
- Contactpunten bij lokale besturen
- Vestigingen partners

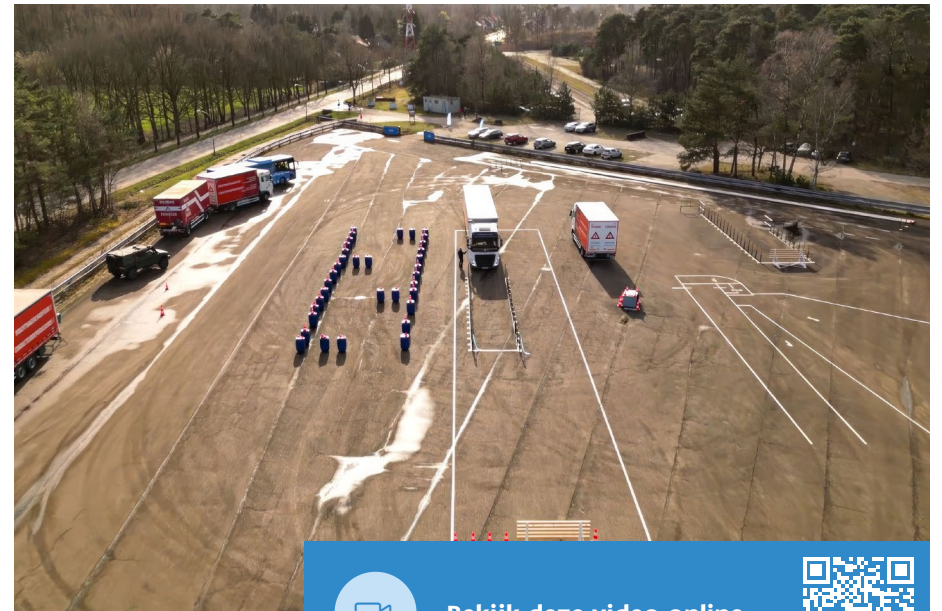


Loopbaancampussen die we intern beheren, worden draaischijven en katalysatoren waarmee we de samenwerking tussen werkgevers, sectoren, Syntra, centra voor volwassenenonderwijs, scholen, publieke en private opleidingsverstrekkers mogelijk maken en op elkaar afstemmen. Zij vormen krachtige, innovatieve en duurzame leeromgevingen waarin beleven, levenslang leren en werken centraal staan en waar leren optimaal aansluit op de realiteit van de arbeidsmarkt. De T2-campus in Genk is hier al een mooi voorbeeld van. De bouwwerken voor de campus in Roeselare starten midden 2024, en we verwachten te openen in 2026. En de concrete planning voor de stadscampus in Brussel en de campussen in Antwerpen, Vilvoorde en Gent krijgt vorm.

Na grondige renovatie heropenden we in januari ons **opleidingscentrum in Hamme**. Het VDAB-opleidingscentrum heeft een breed scala aan bouwopleidingen voor werkzoekenden en andere cursisten die hun loopbaan een nieuwe wending willen geven. Het vernieuwde centrum heeft flexibel ingerichte opleidingsvloeren met de allernieuwste technieken en lesmaterialen. Zo worden de technische arbeiders opgeleid om de (klimaat-) uitdagingen van morgen efficiënt en veilig te beantwoorden. Daarnaast werken er ook VDAB-bemiddelaars die werkgevers ondersteunen om nieuwe medewerkers te vinden voor hun knelpuntvacatures.



Bekijk deze video online



Bekijk deze video online



Ook **vrachtwagenchauffeur** staat al enkele jaren op de knelpuntberoepenlijst. De grote vervangingsvraag door de vergrijzing zorgt voor een tekort. Daarnaast zijn er weinig werkzoekenden met een passend rijbewijs of de nodige attesten.

Om zoveel mogelijk werkzoekenden de kans te geven om de opleiding voor vrachtwagenchauffeur te volgen, vergrootte VDAB zijn capaciteit met de opening in maart van het **nieuwe oefenterrein op het militair domein in Brasschaat**. Ook het proefproject voor Oekraïense vrachtwagenchauffeurs in het bezit van een rijbewijs C vindt hier plaats. Zij hebben geen code 95 (vakbekwaamheid) op het rijbewijs en mogen daarom niet werken voor commercieel vervoer in een land van de Europese Unie. Een tolk helpt bij de lessen voor Oekraïners. "Defensie werkt ondertussen al 15 jaar samen met VDAB op het vlak van werving, opleiding en re-integratie van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Het ter beschikking stellen van Infrastructuur ten voordele van VDAB past dus in het groter plaatje van deze samenwerking," zegt kolonel Piet Neckebroeck, die verantwoordelijk is voor de opleidingen binnen Defensie.

Met mobiele opleidingen geven we mensen kansen, zoals met de **gratis mobiele opleiding tot knelpuntberoep fietshersteller**.

Rebecca Bousson, teamleider Industrie in Sint-Niklaas en projectleider van deze mobiele opleiding: "In het Waasland is er geen vast aanbod voor deze opleiding. Daarom zetten we samen met onze partners een mobiele opleiding op poten."

"Dit project is uniek", zegt Sarah Hofman, regisseur sociale economie bij Interwaas. "In de opleiding leren ze het beroep en daarnaast versterken ze zich ook op andere vlakken, zoals zelfvertrouwen, communicatie en werkhouding."

De opleiding vergroot niet alleen toekomstkansen voor werkzoekenden, maar ook voor de medewerkers van maatwerkbedrijven en langdurig werklozen die tijdelijk werken binnen de sociale economie. Zij nemen deel aan dit project om uiteindelijk door te stromen naar het normaal economisch circuit (NEC).



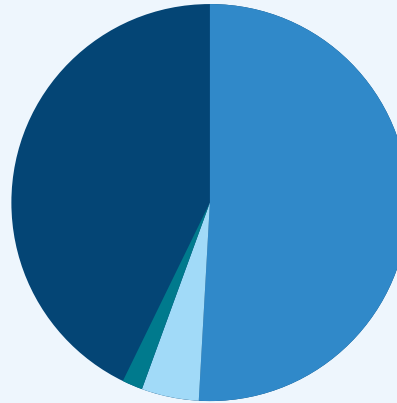


Talenten vijver
ver groot

VDAB bereikt al een recordaantal niet-beroepsactieven

Werkzoekenden zonder werk (WZW) zijn burgers zonder job die VDAB zo snel mogelijk aan duurzaam werk wil helpen. Eind 2023 waren er ongeveer 210.000 WZW ingeschreven bij VDAB. Tegenover december 2022 is dit een stijging met 14%. De voormalig **niet-beroepsactieve WZW** namen het sterkst toe met 38%, en maken nu bijna de helft van onze WZW uit. Het gaat onder meer om mensen met een leefloon, inburgeraars, sociale huurders, arbeidsongeschikt erkende mensen en mensen zonder een uitkering. De **doelgroep** van VDAB **vergroot en verandert fundamenteel**.

Werkzoekenden zonder werk volgens uitkeringsstatus



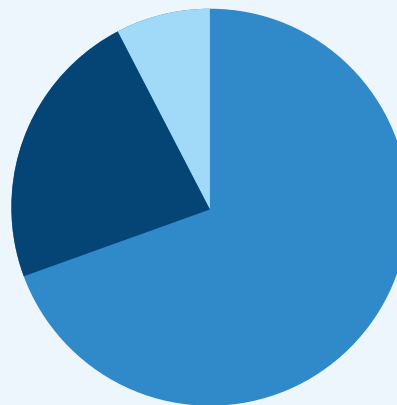
Werkzoekenden met een uitkeringsaanvraag
106.868

Voormalig niet-beroepsactieven
90.516

Jongeren in beroepsinschakelingstijd
9.641

Overige
3.560

Aantal bij VDAB ingeschreven burgers volgens werksituatie



Werkzoekenden zonder werk
210.585

Werkende burgerklanten
68.199

Studenten en anderen
19.462

WZW populatie kenmerken in % van totalen (meetmoment: 31 december)

	2009	2019	2023	
laaggeschoold	48,0	44,3	43,5	blijft hoog
migratieachtergrond	22,1	30,8	40,8	sterk stijgend
weinig kennis Nederlands	/	18,3	29,0	sterk stijgend
arbeidsbeperking	14,6	20,2	16,3	grote groep
60+	0,6	11,2	10,0	presente groep

bron: Arvastat

De instroom van niet-beroepsactieven maakt de talentenvijver waar we vandaag in vissen steeds diverser. Een groot deel van de niet-beroepsactieve burgers bestaat uit mensen die afgehaakt zijn tijdens hun zoektocht naar werk. Vaak zien we ook meerdere drempels zoals taal, opleiding, huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en gezondheid. Om deze groep tot bij VDAB én opgeleid én aan het werk te krijgen, is meer communicatie, een meer proactieve aanpak en intensieve dienstverlening op maat door VDAB en gespecialiseerde partners nodig. We behalen hier al sterke resultaten mee. **Sinds 2019 schreven zowat 400.000 niet-beroepsactieven zich in bij VDAB, waarvan 236.551 aan het werk gingen.**

'Wow, wat je allemaal kan met VDAB' campagne

Op 17 april lanceerde VDAB deze nieuwe imagocampagne, die te zien is op televisie, op affiches in het straatbeeld en te horen op de radio. Boodschap? Dankzij de begeleiding en opleiding van VDAB en partners kan je je vaardigheden ontdekken en inzetten voor een job.

Denk bijvoorbeeld aan een jongere die door het gamen de juiste vaardigheden bezit om de console van een torenkraan te besturen, of aan iemand die het huishouden managet en daardoor vaardigheden heeft om leerkracht te worden. Met deze campagne wil VDAB verschillende nieuwe doelgroepen aanspreken. De focus ligt op jongeren, mensen eind vijftig, mensen die willen re-integreren naar werk en mensen die ervoor kozen om een zorgtaak op te nemen.



Specifiek voor burgers met een arbeidsbeperking of gezondheidsuitdaging:

Via een mailing maakten we ons aanbod voor deze doelgroep bekend bij huisartsen met de vraag om in de wachtzalen onze affiches op te hangen met de boodschap: 'Goesting om terug te gaan werken? Zet de stap naar werk op jouw tempo.' In de zomer van 2023 pasten we de VDAB-website aan, waardoor werkzoekenden met een RIZIV-uitkering zich nu makkelijker online kunnen inschrijven. Met resultaat, want in 2023 telden we meer inschrijvingen dan ooit tevoren.

Goesting om terug te gaan werken?

Zet de stap naar werk op jouw tempo.

WOW!
WAT JE ALLEMAAL KAN MET DE BEGELEIDING VAN VDAB

Niet-beroepsactieven aan de slag: "Je moet mensen 'goesting' geven"

Klanten werven en enthousiasmeren betekent dat je in de schoenen van de klant stapt, en zoekt naar manieren om meerwaarde toe te voegen.

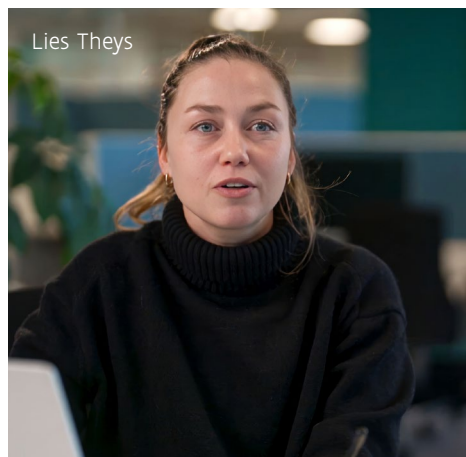
Vroeger kwamen niet-beroepsactieven soms ook al naar VDAB, maar we namen zelf geen contact met hen op als ze geen specifieke hulp van VDAB wilden. Nu gaan we hen proactief benaderen en overtuigen we hen van de voordelen van werken. We proberen iedereen van de doelgroep te bereiken, op verschillende manieren. Er valt niemand meer uit de boot. Ook als een deel van deze doelgroep zich moet inschrijven bij VDAB, zijn ze niet altijd verplicht om mee te werken aan een traject naar werk. Dus onze boodschap is vooral verbindend en motiverend.

In oktober startten bemiddelaars in de regio's en ons contactcenter met het contacteren van een deel van de doelgroep: het contactcenter belt de klanten op van wie we een telefoonnummer hebben en die voldoende Nederlands spreken. Hebben we geen telefoonnummer of verwachten we hindernissen zoals rond taal of verblijfsdocumenten, dan gaan de bemiddelaars in de regio aan de slag.

Eva Van Espen



Lies Theys



Lies Theys, bemiddelaar bij ons contactcenter voor de dienst werkzoekenden in Brussel: "Eerst de situatie van de klant duidelijk krijgen en op basis daarvan kijken we verder hoe we kunnen helpen."

Eva Van Espen, projectleider Oekraïne en nieuwkomers in Oost-Vlaanderen: "We krijgen elke maand een lijst van de nieuwe ingeschreven klanten en nodigen die uit in groepen. Op die manier proberen we de mensen tot bij ons te krijgen. Het is heel belangrijk om tijdens zo een gesprek eerst en vooral een open houding aan te nemen zodat de klant kan zeggen wat er eventueel moeilijk loopt en dan zoeken we samen naar een oplossing. Het enthousiasme van onze bemiddelaars neemt de klanten mee."

Als VDAB maken we het verschil

Betel, 24 jaar

"Ik ben sinds 2018 in België en wist niet goed wat mijn mogelijkheden waren. Ik wilde mijn Nederlands verbeteren om een administratieve job of een job in marketing te vinden, maar wist niet hoe daaraan te beginnen. Ik ben dankbaar dat mijn bemiddelaar Kristof mij op de juiste weg gezet heeft".

Cedric, 33 jaar

"Enkele jaren geleden had ik het even moeilijk. Dankzij VDAB heb ik mijn rijbewijs gehaald en de draad van mijn leven weer opgepikt. Ik denk niet dat dat zonder hen zou gelukt zijn. De begeleiding die ik krijg, helpt mij enorm om stappen vooruit te zetten."

Yuri, 62 jaar

"Na een hele lange periode van werkloosheid is het fijn om nu een reden te hebben om op te staan en iets te betekenen voor de mensen".

Annick, 55 jaar

"Ik kreeg een ziekte- en invaliditeitsuitkering tot ik via wijk-werken de kans kreeg om in de kinderopvang te werken. Ik wist niet dat ik dat zou aankunnen, maar wat ben ik blij dat ik die stap heb gezet. Na een jaar wijk-werken heb ik een ervaringsbewijs 'kinderbegeleiding schoolgaande kinderen' gekregen en nu heb ik een vaste job. Ik ben VDAB daar echt dankbaar voor."



Toen Gwen zeven jaar geleden in een rolstoel belandde, liet ze zich niet ontmoedigen. Ze wist zeker dat ze terug wilde lesgeven. Dankzij de ondersteuning van VDAB slaagde ze hierin, en ging ze van langdurig ziek terug aan het werk. "Ik wou absoluut terug voor de klas staan, net zoals in het verleden. Dankzij VDAB met onder andere deskundige Cindy van het team tewerkstellingsondersteunende maatregelen slaagde ik hierin. Door bijvoorbeeld een tijd in co-teaching mee te draaien, kon ik de reactie van mijn lichaam inschatten. Nu ben ik docent en stagebegeleider. Ik ben ontzettend graag tussen de studenten, ik ben heel gelukkig."

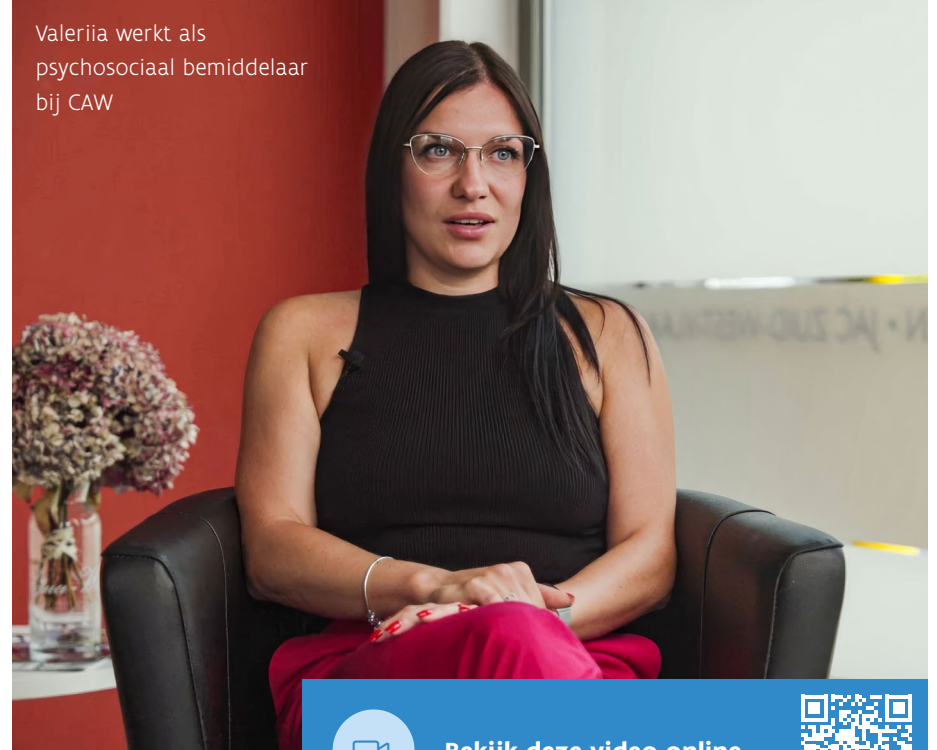
Volgens Statbel zijn er 20.933 **Oekraïense ontheemden** op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen (cijfers tot juni 2023). Met het statuut 'tijdelijke bescherming' mogen ze in België werken zonder een wachttijd. Ook moeten Oekraïners in Vlaanderen zich verplicht inschrijven bij VDAB. Dat besliste de Vlaamse Regering in mei 2023. Begin november waren 14.091 Oekraïners ingeschreven bij VDAB. 43% van hen heeft al gewerkt, 28% is nog aan de slag. Dat is bijna 10 procent meer dan een jaar geleden. In oktober 2022 had 33% van de Oekraïners werkervaring. Met deze resultaten behoort Vlaanderen tot de best presterende regio's in West- en Noord-Europa.

Cindy Dewaele, algemeen directeur arbeidsmarktbeheer VDAB: "Onze bemiddelaars merken dat deze mensen op heel wat drempels botsen. Vooral de taal maakt het moeilijk. Maar daarnaast spelen er ook andere drempels zoals huisvesting, mobiliteit of kinderopvang. Als VDAB willen we inzetten op duurzame tewerkstelling. Zeker als je weet dat 51% van de Oekraïners overweegt om in Vlaanderen te blijven, is dat bijzonder belangrijk. Dat doen we samen met partners zoals Travi, bijvoorbeeld met jobdagen op maat van Oekraïners of taalcoaching op de werkvloer. Die aanpak zorgt ervoor dat het aantal Oekraïners met een job toeneemt."

Al in de eerste maanden na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne, merkte VDAB een opvallende instroom van Oekraïners, met een leefloon, die hulp zochten in hun zoektocht naar een job. Om al deze Oekraïners goed te kunnen begeleiden kon VDAB tijdelijk extra mensen aanwerven. Intussen werken er **39 bemiddelaars Oekraïne bij VDAB**.

Zalina, bemiddelaar Oekraïne en zelf gevlucht voor de oorlog: "Het zien van de positieve impact op het leven van mensen is enorm bevredigend. Het gevoel dat je echt iets betekent voor anderen en een verschil maakt, is een sterke bron van trots en voldoening." Michail, bemiddelaar Oekraïne: "Ik kon tolken voor een Oekraïense vluchteling in de industriële sector. Hij kon op sollicitatiegesprek bij een bedrijf dat veel interesse had in zijn 30 jaar ervaring. Na een beroepsverkenningstage van vijf dagen, kreeg hij een contract van onbepaalde duur. Ondertussen zijn er nog zes andere Oekraïners bij dat bedrijf gestart."

Valeriia werkt als psychosociaal bemiddelaar bij CAW



Bekijk deze video online



18

Evgeniy aan het werk bij Carglass



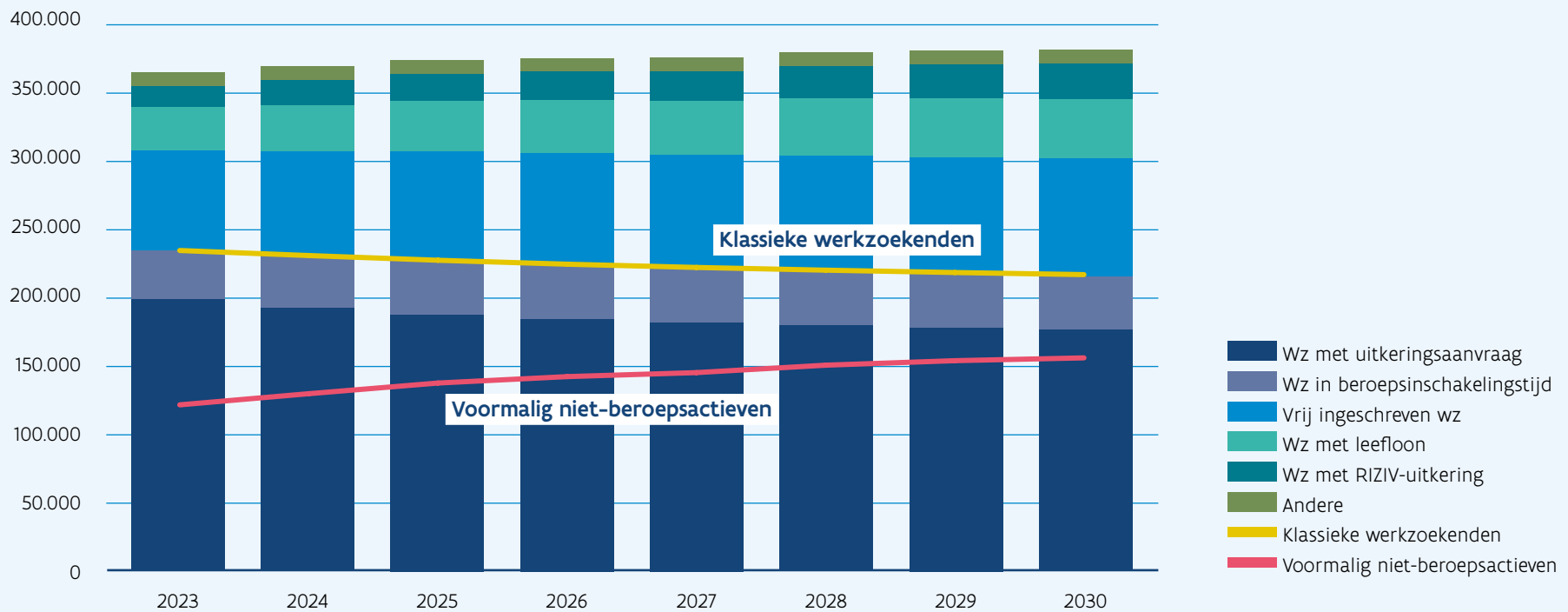
Bekijk deze video online



Ons Groeipad Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen stijgt, al was de evolutie iets lager dan verwacht (76,8% in 2023 in Vlaanderen tegenover de gewenste (77,2%). De werkzaamheidsgraad in West- en Oost-Vlaanderen komt dichtbij de Vlaamse en Belgische ambitie van 80%, met 79,3% en 78,9%. Limburg (76,4%), Antwerpen (75,7%) en Vlaams-Brabant (73,7%) volgen.

Hoewel er veel inspanningen zijn geleverd, is het doel nog niet bereikt. Om een **werkzaamheidsgraad van 80%** te bereiken, moeten **tegen 2030** nog eens 87.600 extra burgers aan het werk gaan zoals het Steunpunt Werk uitrekende. Daarom heeft VDAB in 2023 een groeipad opgesteld met ambities en streefcijfers voor onszelf, onze partners en andere relevante spelers op de arbeidsmarkt.



Het Groeipad Werkzaamheidsgraad formuleert ambities op verschillende terreinen:

- We streven naar een verhoogd aantal inschrijvingen van niet-beroepsactieven bij VDAB.
- Extra inschrijvingen alleen zijn uiteraard niet voldoende: de finale doelstelling is dat een verhoogd aantal van die niet-beroepsactieven duurzaam werk vindt.
- Ook voor de werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering willen we meer duurzame tewerkstelling.
- Daarnaast werden in het groeipad ook ambities opgenomen voor minder uitstroom van werkenden richting arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en andere niet-werkende statuten, waarvoor anderen dan VDAB aan zet zijn, zowel beleidsmakers als andere instanties.

In 2023 **maakten** we de **bereik-ambitie** ruimschoots **waar** (113%) omdat we meer werkzoekenden met een leefloon en vrij ingeschreven werkzoekenden bereiken. Voor de werkzoekenden met een RIZIV-uitkering bleef het bereik achterop de ambities. Daarom blijven we aandacht besteden aan het bereiken van deze groep.






	Bereik		
	Ambitie 2023	Realisaties in 2023	Ambitie versus realisaties
Vrij ingeschreven werkzoekenden	73.698	84.774	115%
Werkzoekenden met een leefloon	31.627	38.196	121%
Werkzoekenden met een RIZIV-uitkering	15.814	14.108	89%
Totaal Voormalig niet-beroepsactieven	121.139	137.078	113%
Werkzoekenden met uitkeringsaanvraag	(199.261)	201.617	-
Werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd	(35.921)	30.193	-
Totaal Klassieke werkzoekenden	(235.182)	231.810	-
Totaal bereik	356.321	368.888	

Ondanks de structurele krapte op de arbeidsmarkt, blijft de **duurzame uitstroom naar werk** licht onder de verwachtingen. Dit komt door de iets mindere economische context en de grotere afstand tot de arbeidsmarkt van de klanten die VDAB zelf of in samenwerking met partners bemiddelt.

	Duurzame uitstroom naar werk in absolute aantallen			Duurzame uitstroom naar werk in procent van de geobserveerde klantengroep		
	Ambitie 2023	Prognose realisaties in 2023	% realisaties versus ambitie	Ambitie 2023	Prognose realisaties in 2023	ppt realisaties vs. ambities
Werkzoekenden met uitkeringsaanvraag	62.045	61.134	99%	31%	30%	-1 ppt
Werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd	18.758	14.521	77%	52%	48%	-4 ppt
Totaal klassieke werkzoekenden	80.803	75.655	94%	34%	33%	-1 ppt
Vrij ingeschreven werkzoekenden	23.409	24.844	106%	32%	29%	-3 ppt
Werkzoekenden met een leefloon	7.175	7.807	109%	23%	20%	-3 ppt
Werkzoekenden met een RIZIV-uitkering	2.265	1.875	83%	14%	13%	-1 ppt
Totaal voormalig niet-beroepsactieven	32.849	34.527	105%	27%	25%	-2 ppt
Totaal	113.652	110.181	97%	32%	30%	-2 ppt

Regisseur van de Vlaamse arbeidsmarkt

Dit zijn de 7 kernaspecten van de publieke opdracht van VDAB

-  zorgen voor transparantie op de arbeidsmarkt
-  optreden als neutrale en onafhankelijke gids op de arbeidsmarkt
-  wegwerken van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
-  bewaken van een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt
-  garanderen van een toereikend, laagdrempelig en basisaanbod voor bemiddeling en beroepsopleiding
-  bewaken van rechten en plichten binnen de werkloosheidsreglementering
-  verzekeren van kwaliteit als VDAB er rechtstreeks impact op heeft

De regierol van VDAB blijft verder evolueren sinds het Regeerakkoord 2019-2024, onze opdracht verbreedt tot **‘centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen’**.

Om elke werkzoekende een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat te bieden, blijft VDAB zijn regisseursrol versterken door samen te werken met partners, waardoor werkzoekenden vlotter doorstromen in de dienstverlening. De interne bemiddelingscapaciteit van VDAB wordt gericht ingezet op de eerste stappen in het klantenproces, met de nadruk op een snelle inschatting, oriëntering en matching, trajectbepaling en opvolging. Voor intensieve acties schakelt VDAB gespecialiseerde partners in die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening aanpassen aan de individuele noden van de werkzoekende en de werknemer. Dit is onze operationele regierol, waar we zowel burgers en werkgevers mee ondersteunen.



Onze decretale taken als activeringsregisseur:

- iedere persoon op beroepsactieve leeftijd activeren, ongeacht statuut, sociale zekerheids- of sociale bijstandsstelsel of inschrijving als werkzoekende
- een uniform referentiekader bepalen om deze doelgroep te activeren
- personen detecteren en contacteren die behoren tot deze doelgroep
- gegevens verzamelen, analyseren, verwerken en bijhouden die noodzakelijk zijn om de activeringsdoelstelling te bereiken. De regisseur wisselt die gegevens ook uit met actoren en partners die deze doelstelling mee bereiken

Onze decretale taken als loopbaanregisseur:

- iedere persoon op beroepsactieve leeftijd activeren en verder inspireren om duurzaam aan het werk te blijven

Onze decretale taken als dataregisseur:

- proactief gegevens verzamelen, analyseren en verwerken; dat is noodzakelijk om de doelstellingen in dit artikel te bereiken
- de verhoging van de werkzaamheidsgraad faciliteren of een duurzame loopbaan realiseren van de personen op beroepsactieve leeftijd die in het Vlaams Gewest gedomicilieerd zijn
- transparante en betrouwbare arbeidsmarktinformatie geven
- een relevant aanbod op maat voor werkgevers en personen voorzien

De evolutie van zuiver operationele regie (via tenders en subsidies) naar bredere regie-opdrachten (andere financieringsvormen, andere regierollen) maakt onze opdracht complexer. De **verbreding van onze opdracht** brengt ons tot meer netwerkvorming en samenwerking binnen én buiten het ecosysteem van de arbeidsmarkt. **Het bundelen van krachten en zoeken naar samenwerking om de werkzaamheidsgraad én de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te verhogen** staan centraal.

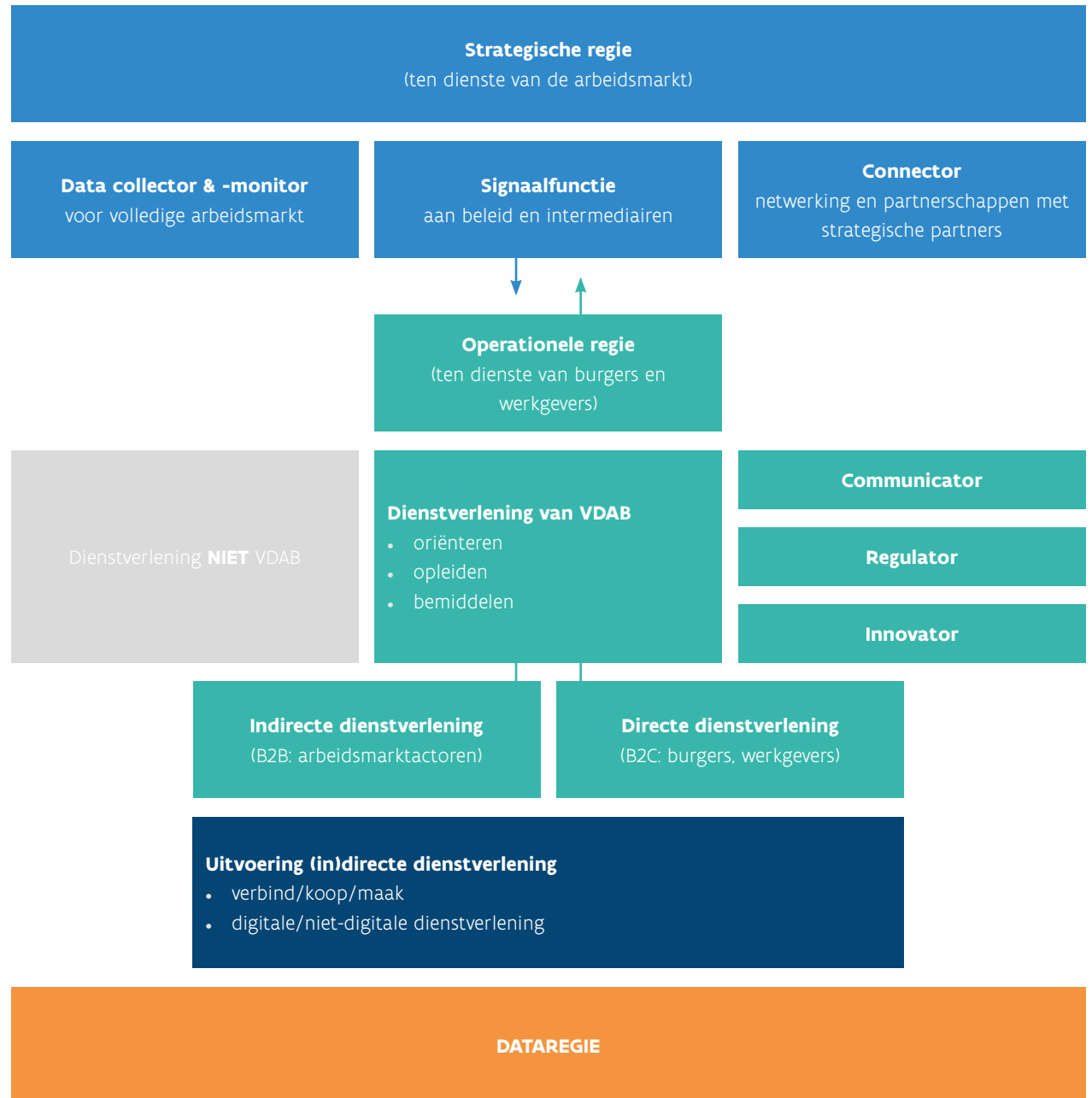
Deze figuur geeft een overzicht van de vertaling van onze brede opdracht naar drie blokken van rollen:

- strategische regie
- operationele regie
- dataregie

We maken een onderscheid tussen **strategische regie (op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt)** en **operationele regie (ten dienste van burgers en werkgevers)** die elkaar versterken.

Organiseren van dienstverlening via VDAB zoals oriënteren, opleiden en bemiddelen vraagt een weloverwogen afweging van kennis over klantennoden, stakeholders en de (publieke en private) markt.

Dienstverlening via VDAB kan zowel direct gericht zijn aan klanten zoals bij een opleidings- of bemiddelingstraject als indirect aan arbeidsmarktactoren zoals API's met uitzendkantoren voor uitwisseling van cv's van werkzoekenden.



Strategische regie: data-collector en monitor voor de volledige arbeidsmarkt

De **afdeling Strategie** zorgt voor heel wat informatie en inzichten over de arbeidsmarkt. Twee teams, team Monitoring en team Planning, monitoren de cijfers en halen inzichten uit de cijfers.

Bart: Ons team Monitoring is opgedeeld in kleinere teams en werkgroepen. Ikzelf zit in de werkgroep Competentieversterking binnen het deelteam Productiemonitoring. Wij volgen onder meer de cijfers op over opleiding en werkplekklere zoals hoeveel opleidingen en stages werden er gevolgd? Wie volgt ze? Hoeveel mensen vinden daarna werk?

Ons team krijgt bij het begin van de maand gegevens uit AMI en onze andere registratiesystemen via I&T. Die data filteren we en vullen we aan met andere gegevens zodat we er conclusies uit kunnen trekken. Hoe deed IBO het in februari 2023 vergeleken met februari 2022? Hoeveel opleidingen gaven we in 2023 in vergelijking met 2022? Van opvallende evoluties maken we cijfernota's.

Nathalie: Ons onderzoeksteam valt onder het team Planning. We evalueren het effect van specifieke maatregelen, brengen het dienstverleningsproces in kaart, maken prognoses over de werkloosheid en beschrijven evoluties op de arbeidsmarkt. Daarvoor doen we verschillende soorten onderzoeken, evaluaties en studies.

Voor kwalitatief onderzoek doen we enquêtes, diepte-interviews, workshops en focusgroepen. Voor kwantitatief onderzoek gebruiken we monitorgegevens van klanten en combineren die met andere bronnen. Heel vaak gebruiken we een mix van al deze methodes. We werken ook regelmatig samen met onderzoekers van universiteiten of hogescholen en met consultants. Zo komen we te weten of het VDAB-beleid en de bijbehorende maatregelen doen wat ze moeten doen en wat er eventueel nog beter kan.

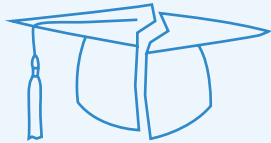
We gieten onze inzichten in beleidsevaluatie- en onderzoeksrapporten met aanbevelingen en actiepunten voor het management en de raad van bestuur. Zo zorgen we er mee voor dat we vanuit VDAB beslissingen nemen op basis van feiten en cijfers. Dat wordt ook wel 'evidence-informed beleidsleren' genoemd.

Verdere informatie: zie vdab.be/onderzoek



7 keer een beter inzicht in de arbeidsmarkt

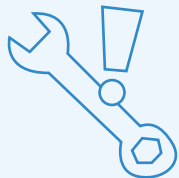
1



Het schoolverlatersrapport

Het schoolverlatersrapport is het referentiewerk voor iedereen die op het staat een studiekeuze te maken. Dit jaarlijks rapport beantwoordt de belangrijke vraag naar de tewerkstellingskansen die de verschillende studierichtingen bieden. Pas afgestudeerden in Vlaanderen worden een jaar lang gevolgd in hun zoektocht naar een eerste job. Via onze interactieve online toepassing kan je in detail bekijken welke studierichtingen goede kansen bieden op de arbeidsmarkt. vdab.be/trends/schoolverlatersrapport.

2



De knelpuntberoepenlijst

We publiceren elk jaar een knelpuntberoepenlijst. Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de invulling van de vacatures moeilijker verloopt dan voor de andere beroepen. Het onderzoek is gebaseerd op een kwantitatieve analyse van VDAB-gegevens en een kwalitatieve bevraging van VDAB-experten en relevante sectororganisaties. Meer info op vdab.be/trends-en-cijfers/knelpuntberoepen

3



Arvastat

De toepassing Arvastat biedt een schat aan statistieken, tabellen, kaarten en grafieken over de Vlaamse werkloosheid, vacatures en de arbeidsmarkt. Je ziet hoeveel werkzoekenden er momenteel in jouw provincie of gemeente zijn, welke kenmerken ze hebben, hoeveel er maandelijks in- en uitstromen, en de evolutie van de voorbije jaren. Je krijgt inzicht in hoeveel vacatures het voorbije jaar aan VDAB gemeld werden, of de trend stijgend of dalend is, en welke beroepsgroepen het vaakst gezocht worden. Gebruik de interactieve kaarten en tabellen, of maak zelf een kruistabel of tijdreeks op maat. Meer info op vdab.be/trends-en-cijfers/arvastat

4



Beroepen in cijfers

De arbeidsmarkt is een complex samengaan van de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten. Dit wordt overzichtelijk in kaart gebracht in 'Beroepen in Cijfers'. Zoom in op een beroep en zie hoe krap de arbeidsmarkt is. Meer info op vdab.be/trends-en-cijfers/beroepen

5



De arbeidsmarktverkenner

De Arbeidsmarktverkenner omvat maandelijks vacature-en werkzoekendenberichten en presentaties die de arbeidsmarkt belichten vanuit het perspectief van een provincie, een sectorale beroepcluster en intensieve dienstverlening. Meer info op extranet.vdab.be/arbeidsmarktverkenner

6



Cijfernota's

Regelmatig publiceren we interne cijfernota's over belangrijke thema's die leven op de Vlaamse arbeidsmarkt en binnen VDAB. Sommige nota's publiceren we ook op onze website, in VDAB Ontcijfert. vdab.be/trends-en-cijfers/ontcijfert

7



VDAB onderzoekt

Laat je inspireren door ons wetenschappelijk onderzoek en diepgaand onderzoek. We gebruiken dit als basis voor ons beleid en onze dienstverlening. Ontdek alles over [lopende](#) en [afgelopen](#) onderzoeken.

Om eigen keuzes van burgers en ondernemingen te voeden, beleid te ontwikkelen en transparantie op de arbeidsmarkt te bieden, moet VDAB beschikken over een **brede range aan arbeidsmarktgegevens**. Dankzij de **connectie met partners en actoren op de arbeidsmarkt** verkrijgen we beschikbare data:

- klantendata zoals bijvoorbeeld sollicitatiefeedback
- transactionele data via dienstverlening, geïmporteerd uit het klantendossier bij VDAB of bij partners
- structurele samenwerkingen met andere e-gov instanties via KSZ of het MAGDA-platform
- structurele samenwerkingen met andere private partners zoals bijvoorbeeld vacature-informatie via wederzijdse engagementsverklaring Federgon-VDAB

Met deze partners wisselt VDAB nu al data uit



Strategische regie: connector: netwerking en partnerschappen met strategische partners

De focus van VDAB als regisseur ligt niet langer alleen op uitbesteding, maar ook op samenwerking met andere strategische partners zoals lokale besturen of het RIZIV. Naast de rol van uitbesteder of vennoot, neemt VDAB ook de rol op van connector. Om iedereen kansen te bieden op werk(krachten) wil VDAB connector zijn voor de Vlaamse stakeholders die nodig zijn om deze ambitie waar te maken. Dit om samen een oplossing voor bepaalde doelgroepen richting werk te zoeken.

In 2023 sloten we (nieuwe) **samenwerkingsovereenkomsten (SO) met strategische partners** af, met gezamenlijk vastgelegde doelstellingen en aanpak.



Nieuwe samenwerkingsovereenkomst met RIZIV

Vanaf 1 januari 2023 werken RIZIV, ziekenfondsen en VDAB samen volgens vernieuwde afspraken van de raamovereenkomst. Elke partner engageert zich om een versnelling hoger te schakelen. De focus ligt op het bieden van kansen en de mogelijkheden van burgers. De partners willen de kwaliteit van samenwerken verbeteren en tegelijk (administratieve) processen vereenvoudigen. Daarnaast werken we samen om begeleiding van de doelgroep te versnellen en verbeteren met een hogere uitstroom naar werk.



Meer geïntegreerde samenwerking met Wonen in Vlaanderen

Sinds 1 januari 2023 moeten alle 'niet-beroepsactieve huurders van sociale woningen met arbeidspotentieel' zich verplicht inschrijven bij VDAB. We stimuleren sociale huurders om gebruik te maken van de dienstverlening van VDAB op maat van hun individuele noden en voor hun jobdoelwit. De Codex Wonen voorziet in gegevensdeling tussen de beide agentschappen om deze beleidsmaatregel te monitoren.

VDAB heeft eind 2023 met 85% van de lokale besturen een samenwerkings-overeenkomst (SO), tegenover 22% in 2018

Eind 2023 heeft VDAB met 85% van alle Vlaamse steden en gemeenten een SO afgesloten. Daarnaast bekijken we in elke SO samen met de lokale besturen of we extra initiatieven kunnen uitwerken om niet-beroepsactieve burgers die nog niet gekend zijn bij OCMW of VDAB te bereiken (NBA-actieplan). In het voorjaar van 2023 maakte VDAB met dit doel een driesporenplan:

1. meer zichtbaarheid geven aan 'goede praktijken' (op vlak van bereik, ontvangst, activering niet-beroepsactieve groepen)
2. meer OCMW-cliënten activeren naar werk (o.a. via inschrijving bij VDAB, het lokaal activeringspact...)
3. meer acties om niet-beroepsactieve burgers te bereiken samen met lokale actoren

Het OCMW gaat actief aan de slag met mensen met specifieke drempels.

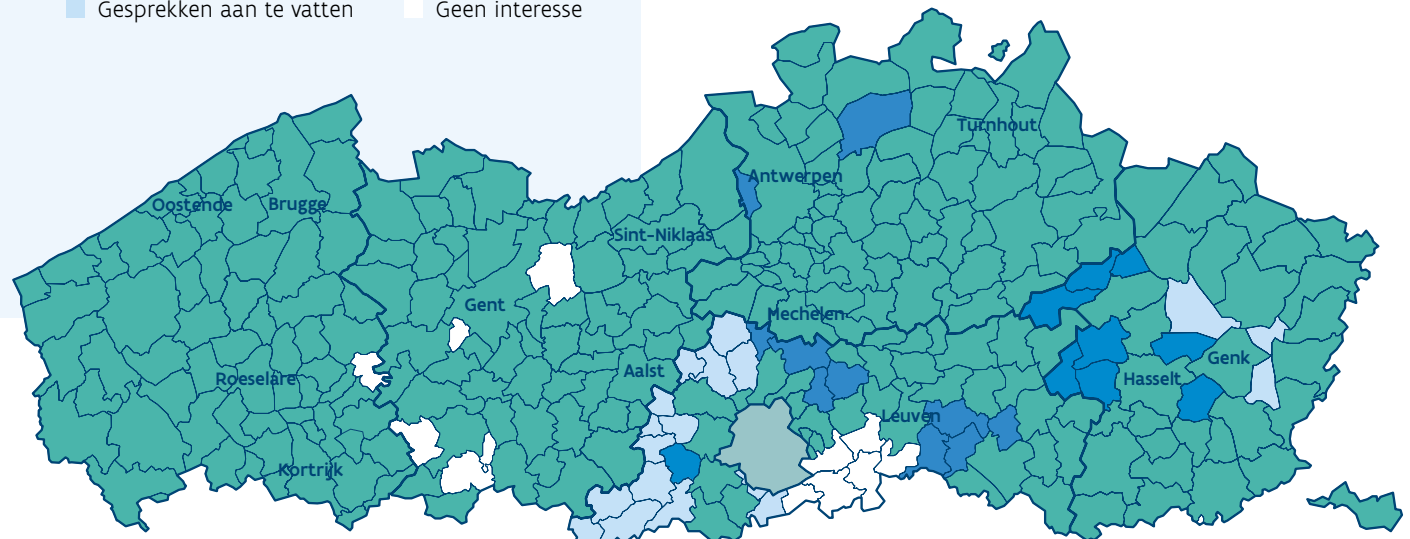
Thomas Vints, burgemeester van Beringen over het VDAB Portfolioproject in het OCMW: "In een kleine groep van acht tot tien leefloners kijken we naar: wat zijn mijn talenten, waar ben ik goed in, wat wil ik graag doen op de arbeidsmarkt? Samen met VDAB bekijken we waar ze later terecht kunnen komen". Deelnemer Oran: "Ik was literatuurleraar in Turkije. Ik zit vier maanden in dit project. Ik ontdekte mijn talenten. Mijn droom is om in een bibliotheek te werken".



Bekijk deze video online



■ Getekend ■ Gesprekken lopend
■ Gesprekken aan te vatten ■ Geen interesse



Lokale partnerschappen voor kwetsbare groepen in Vlaanderen

Europa WSE (Werk en Sociale Economie) wil met de oproep 'Lokale partnerschappen voor duurzame arbeidsmarktdeelnemers van mensen met complexe problemen' vanaf 2024 samenwerkingen tot stand brengen tussen VDAB, lokale overheden en andere belangrijke dienstverleners. Het doel is om op een duurzame en dynamische manier te reageren op de behoeften en vragen van mensen met complexe problemen, om hen te helpen bij het vinden van werk. Organisaties zoals het **OCMW, VDAB en anderen organiseren zich rond de persoon**, in plaats van omgekeerd.

Hierbij is het belangrijk dat deze partnerschappen maximaal tegemoet komen aan de noden van de doelgroep. Dit kan lokaal verschillend zijn. Daarom is het nodig om een partnerschapsvormingsproces uit te voeren, aangepast aan de lokale problematieken en actoren.

Om dit alles in goede banen te leiden maakte Europa WSE in 2022 en 2023 middelen vrij voor een **voorbereidend programma**, het programma **Capacity Building**, een samenwerking tussen VVSG, VDAB, Stad Antwerpen, Stad Gent en Europa WSE. Het doel was om:

- het concept en de context van de lokale partnerschappen vorm te geven;
- het lokaal niveau te ondersteunen bij het opzetten van de partnerschappen volgens de voorwaarde van Europa WSE;
- opleiden van kwaliteitscoaches die de partnerschappen kunnen begeleiden in functie van het kwaliteitskader van Europa WSE.

Een team van medewerkers uit VVSG, VDAB, Stad Antwerpen en Stad Gent ging zelf een intensieve samenwerking aan om deze doelstellingen om te zetten in realiteit. Uiteindelijk engageerden 279 (van de 300) lokale besturen zich tijdens het programma Capacity Building. Zij bakenden samen met VDAB 44 lokale partnerschappen af. 40 van deze 44 lokale partnerschappen dienden intussen een projectaanvraag in bij Europa WSE (deadline 30 juni 2024). Alle 40 werden goedgekeurd en zijn intussen gestart.

Tinne Vermandel, relatiebeheerder voor Capacity Building in Limburg: "Veel van de problemen van onze klanten kunnen wij niet alleen oplossen. Dus gaan we ook intensief samenwerken met partners met een andere expertise dan werk, zoals welzijn of gezondheidszorg. Wat we nodig hebben, verschilt per regio. Daarom hebben we samen met de lokale besturen de plaatselijke noden beschreven. In Genk en West-Limburg zien we bijvoorbeeld

een grote groep jongeren met een migratieachtergrond met een beperkte kennis van het Nederlands. En we zien overal een grote nood aan psychologische ondersteuning en plaatsen in de kinderopvang. Die drempels pakken we samen aan!"

Wim Dries, voorzitter van VVSG: "Nabijheid is een belangrijke succesfactor. Elk lokaal bestuur beschikt over een groot netwerk van lokale contacten bij allerlei bevolkingsgroepen. Ook vanuit de context van de bijstand, sociale huisvesting, lokaal sociaal beleid, kinderopvang, cultuur, sport, onderwijs ... Die contacten en netwerken willen we inschakelen om alle potentiële 'werkenden' te bereiken en hen te verleiden tot een actieve rol op de arbeidsmarkt. Gemakkelijk zal het niet zijn, maar wel mogelijk en vooral: noodzakelijk. We gaan alle nodige expertise bundelen, om net die mensen te activeren die hindernissen ervaren om werk te zoeken en te vinden. De bedoeling is om samen tot oplossingen te komen die we niet op ons eentje kunnen realiseren. En om partners te betrekken uit andere sectoren dan werk, om daaraan bij te dragen. Denk maar aan welzijn of gezondheidszorg. Ook de werkgevers zijn natuurlijk een belangrijke partner. Hun rol ligt in het nog meer 'inclusief ondernemen'. En dat gaan we met die partnerschappen ook stimuleren. We gaan hen helpen en begeleiden om te groeien naar meer diversiteit bij hun personeel, om dus niet alleen voor de 'witte raven' te kiezen. Het is dus een win-win. Een belangrijk aspect is zorgen voor 'werkbaar werk' en aandacht hebben voor het welzijn van mensen. Daarom startten we ook een samenwerking op met Ruth Claes, directeur van IN-Z, als brugfiguur om de 665.000 inactieven in Vlaanderen naar een job te begeleiden. Zij zal nog meer werkgevers overtuigen om inclusief te ondernemen."

30



Capacity Building Lokale Partnerschappen



Nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Actiris voor interregionale mobiliteit

De pendelstromen van het Brussels naar het Vlaams Gewest zijn de laatste jaren sterk toegenomen. Dat blijkt uit een nieuw rapport dat Actiris en VDAB in september 2023 publiceerden. Tussen juni 2014 en juni 2015 pendelden 42.409 Brusselse werknemers naar Vlaanderen voor hun job. In dezelfde periode in 2019-2020 ging het al om 52.408 Brusselaars. Op vijf jaar tijd is het aantal Brusselse pendelaars richting Vlaanderen met een vijfde toegenomen. De interregionale mobiliteit tussen Brussel en Vlaanderen is binnen het werkgelegenheidsbeleid dan ook een belangrijke doelstelling van de Brusselse en Vlaamse Regering. Jaarlijks wil men een toename zien van 2.000 Brusselaars die in Vlaanderen vacatures invullen. Daartoe ondertekenden we een nieuwe samenwerkingsovereenkomst.

Eind juli 2023 telde Brussel 89.231 werkzoekenden. Actiris en VDAB willen het Brusselse potentieel matchen met de grote vraag in Vlaanderen. Om de matches te maken halen ze alles uit de kast. De bemiddelingsdiensten zetten volop in op het verhogen van de competenties van Brusselse werkzoekenden. Daarnaast willen ze de mobiliteit van werkzoekenden tussen de gewesten verhogen. Om dat te realiseren zetten ze in op campagnes en opleidingen.

Caroline Mancel, adjunct-directeur-generaal Actiris: "Interregionale mobiliteit maakt deel uit van de prioriteiten van Actiris. Onze jarenlange samenwerking met VDAB versterkt zich jaar na jaar, wat een goede zaak is. Vlaanderen zoekt actief naar werkrachten. Het is dus belangrijk om Brusselse werkzoekenden te sensibiliseren en te begeleiden naar de rand van Brussel en naar Vlaanderen in het algemeen."



LA PÉRIPHERIE RECRUTE.
KOMAAN, ELLE N'ATTEND QUE VOUS !



eenjobpourmoi.be



32

Intensievere samenwerking met Le Forem

Le Forem en VDAB legden in oktober 2023 de basis voor een nieuwe samenwerkingsovereenkomst, waarin ze een heel concreet doel voor ogen hebben. Ze willen in 2024 12.500 Waalse werkzoekenden aantrekken naar een job in Vlaanderen, met een jaarlijkse stijging van 3%. Daarnaast zal de SO bijzondere aandacht hebben voor opleiding. Zo zal VDAB 500 opleidingsplaatsen ter beschikking stellen voor een opleiding of werkpleklers aan Waalse werkzoekenden. Minstens 1.000 Waalse werkzoekenden zullen een opleiding Nederlands volgen. Daarnaast zullen VDAB en Le Forem 1.000 vacatures in Vlaanderen samen vastnemen om zowel in Vlaanderen als in Wallonië actief op zoek te gaan naar kandidaten.

Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB: "We hebben een goede verstandhouding met Le Forem en bouwen daarop verder om een versnelling hoger te kunnen schakelen. Zo zal VDAB bij Vlaamse werkgevers sneller Waalse kandidaten voorstellen, en dienstverlening aanreiken om iemand aan te werven die anderstalig is."

Zie: vdab.be/francais/vdab

forem

Waalse werkzoekenden maken kennis met Vlaamse bedrijven

Twee keer per jaar organiseren VDAB en Le Forem de Waalse Werkweek: in april en in oktober. Le Forem motiveert zijn werkzoekenden om de taalgrens over te steken en in Vlaanderen te werken, VDAB ondersteunt de Vlaamse werkgevers. Samen bieden ze hun dienstverlening aan en dat kan gaan over taalondersteuning en andere opleidingen die in hun arsenaal zitten.

Werk als hefboom tot integratie en inburgering

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

Op 1 maart 2022 ging het hertekend inburgeringsbeleid van start. Centraal in dit beleid staat het uitgangspunt dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft op korte of lange termijn. Verschillende wijzes van geïntegreerde intakes kregen vorm via proeftuinen in 2022 en 2023. De resultaten van deze proeftuinen werden in 2023 geëvalueerd en worden in 2024 meegenomen in de samenwerking tussen VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII), Atlas (Integratie en Inburgering Antwerpen) en AMAL (Agentschap Integratie en Inburgering Gent). Op 8 september 2023 keurde de Vlaamse regering de conceptnota 'Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk' goed. In deze conceptnota worden 10 acties voorgesteld die het inburgeringsbeleid verder moeten versterken en uitbreiden, bijkomende inspanningen vragen van de nieuwkomers of betere begeleiding naar de arbeidsmarkt moeten realiseren. Aan VDAB werd in dit kader gevraagd om bij te dragen aan de operationalisering ervan in 2024.

Het hertekend inburgeringsbeleid voorziet in een nieuwe, derde pijler: economische zelfredzaamheid. Hierdoor moeten bepaalde categorieën inburgeraars met een inburgeringscontract zich na 60 dagen verplicht inschrijven bij VDAB. VDAB en AgII, Atlas en AMAL voorzien in een gezamenlijke rapportage.



Asielzoekers (Verzoekers om internationale bescherming) - samenwerking met Fedasil

In november 2022 tekenden VDAB en Fedasil een gezamenlijke engagementsverklaring. In november 2023 waren er bijna 7.000 asielzoekers tussen de 18 en 65 jaar die mogen werken in Vlaanderen. Naar schatting meer dan 60% is aan de slag, maar het is voor hen een grote uitdaging om hun weg te vinden naar werk. In januari 2024 wordt er dan ook een nieuwe samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Daarvoor werkten we een gezamenlijke werkgeversaanpak uit. Dit is een projectmatige samenwerking die vertrekt van werkgeversnoden. In dat kader werken VDAB en Fedasil ook draaiboeken uit om projecten met werkgevers te kunnen opzetten.

Fanny François, directeur-generaal Fedasil: "Dankzij de samenwerking met VDAB krijgen asielzoekers een betere ondersteuning in hun zoektocht naar werk en kunnen werkgevers kennismaken met deze erg gemotiveerde groep werkzoekenden. Heel wat knelpuntberoepen raken op deze manier ingevuld en in afwachting van een beslissing in hun asielprocedure verwerven de asielzoekers nuttige werkervaring die hen in de toekomst van pas zal komen, hier in België of in hun land van herkomst."



Jobbeurs voor asielzoekers in Peer, december 2023:

Joris Philips, provinciaal directeur VDAB Limburg: "Wat deze jobbeurs speciaal maakt, is dat we samenwerken met de asielcentra, en dat we op voorhand ook zitdagen hebben georganiseerd in de asielcentra zelf. Daar hebben we een diepgaand gesprek gehad met de bewoners en hun cv opgesteld."



Bekijk deze video online



Strategische regie: signaalfunctie aan beleid en intermediairen

Vanuit zijn helikoptervisie op de Vlaamse arbeidsmarkt heeft VDAB een vrij accuraat beeld van waar de knelpunten zitten en wat nodig is om als arbeidsmarkt goed te kunnen functioneren. VDAB genereert kostbare informatie over de arbeidsmarkt, en vormt zo de oren en ogen voor het beleid en intermediairen vanuit een neutrale en onafhankelijke houding. Dit op basis van kennis van klantennoden, stakeholders en de (publieke en private) markt. In onze raad van bestuur zitten de werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties samen. Dit brengt nog meer kennis en inzicht over de arbeidsmarkt rond de tafel. Het is een wezenlijke opdracht van VDAB om het beleid te adviseren zodat de beleidsmakers weloverwogen keuzes kunnen maken en beslissingen nemen.

Naaste de vele studies en nota's die we verspreiden vanuit onze afdeling Strategie en onze raad van bestuur, hier nog enkele voorbeelden van onze publieke signaalfunctie in 2023:

In oktober 2023 vonden **twee ronde tafels 60+** plaats. Ondanks een sterke stijging in de Vlaamse werkzaamheidsgraad van 55-plussers (+26 procentpunten sinds 2008), blijkt er binnen deze groep een groot verschil te zijn tussen 55-59 jarigen (78%) en 60-64 jarigen (41%). Om te kunnen toewerken naar een werkzaamheidsgraad van 80% werd met het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord (2022) afgesproken tot een gericht actieplan te komen om ouderen, en meer specifiek 60-plussers, langer aan de slag te houden of (opnieuw) aan de slag te krijgen. In uitvoering hiervan bracht Vlaams minister van Werk Jo Brouns samen met de sociale partners en VDAB een diverse groep van werkgevers, (oudere) werknemers én werkzoekenden samen in Hasselt en Sint-Niklaas. Het doel was om kansen en drempels die ouderen op de arbeidsmarkt ervaren in kaart te brengen én acties en oplossingen vorm te geven. In 2024 gaan de sociale partners aan de slag met de ideeën die vanuit de ronde tafels werden aangereikt.



De parlementsleden van de Commissie Werk nodigden VDAB uit in het Vlaams Parlement in december 2023 om uitleg te geven over Oekraïners en werk. Hoe loopt dat? En hoeveel zijn er aan het werk? Collega's Cindy Dewaele en Martine Geers gaven toelichting bij de cijfers en onze aanpak. Over het **volledige onderzoek over de tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers** en de drempels naar werk die ze ervaren, lees je meer op de website van [Steunpunt Werk](#).

35



In december 2023 vierde de Commissie Diversiteit van de SERV haar twintigste verjaardag. voorzitter van onze raad van bestuur Elke Jeurissen droeg bij over **inclusieve werkvloeren**. Danny Van Assche, ondervoorzitter van de SERV en de Commissie Diversiteit, (en lid van onze raad van bestuur) lichtte de acht beleidsprioriteiten voor de volgende legislatuur toe. Daarin staat een duurzame inclusieve arbeidsmarkt centraal.

We rapporteerden al dat we in 2023 een Groeipad Werkzaamheidsgraad hebben opgesteld om de 80% werkzaamheidsgraad te behalen. In de volgende regierapporten vergelijken we vanaf 2024 per kwartaal de meest recente evoluties en cijfers met de ambities die we vooropgesteld hebben. We gaan ook dieper in op wat extra aandacht vraagt. In het **Regierapport Kwartaal 1 - 2024 'Daadkrachtig naar 80, ook voor wie kampt met gezondheidsuitdagingen'** zoomen we in op het bereiken en activeren van werkzoekenden met een RIZIV-uitkering. Want de blijvende groei van het aantal werkenden dat we verliezen door arbeidsongeschiktheid, vormt een uitdaging om tegen 2030 80% werkzaamheidsgraad te behalen.

Een aantal take-aways gebaseerd op de cijfers van 2023:

- 16% van de werkzoekenden zonder werk bij VDAB heeft een arbeidsbeperking.
- Er is een groeiend aantal werkzoekenden met een RIZIV-uitkering dat zich spontaan aanmeldt bij VDAB in functie van begeleiding richting werk (pilotproject route C).
- Het leeuwendeel van de werkzoekenden met een RIZIV-uitkering zit in een intensief traject van persoonlijke begeleiding. VDAB neemt hier dan ook zijn rol op door het inschatten van de klant, het doorverwijzen naar partners voor intensieve begeleiding, en opvolging als vertrouwde gids.
- 13% van de RIZIV-gerechtigden bij VDAB stroomde duurzaam uit naar betaald werk (ze bleven 12 opeenvolgende maanden aan het werk).



#SamenSterkvoorWerk



Het [VDAB-onderzoek naar langdurig werkzoekenden](#), gepubliceerd in het tijdschrift Over.Werk van Steunpunt Werk van december 2023, brengt inzichten over de **actiebereidheid en drempels naar werk** van deze groep. De helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk op de Vlaamse arbeidsmarkt is langer dan één jaar op zoek naar werk. Door de arbeidsmarktkrapte en de nood om de werkzaamheidsgraad te verhogen, is het relevant om inzicht te krijgen in de activeerbaarheid van zij die niet werken. Daarom werden ruim 66.000 langdurig werkzoekenden met een e-mailadres door de VDAB uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. We gingen na wat het profiel van de langdurig werkzoekende is, tegen welke drempels zij aanlopen en in welke mate ze bereid zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Op onze eerste VDAB-conferentie Samen Kennis Maken van april 2024, met als thema 'Hoe de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen', delen we onder andere deze nieuwe inzichten uit beleidsonderzoek door en in samenwerking met VDAB, aangevuld met ervaringen uit het werkveld.

Sven De Haeck, directeur strategie: "We bekijken HR en de arbeidsmarkt bij VDAB niet alleen vanuit de standpunten van de werkgever, de werkende en werkzoekende. Er zit ook een maatschappelijke component in wat we doen. Civil servant – Engels voor ambtenaar – dekt beter de lading: als we een **duurzame arbeidsmarkt** willen waar geen talent verloren gaat, bedrijven kunnen groeien en de mensen zich kunnen ontplooiën, heb je een beleid nodig dat drempels wegwerkt, springplanken biedt en werk in een ander daglicht stelt. Werken is positief. Laat dat de belangrijkste boodschap zijn."

B. Regievoering operationele dienstverlening

Voor intensifiërende acties doet VDAB maximaal beroep op gespecialiseerde partners die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening bieden aangepast aan de individuele noden van de werkzoekende en de werkgever. Het belang van samenwerking neemt de laatste jaren gestaag toe. Sinds 2018 verdubbelde het aantal partners waar VDAB mee samenwerkt. Dat gaat zowel over lokale vzw's als grote organisaties die actief zijn in heel Vlaanderen. In de afgelopen jaren verscherpte VDAB de rolverdeling tussen eigen opdrachten en die voor partners.

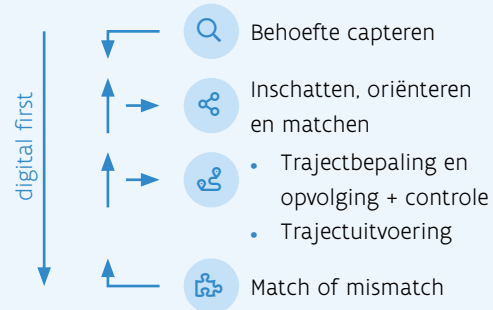
Wim Adriaens: "Vandaag hebben we een helder afwegingskader waardoor we bij een uitbesteding een transparante keuze kunnen maken en verantwoord. We slagen er ook beter in om de kwaliteit van partnerorganisaties op te volgen."

Op de volgende pagina geven we per type dienstverlening het overzicht van alle projecten met partners (tenders en subsidies), centraal gecoördineerd en Vlaams breed uitgevoerd (rapportering door onze Afdeling Samenwerking van oktober 2023, gegevens tot en met juni 2023).

VDAB zet in op strategische dienstverlening

Bemiddeling

Operationeel model - 2024



Opleiding

- Korte opleidingen die een instap bieden in een sector
- Competentieversterking die ondersteunend is aan onze kernbemiddelingstaken: inschatten, oriënteren, matchen (bouwbaan, opleidingen op maat van een concrete vacature, werkplekleren, mobiele opleidingen,...)

Perspectief voor partners

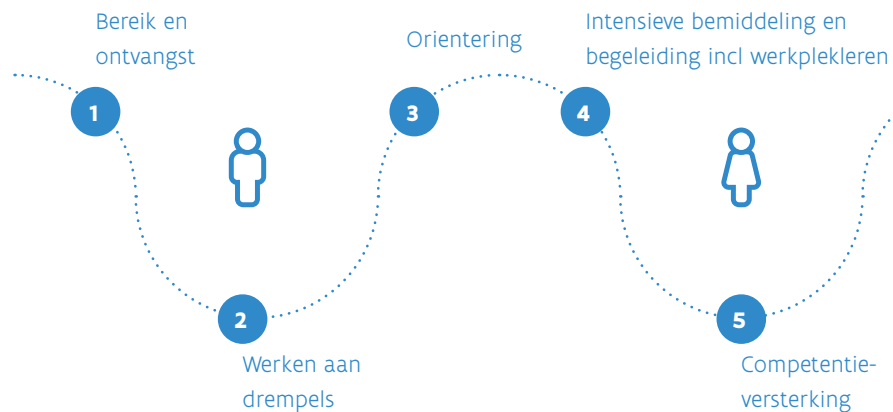
Bemiddeling

- Intensieve dienstverlening
- Gespecialiseerde dienstverlening
- Aanvullende capaciteit bij strategische dienstverlening VDAB

Opleiding

- Intensieve opleidingen die toeleiden naar:
 - Een knelpuntberoep
 - Een vacature met aanwervingsaanpak van een werkgever

Werkzoekenden



Bereik en ontvangst

- loopbaanbegeleiding voor niet beroeps-actieven

Werken aan drempels

- activeringstrajecten
- AMA SEC (arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie)
- diplomagelijkschakeling
- mentoring naar werk voor anderstalige niet-werkende werkzoekenden met een migratieachtergrond
- opvolging advies welzijn
- sollicitatie-ondersteuning
- taalbuddies
- VIA3 TCOV & OA (taalcoaching op de opleidingsvloer & outreachende activering)
- wijk-werken
- workshops digitalisering

Oriëntering

- LOA (loopbaanoriëntatie anderstaligen)
- oriëntatie 2.0 (ORI)
- gespecialiseerde oriëntering
- Leerwegadvies
- talentgesprek
- coördinatie IBO rijbewijs C/CE (i.k.v. IBO kilometerheffing)

Intensieve bemiddeling en begeleiding incl. werkpleklers

- HOA (jobhunting voor hoger opgeleide anderstaligen)
- TIBB4 (bemiddelen werkzoekenden via gepersonaliseerde en intensieve aanpak)
- TIBB4 ANDT (voor anderstaligen)
- integrale begeleiding en bemiddeling plus (IBplus)

Werknemers



- bemiddelingsvouchers Proefproject Antwerpen
- TWE-WZ (tijdelijke werkervaring werkzoekenden)
- GOB (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst)
- GLOW (groeien en leren op de werkvloer)
- GTB (gespecialiseerd team bemiddeling)
- gespecialiseerde bemiddeling
- social impact bond voor de begeleiding naar werk van arbeidsongeschikt erkende werkzoekenden - SIB RIZIV
- TWE-OCMW (tijdelijke werkervaring OCMW)

Competentieversterking

- competentieversterking

Ondersteuning ifv behoud van werk

- jobcoaching op de werkvloer
- werkschakelpunten

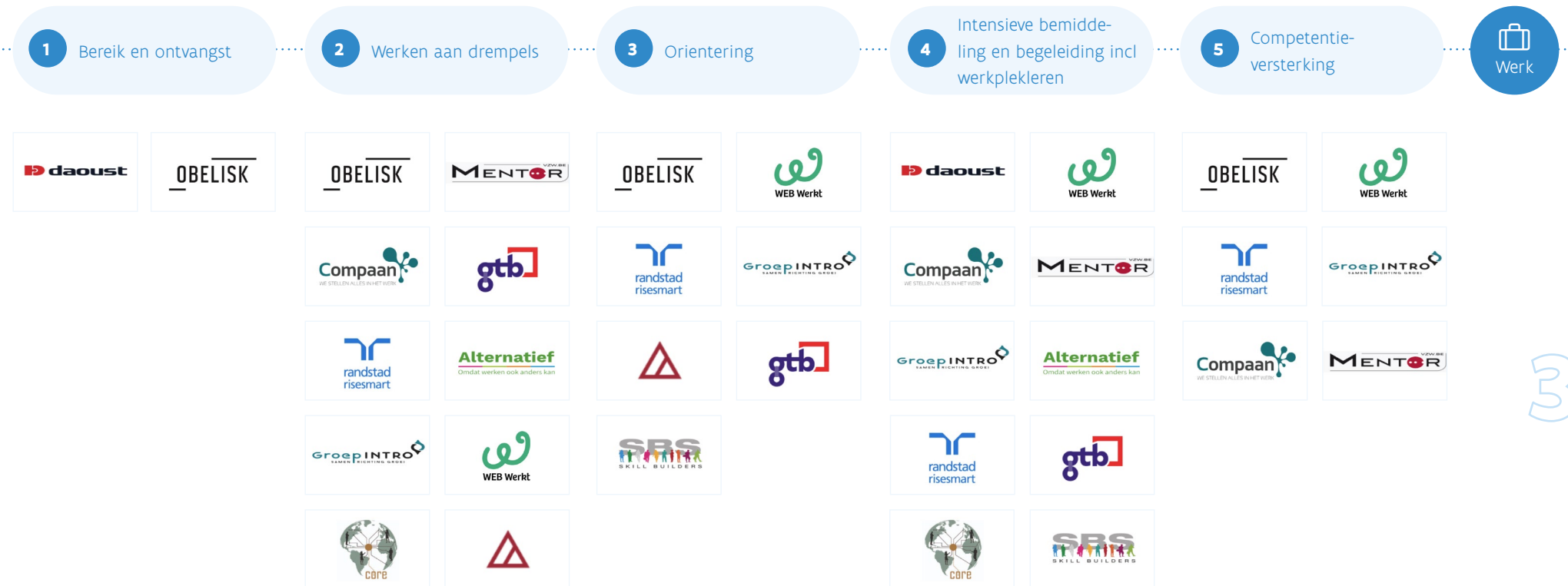
Loopbaanoriëntering

- loopbaanbegeleiding met loopbaancheques (consumentensteun)
- topsport (Loopbaanbegeleiding)

Begeleiding en sollicitatieondersteuning

- SIF 4 (outplacement)
- BWRW (bemiddeling klanten met een recente werkervaring naar werk)

Partners* die actief zijn binnen meerdere soorten dienstverlening voor werkzoekenden



Partners* die actief zijn binnen meerdere soorten dienstverlening voor werknemers

1 Ondersteuning voor behoud werk



2 Loopbaanoriëntering



3 Begeleiding & Sollicitatieondersteuning



40

Periode januari-juni 2023

Geen rekening gehouden met financiële grootte, grootte van bestellingen, en van bediende klanten



Bekijk deze video online



VDAB organiseert in alle provincies events voor de partners. Samen met onze partners versterken we zo onze kijk op de uitdagingen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

VDAB Brussel: Tijdens de Partnerdag van 1 december 2023 stonden we stil bij het thema: Hoe bereiken we de Brusselse burger en hoe kunnen we elkaar daarin versterken. Het was een leerrijke dag waarin we inspirerende verhalen hoorden.

We kijken alvast uit naar onze centrale partnerdag die doorgaat op 14 november 2024 in Antwerpen.



C. Dataregie

VDAB speelt als dataregisseur een cruciale rol als **centrale bron van arbeidsmarktgegevens**. Met deze gegevens kunnen we burgers en ondernemingen informeren, beleid ontwikkelen en transparantie bieden op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat we deze informatie en gegevens verzamelen, beheren en gebruiken. Dankzij die data begrijpen we beter wat er nodig is op de arbeidsmarkt en kunnen we zelf **efficiënter werken** én onze **dienstverlening verbeteren**.

Jan Dobbenie, CIO van VDAB: "De grootste uitdaging van de arbeidsmarkt op dit moment is 80% werkzaamheidsgraad bereiken in Vlaanderen. Dat betekent dat 80% van de mensen tussen 20 en 64 jaar aan het werk zijn. We zitten nu op zo'n 77%. Drie procent extra lijkt niet veel, maar het gaat om een groep mensen die moeilijker te activeren is, namelijk de niet-beroepsactieven. Waarom dat moeilijker is? Vooral omdat we vaak niet weten wie die mensen zijn. Als we hen willen bereiken, moeten we meer over hen te weten komen. Dat kunnen we door informatie over hen te verzamelen: via onze kanalen maar ook via partners. Zo wisselen we sinds 2023 gegevens uit met het RIZIV. Dankzij die uitwisseling van data kunnen we nu ook mensen aanspreken die langdurig ziek zijn, en hen helpen om op het juiste moment weer de stap naar werk te zetten. Met respect voor de privacy en de strenge Europese regels rond data."

Datadeling is een onmisbaar deel van de digitale wereld. Bij de Vlaamse arbeidsmarkt is dat niet anders. Breken van de silo's tussen partijen en delen van data levert voor iedereen enorme inzichten en voordelen op. Als dataregisseur voor de Vlaamse arbeidsmarkt hebben we in de eerste plaats een goed platform nodig om al deze data te verzamelen, te beheren én te delen. Daarom is VDAB gestart met een groot meerjarenproject waarbij het nieuwe **VDAB Data Platform (VDP)** de centrale component is. Het VDP is in productie sinds midden 2023 en wordt continu uitgebreid om aan nieuwe databehoeften te voldoen. In 2024 breiden we het VDP verder uit samen met de migratie van het oude datawarehouse naar het VDP. Op termijn zien we het VDAB Data Platform evolueren naar een open platform waar het ecosysteem van de Vlaamse arbeidsmarkt data over werk kan raadplegen en toevoegen.



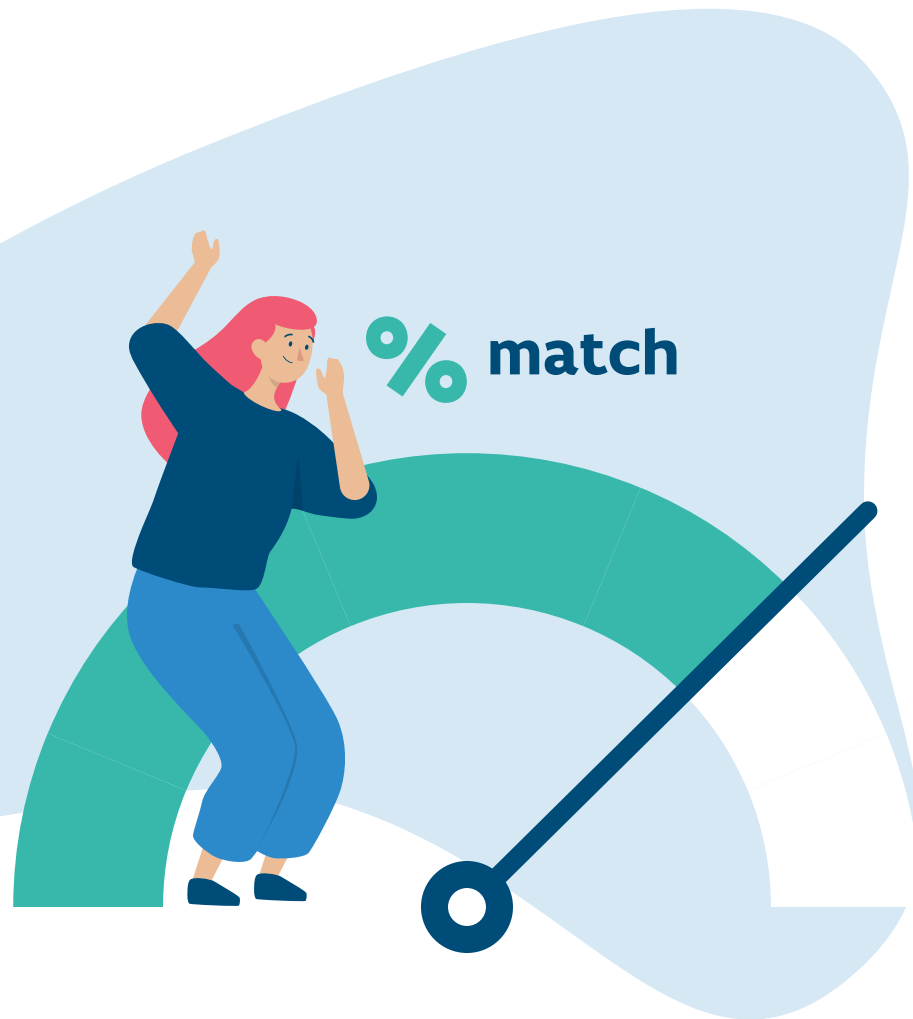
Data voeden onze applicaties en tools, waardoor we onze dienstverlening en klanten beter kunnen ondersteunen. VDAB behoort als overheidsinstelling tot de Europese koplopers voor **toepassingen op basis van artificiële intelligentie**. Sinds 2018 lanceerden we meer dan 20 toepassingen die gebruikmaken van AI.

Met deze vier AI-toepassingen kunnen mensen zelf aan de slag:

- **Vacaturesuggesties** matchen werkzoekenden met jobs op basis van profielen die op elkaar lijken.
- **Oriënt** (orientatie.vdab.be) toont beroepen op basis van interesses.
- **Jobbereik** (jobbereik.vdab.be) toont jobs die binnen bereik liggen op basis van competenties.
- **Competentiecheck** (vdab.be/competentiecheck) helpt om na te gaan of iemands vaardigheden up-to-date zijn. Op het einde krijgt de klant suggesties voor passende opleidingen.

De populairste AI-toepassingen zijn Jobbereik en Oriënt. In de afgelopen 4 jaar bereikten deze toepassingen meer dan 1 miljoen gebruikers. Bij Jobbereik klikt zo'n 60% van de gebruikers op de resultatenpagina door op het resultaat. Dat wil zeggen dat ze vacatures, opleidingen of informatie over een beroep bekijken of resultaten mailen of downloaden.

Karolien Scheerlinck, teamleider AI-team VDAB: "Met onze AI-toepassingen willen we mensen helpen om richting te geven aan hun loopbaan. Jobbereik helpt bijvoorbeeld om de blik van mensen open te trekken, zodat ze ook kijken naar beroepen waar ze zelf niet aan zouden denken, maar waarvoor ze wel al competenties hebben. Dan is het onze taak als VDAB om hen die mogelijkheden te tonen, en om hen toe te leiden naar opleidingen die helpen om andere, nog ontbrekende competenties, aan te leren."



Een greep uit andere VDAB AI-toepassingen

Eén van de eerste toepassingen die VDAB lanceerde is **'Kans op werk'**, dat de kans op vinden van werk binnen 6 maanden in kaart brengt. Via deze toepassing beslist ons contactcenter wie we eerst opbellen. VDAB wil hen namelijk snel bereiken, om te voorkomen dat ze lang werkzoekend blijven. Zo kan VDAB zich focussen op een doelgroep die meest nood heeft aan ondersteuning.

Een ander voorbeeld is **Competent, de VDAB beroepen- en competentiedatabank**, waarin iedereen kan opzoeken welke competenties en 'soft skills' nodig zijn voor welke beroepen. Het bevat meer dan 600 beroepen, 4000 technische competenties en 26 soft skills. Competent zorgt voor betere matches tussen vacatures en werkzoekenden, ondersteunt de oriëntering naar een gepaste job, en geeft inspiratie voor competentieversterking. De databank is toekomstgericht. Ze wordt vier keer per jaar geüpdatet op basis van gebruikersfeedback, informatie van sectoren, cijfermateriaal en analyses van AI-data. De inhoud komt tot stand in overleg en samen met Synerjobpartners. De beroepen en competenties uit [Competent](#) gebruiken we ook in onze VDAB-dienstverlening: in 'Mijn Loopbaan' en in onze vacatureddatabank Mastervac.

Karolien Scheerlinck

"AI biedt ons enorm veel mogelijkheden, maar zal nooit de rol van een bemiddelaar kunnen overnemen. AI helpt ons wel om efficiënter te werken én betere beslissingen te nemen."



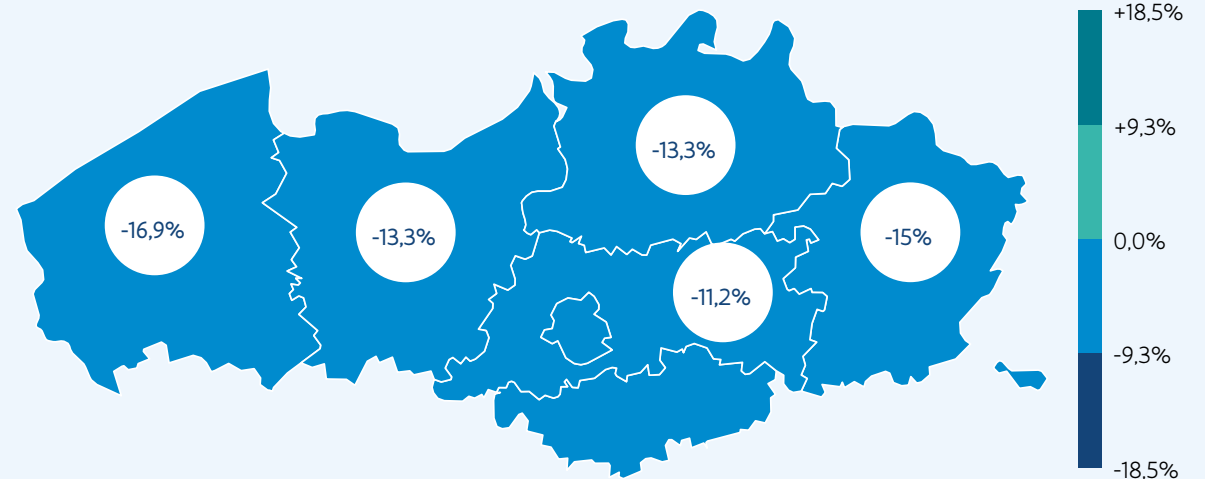
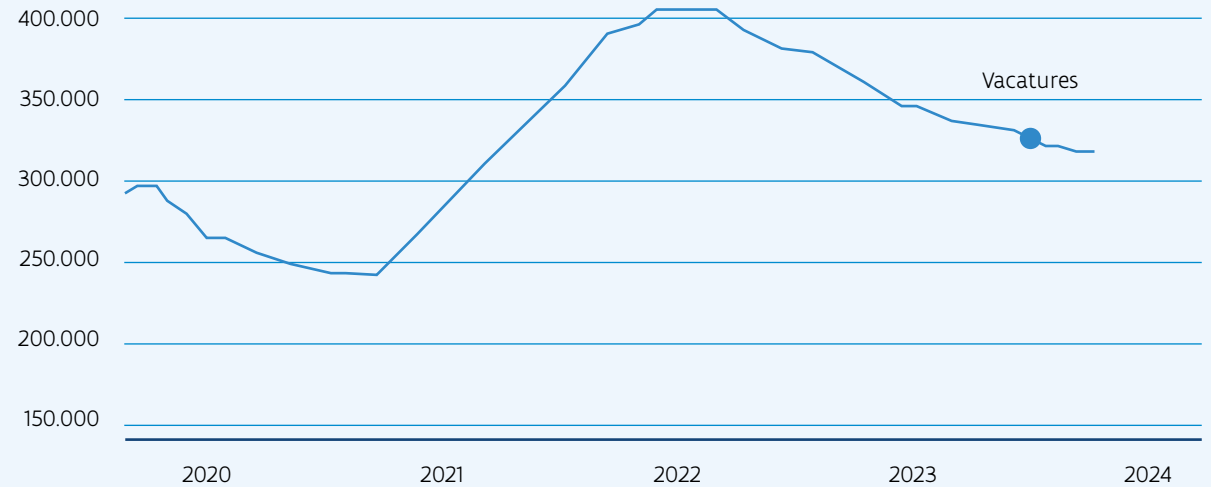
Het gebruik van data en AI is niet zonder risico. VDAB neemt daarom ook maatregelen om die risico's te beperken. Zo toetsen we al onze toepassingen af aan een **ethische check**. Enkel als ze die toets doorstaan, gaan we ermee verder. Daarnaast hebben we sinds eind 2022 een Ethische Raad, de eerste in Vlaanderen, die toeziet op een correct en verantwoord gebruik van AI. Deze raad bestaat uit drie interne en vier externe experts en geeft onafhankelijk advies over ethische vraagstukken rond AI. Zo blijft de focus op dit onderwerp scherp. Jan De Schepper, voorzitter van de Ethische Raad: "De Ethische Raad doet wat AI niet kan, zoals controleren of algoritmes onbedoeld tot discriminatie leiden, nagaan of we voldoende transparant zijn over wat er gebeurt met de data die we verzamelen, en of de privacy niet in gevaar komt".

Perspectief op talent voor werkgevers

Vacatures in cijfers en regionaal

In het jaar 2023 werden 328.673 vacatures rechtstreeks gemeld aan VDAB in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU), dus niet via wervings- en selectiekantoren. Dat is 14,2% minder dan in het jaar 2022. Meer dan een jaar al daalt het aantal vacatures dat gemeld wordt aan VDAB (gemeten over twaalf maanden). 2023 was dan ook geen recordjaar, zoals eerst 2021 en daarna 2022 wel nieuwe recordcijfers lieten optekenen. De vraag naar arbeidskrachten bleef in 2023 over een langere termijn bekeken wel op een heel hoog niveau.

Evolutie van het aantal vacatures



Sectoren en ontvangen vacatures

De sector 'financiële diensten' was de sterkst groeiende sector in 2023. Ook 'openbare besturen' en 'overige dienstverlening' meldden meer vacatures dan in 2022. Hoewel 'maatschappelijke dienstverlening' en 'gezondheidszorg' een daling van het aantal vacatures zagen, was deze daling kleiner dan de gemiddelde afname van 14,2%. 'maatschappelijke dienstverlening' meldde in december zelfs iets meer vacatures dan in dezelfde maand vorig jaar.

Er zijn ook sectoren die veel minder vacatures meldden dan in 2022. Sectoren zoals 'grafische nijverheid, papier en karton', 'transport, logistiek en post', 'informatica, media en telecom', 'vervaardiging van transportmiddelen' en 'textiel, kleding en schoeisel' zagen elk een daling van minstens 25%.

Ontvangen vacatures

	in de laatste maand		in de laatste 12 maanden	
	dec 2023	verschil met dec 2022	dec 2023	verschil met dec 2022
Enkele goed scorende sectoren				
Financiële diensten	198	-31,5%	3.770	+10,2%
Openbare besturen	1.210	-1,2%	19.893	+6,9%
Overige dienstverlening	255	-27,4%	4.150	+3,3%
Maatschappelijke dienstverlening	3.141	+3,3%	39.477	-6,3%
Gezondheidszorg	1.288	-10,2%	17.843	-7,5%
Enkele minder goed scorende sectoren				
Grafische nijverheid, papier en karton	38	-34,5%	875	-25,8%
Transport, logistiek en post	765	-27,7%	12.647	-29,9%
Informatica, media en telecom	556	-49,5%	9.942	-32,5%
Vervaardiging van transportmiddelen	42	-47,5%	853	-34,7%
Textiel, kleding en schoeisel	33	-73,8%	977	-54,0%

Gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voor werkgevers

De voorbije jaren hebben werkgevers een prominente plaats gekregen in onze dienstverlening. In 2023 werd de vernieuwde dienstverlening aan werkgevers verder uitgerold binnen alle sectorale VDAB teams in Vlaanderen. Net zoals voor werkzoekenden voorziet VDAB ook voor werkgevers een contactstrategie met een digitale, human-digital en face-to-face laag.

Voor vacatures die vlot invulbaar zijn, zorgt VDAB voor gebruiksvriendelijke digitale self-service tools die 24/7 beschikbaar zijn. In 2022 en 2023 versterkten we deze **digitale laag** via een aantal IT-aanpassingen, zoals een versnelde toegang tot 'mijn VDAB', een vernieuwing van de selfservice 'Vind een werknemer' en een [nieuwe landingspagina](#) voor werkgevers. Hiermee krijgen werkgevers een verbeterde gebruikerservaring en extra selectiecriteria, waardoor ze potentiële kandidaten sneller kunnen vinden.

In 2023 werd ook de **face-to-face dienstverlening aan werkgevers vernieuwd met focus op knelpuntvacatures**. Onze provinciale accountmanagers en sectorale teams zoeken samen met de werkgever naar een oplossing.

Werkgeversdienstverlening

Vier manieren om in dialoog te gaan met werkgevers vanuit diverse vacaturenoden

- via vacaturegericht bemiddelen: analyse als basis
- via gedeeld beheer vacaturebemiddeling: focus op knelpuntberoepen
- via projectmatige vacaturewerking: voor gebundelde uitdagingen van vacatures, buiten het 'reguliere team'
- via PAM-werking: relatiebeheerder, doordachte planning en benadering van werkgevers

overtuig met cijfers



provinciale accountmanagers (PAM)



menukaart vacaturewerking



projectmatige vacaturewerking





Bekijk deze video online



Onze provinciale accountmanagers of PAM's en onze sales accounts spelen al heel lang een belangrijke rol in onze dienstverlening aan werkgevers. Hun takenpakket kreeg een nieuwe invulling. Ann Van Nooten, manager Dienstverlening: "Deze collega's kunnen werkgevers inzicht geven in de arbeidsmarkt en projecten plannen op basis van onderzoek, feiten en cijfers. Ze creëren kansen en stellen win-wins voor. Ze stemmen nog meer dan vroeger af met de sectorale teams en zorgen voor structurele en systematische evaluatie van projecten met werkgevers. We zijn superfier op de groei van onze PAM's. Ze hebben erg hard gewerkt, onze werkgevers kunnen rekenen op een top-ploeg".

Kim Verrept, provinciaal accountmanager Transport en Logistiek West-Vlaanderen: "Sommige grote werkgevers in onze regio krijgen nu het label 'key account'. Voor mij zijn dat bijvoorbeeld de haven van Zeebrugge en de luchthaven van Oostende. Met hen bouwen we een relatie uit op langere termijn, met projecten en opleidingen bij hen op de werkvloer, zoals onze Vlaamse Havendag in het VDAB opleidingscentrum Zeebrugge in mei 2023. Kleinere werkgevers en bedrijven worden door de sectorale teams geholpen. Nu bemiddelaars en instructeurs ook vaker werkgevers benaderen, hoop ik dat ze bij extra vragen de weg naar ons vinden. Een instructeur kent de cursisten en kan perfect inschatten wie waar het best zou starten, en een vacaturebemiddelaar kent de regionale nuances. Als provinciaal accountmanagers kunnen wij ondersteunen bij complexere hr-vragen. We hebben als VDAB veel te bieden en elk vanuit onze eigen expertise en functie kunnen we een meerwaarde bieden voor werkgevers!"

We benaderen werkgevers die nog geen klant zijn of alleen vacatures posten zonder gebruik te maken van verdere VDAB dienstverlening. Hierbij maken we een automatische inschatting waardoor enkel knelpuntvacatures in "gedeeld beheer" komen. Dit betekent dat deze vacatures **actieve bemiddeling op maat** krijgen. Ons monitoring-model zorgt er ook voor dat lang openstaande vacatures, zelfs als ze geen knelpuntberoep zijn, ook in gedeeld beheer worden genomen. Op die manier garanderen we een sluitende aanpak.

14.017

Aantal werkgevers dat gebruik maakt van **gedeeld beheer** (actieve bemiddeling op maat)

17.712

Aantal werkgevers dat gebruik maakt van **werkplekieren**

44.703

Aantal vacatures dat **ingevuld is geraakt** (in gedeeld beheer)



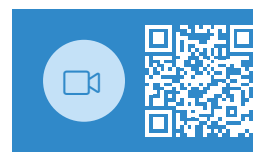
Beroepsgroepen met hoogste aantal vacatures in gedeeld beheer. (volgorde volgens aantal, hoogste bovenaan):

- Schoonmaak- en onderhoudspersoneel
- Verpleegkundigen en verzorgenden
- Land-, tuin-, en bosbouwers en vissers
- Bouwvakkers en -technici
- Onderwijzend en leidinggevend personeel in scholen
- Verkopers
- Horecapersoneel

Voor elke vacature in **intensief beheer** heeft de bemiddelaar een 'menukaart' aan gerichte vacaturebemiddelingsacties. Deze menukaart geeft praktische handvatten om werkgevers proactief en actiegericht te ondersteunen in hun zoektocht naar geschikte kandidaten. Daarnaast vragen we deze werkgevers om de jobvereisten realistisch te houden zodat ze aansluiten bij het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. VDAB verwacht dat werkgevers openstaan voor een diversiteit aan profielen en inzetten op werkplekieren en sollicitatiefeedback. Op deze manier dragen ze bij aan het verbeteren van de competenties van werkzoekenden.

"Opleiden is het nieuwe rekruteren!" Om de groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de krappe arbeidsmarkt aan te pakken, adviseren we werkgevers om geen tijd te verspillen in het zoeken van de witte raaf die misschien niet bestaat, maar het leerpotentieel te zien in de kandidaten en hiermee aan de slag te gaan. Om werkgevers hierin te ondersteunen, hebben we voortgebouwd op de **'witte raaf'-campagne** uit 2022 aan. We zetten steeds meer in op **vacaturegericht opleiden** met een focus op werkplekieren, maar ook op modulaire en mobiele opleidingen waarmee we de nodige competentieversterking dichterbij de werkzoekende en vacature te brengen en inspelen op de concrete behoeften van bedrijven en sectoren. Onze doelstelling is om samen met de werkgevers zo gericht mogelijk mensen op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.

49



Guy De Winne, S&S delivery manager bij WESTPOLE Benelux, leverancier van IT-diensten én specialist in digitale transformatie. Ze zijn regelmatig op zoek naar nieuwe medewerkers en schrikken er niet voor terug om die zelf op te leiden. Samen met VDAB, Digitalcity, brussels, Actiris en INTEC Brussel ontwikkelde WESTPOLE het opleidingstraject LINK-IT Junior Native Cloud Engineer

Guy De Winne: "In onze sector kan je lang zoeken naar de 'witte raaf' als je iemand wil met kennis en ervaring. Je kan beter je eigen witte raven opleiden. Een positieve attitude en nieuwsgierigheid zijn voor ons belangrijker dan kennis van de laatste technologieën. Vandaar kwam ook het idee om een eigen opleidingstraject te starten. We speelden met het idee, en bespraken ons plan in een meeting met Actiris en Bruxelles Formation. VDAB en INTEC Brussel werden ook betrokken, omdat we Nederlandstalige kandidaten wilden opleiden. We zaten al snel op dezelfde golflengte."

Nadine De Coster, netwerkmanager Onderwijs bij VDAB: "Vanuit VDAB deden we eerst een vacature-analyse: welke profielen zoeken de werkgevers nu echt? We bepaalden zo welke vaardigheden en competenties een kandidaat nodig had om bij zoveel mogelijk bedrijven een kans te maken. Dat leidde tot de keuze voor een opleiding tot Junior Native Cloud Engineer. Deze opleiding bestond uit een algemeen deel en een specifiek deel op maat van het bedrijf waar de cursist stage liep en dus aan het werk zou gaan."

Guy De Winne: "VDAB hielp ons heel erg om de vorderingen op te volgen en een vinger aan de pols te houden bij de deelnemers. Kan iedereen volgen? Zijn er opmerkingen over de kwaliteit van de opleiding? Is er genoeg feedback naar elkaar? En natuurlijk zorgden ze samen met Actiris voor de toeleiding. We zorgden voor nieuwe werknemers in de IT-sector, een sector die al jaren schreeuwt om talent. We hielpen mensen aan het werk, en bovendien waren enkele van hen vluchtelingen: dat sociale aspect gaf mij extra voldoening. De medewerkers bij WESTPOLE kregen ook zelf energie van het begeleiden. Dit is dus zeker voor herhaling vatbaar."



Voor specifieke groepen van knelpuntberoepen werken we nu dus ook projectmatig. Deze projectmatige werking kan variëren van snelle acties zoals **mobiele opleidingen** tot het verruimen van het aanbod van werkzoekenden (bijvoorbeeld door samenwerkingen met andere regio's en landen), of zelfs structurele projecten om een talentenpool op te bouwen. Onze doelstelling is om samen met de werkgevers zo efficiënt en effectief mogelijk mensen op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.

Johan Van Hecke, projectmanager Mobile Opleidingen bij VDAB: "Vanaf het begin hebben we elke mobiele opleiding zo kort mogelijk gehouden, maar we kregen toch feedback van bedrijven dat sommige lessen niet nodig waren. Daarom richten we ons nu volledig op de vraag van de bedrijven en de vacatures. Hierdoor werken we veel meer modulair en op maat. Als een onderhoudsmonteur bijvoorbeeld alleen hoeft te kunnen lassen, dan hoeft die niet alle modules voor onderhoudsmonteur te doorlopen en kan die na een maand al aan het werk. Zo maken we snel plaats voor een nieuwe kandidaat. De grootste uitdaging ligt bij de instructeur, die telkens weer die puzzel legt. Ik waardeer hun inzet enorm. Ik ben ook trots op ons drie-twee-systeem. Stel dat een opleiding vijf maanden duurt, dan volgt de cursist twee maanden fulltime les bij de instructeur. Die periode is nodig om de cursist goed in te schatten en de competenties in kaart te brengen. De volgende drie maanden gebruiken we het drie-twee-systeem, met telkens drie dagen opleiding en twee dagen in het bedrijf. Na die twee dagen op de werkvloer geeft de werkgever feedback aan de instructeur over de werkpunten van de cursist en dan volgt die weer drie dagen les in de klas. Het kan ook in een

week-week-systeem. Het belangrijkste is dat het bedrijf voortdurend mee kan sleutelen aan de competenties van de kandidaat. Dat maakt de kans op een contract na de opleiding erg groot. En door zo nauw samen te werken met de bedrijven, ontdekken we ook veel 'verborgen' vacatures."



Begin 2023 ging VDAB samen met zijn partners van start met **jobcoaching**. Ondersteuning op de werkvloer tijdens het eerste jaar na aanwerving verhoogt de kans op duurzame tewerkstelling, zeker als er een kloof is tussen de gevraagde persoonlijke vaardigheden voor de functie en het profiel van de werknemer. De noden waaraan de jobcoach werkt kunnen heel breed zijn, denk aan soft skills, taalkennis of gezondheidsproblemen. Omdat dit aanbod nog weinig bekend was, heeft VDAB het gepromoot via de media, waardoor de aanvragen eind 2023 sterk stegen. In 2024 zullen we dit aanbod dan ook verder zetten. Er is ook een landingspagina voor werkgevers op de site van VDAB.



Beluister de radiospot



51

Strategische partnerschap met VLAIO hernieuwd

In maart 2023 ondertekenden VDAB en het Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO) een nieuw samenwerkingsakkoord. De nieuwe overeenkomst loopt tot 2025 en moet ervoor zorgen dat ondernemers efficiënter en beter verder geholpen worden.

VLAIO en VDAB versterken hun samenwerking met:

- dienstverlening op maat van de ondernemer door kennis te delen en waar mogelijk de dienstverlening voor ondernemers te coördineren
- digitale innovatie door digitaal innovatieve tools uit te wisselen
- een beleidsmatige samenwerking door samen naar middenveldorganisaties en partners te gaan wanneer het gaat over werkgelegenheid en ondernemerschap

Mark Andries, administrateur-generaal VLAIO: "Het VLAIO Contact Center en de VLAIO bedrijfsadviseurs krijgen dagelijks vragen van ondernemers. Voor vragen rond vorming en rekrutering verwijzen we hen graag naar de dienstverlening van VDAB. Ook omgekeerd worden ondernemers met innovatieve groeiplannen door VDAB doorverwezen naar ons aanbod. We versterken elkaars dienstverlening vanaf nu ook verder door digitale tools uit te wisselen en beleidsmatig samen te werken. Elke dag zetten we ons samen in voor de Vlaamse ondernemer".



Jobevents in de kijker

Een succesvolle manier om kandidaten te vinden voor de vele vacatures zijn jobevents. De drempel voor een eerste kennismakingsgesprek is veel lager en de kans op een geslaagde match verhoogt. VDAB investeert in grote en veel kleinschalige en doelgerichte jobdates en -beurzen. Ook in 2023 blijft de populariteit ervan groot.

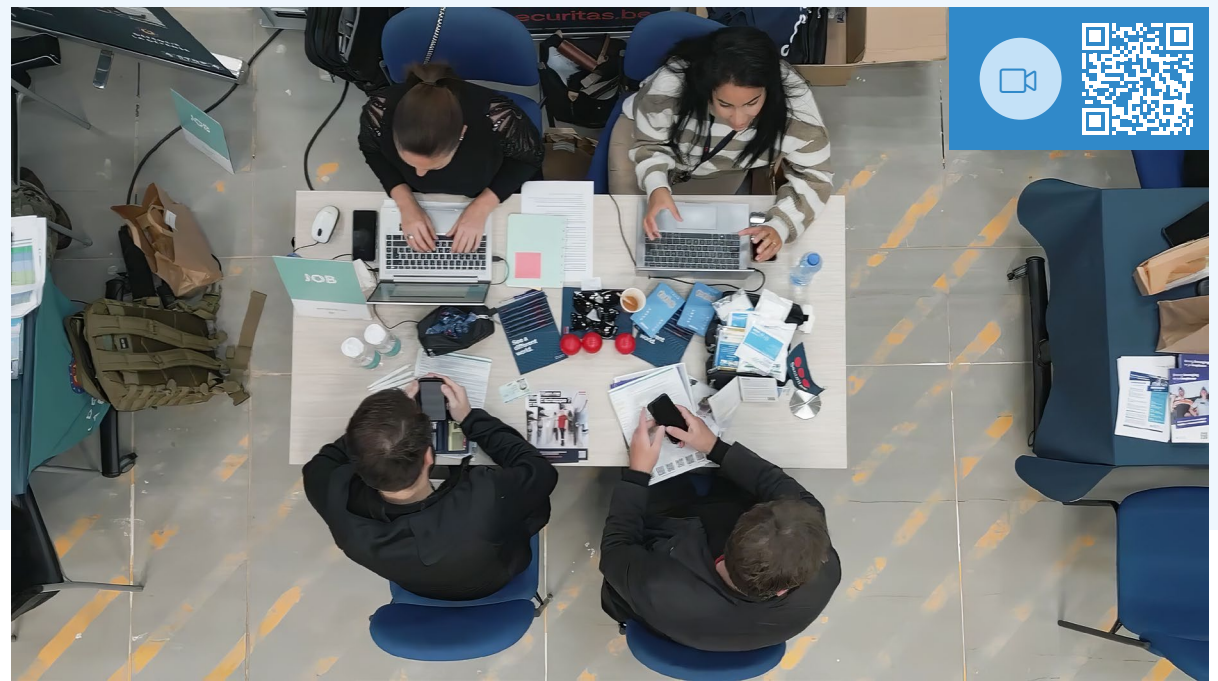
VDAB organiseert niet alleen zelf jobbeurzen, maar ondersteunt ook jobbeurzen van andere bedrijven of organisaties. Op 27 juli vond een heel bijzonder jobevent plaats. Samen met VDAB organiseerde **Love Tomorrow** een jobevent. Een twintigtal werkgevers ging in een reuzenrad in gesprek met kandidaten die interesse hadden in hun vacatures. Joris Beckers, oprichter Love Tomorrow: "Op Love Tomorrow staan duurzaamheid, innovatie en technologie centraal. Op de Job Fair brengen we werkgevers en kandidaten samen die deze waarden delen. Op deze manier leren een werkgever en een kandidaat elkaar meteen op een heel leuke manier kennen."



In oktober 2023 organiseerde VDAB in het opleidingscentrum in Vilvoorde 'JOBOP', een grote job- en opleidingsbeurs met zo'n 105 bedrijven en opleidingspartners. Deze beurs was een samenwerking in gedeeld partnerschap met Zaventem, Wezembeek-Oppem, Kraainem, Kortenberg, Vilvoorde, Machelen, Grimbergen en Aviato Brussels Airport. De beurs richtte zich op alle werkzoekenden en burgers die aan de slag willen bij werkgevers met openstaande vacatures in de ruime regio van Vilvoorde. Parallel met de jobbeurs was er een opleidingsbeurs. Dat was het ideale moment om werkzoekenden, (partner)bemiddelaars en iedereen met interesse in een opleiding naar een knelpuntberoep kennis te laten maken met het aanbod aan competentieversterking van VDAB en partners. Alle sectoren van de arbeidsmarkt waren vertegenwoordigd op de beurs.

Ook bemiddelaars van VDAB stonden klaar om vragen rond tewerkstelling, vacatures en opleidingen te beantwoorden.

Wim Goethuysen, manager Dienstverlening VDAB Vlaams-Brabant: "Met deze beurs willen we de brug slaan tussen vraag en aanbod. Meer dan 100 bedrijven en opleidingspartners zijn aanwezig tijdens JOBOP om kansen te bieden voor zeer diverse profielen. Samen bundelen we de krachten om de krapte op de arbeidsmarkt aan te gaan. De talrijke beschikbare vacatures brengen een wereld van mogelijkheden met zich mee, ook voor wie wat meer moeite heeft met werk vinden of wie op zoek is naar een nieuwe richting. Ben je nieuwsgierig of een baan als zorgkundige bij je past? Overweeg je om aan de slag te gaan als technicus? Misschien ben je nog niet helemaal vertrouwd met de Nederlandse taal, maar ben je bereid om deze vaardigheid met de hulp van anderen te ontwikkelen? JOBOP is het perfecte moment om je droomjob te vinden of jezelf te versterken via opleidingen of werkplekleren."



**Begeleiding
op maat van
werkzoekenden**

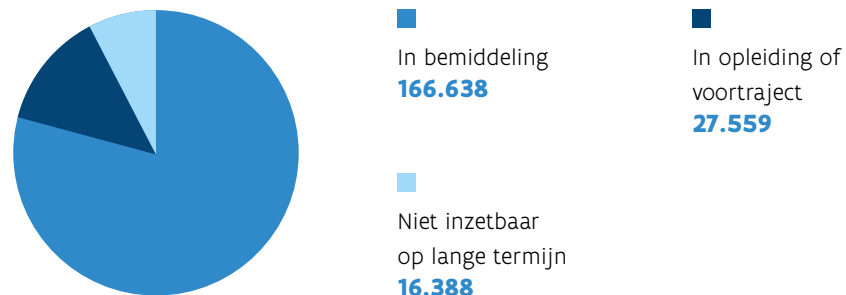
Begeleiding op maat van werkzoekenden door VDAB en partners

De meerderheid van de werkzoekenden zonder werk (WZW) (79%) maakt gebruik van de **bemiddelende dienstverlening** van VDAB online, telefonisch of in persoon. Sommigen gaan zelfstandig op zoek naar werk met online dienstverlening, terwijl anderen hulp krijgen van de sectorale teams of intensieve dienstverlening.

De werkzoekenden in **opleiding of voortraject** (13%) nemen stappen die hen later helpen om succesvol werk te vinden zoals begeleiding in de sociale economie of een activeringstraject.

8% is niet klaar voor werk, niet inzetbaar op lange termijn en heeft **specifieke dienstverlening buiten VDAB** nodig. Daarbij is het nodig om eerst de onderliggende redenen aan te pakken voordat ze een bemiddelingstraject naar werk instappen. VDAB laat deze mensen niet los, en pikt de draad op van zodra er opnieuw een perspectief is.

Werkzoekenden zonder werk volgens bemiddelingsstatus



Uitkeringsgerechtigde werkzoekenden begeleiden we op een aanklampende manier

We willen alle werkzoekenden snel aan het werk helpen of dienstverlening op maat geven. Werkzoekenden die starten met **persoonlijke dienstverlening** willen we binnen de drie maanden aan een job helpen. Wie dan nog niet aan het werk is, ondersteunen we met **specifieke acties** om hun tewerkstellingskansen te verbeteren zoals opleidingen, gespecialiseerde screening of verschillende acties op maat van de werkzoekende. Een effectieve manier om kans op werk te vergroten is door middel van **competentieversterking**. Daarom blijven we werkzoekenden stimuleren om deel te nemen aan een opleiding, in een klaslokaal of via werkpleklers.

Dienstverlening op maat

VDAB voorziet een breed aanbod aan dienstverlening, waaruit de klant kan kiezen op basis van de specifieke noden. Op die manier zorgen we voor een passende dienstverlening voor elke werkzoekende. De medewerkers van VDAB focussen zich op de inschatting en oriëntering van werkzoekenden met als doel een match met een vacature of het meest effectieve traject naar duurzaam werk. Als het nodig is, verwijst VDAB de klant door naar gespecialiseerde of intensieve dienstverlening door een partnerorganisatie. Er zijn een aantal nieuwe instrumenten die extra mogelijkheden geven.

Bemiddeling met vouchers

Op 1 september 2023 ging een nieuw bemiddelingsproces van start in heel Vlaanderen na een succesvol pilootproject in de provincie Antwerpen: **bemiddeling met vouchers**. Met een voucher kunnen werkzoekenden zelf kiezen bij welke organisatie ze intensieve bemiddeling en begeleiding gaan volgen. De vouchers zijn enkel beschikbaar voor intensieve bemiddeling en begeleiding. Ze zijn bedoeld voor werkzoekenden die klaar zijn om de stap naar werk te zetten, maar die persoonlijke en intensieve bemiddeling kunnen gebruiken om de match te maken met een vacature. Het vertrekpunt is altijd een eerste inschatting door een bemiddelaar van VDAB. De bemiddelaar bekijkt samen met de werkzoekende welke dienstverlening nodig is om stappen naar werk te kunnen zetten. Vervolgens kan de werkzoekende zelf een organisatie kiezen. Met deze manier van werken wil VDAB de betrokkenheid en tevredenheid van de werkzoekende verhogen, wat ervoor zorgt dat het begeleidingstraject vaker succesvol verloopt.

Het aanbod is er voor niet-werkende werkzoekenden die inzetbaar zijn op de reguliere arbeidsmarkt met een realistisch jobdoelwit, waarbij een arbeidsbeperking niet de belangrijkste drempel naar werk is en die geen nood hebben aan beroepsgerichte competentieversterking of taalopleiding. Voor anderstalige klanten wordt wel taalcoaching voorzien. De begeleidingstrajecten duren 6 tot maximaal 12 maanden, afhankelijk van de intensiteit. Binnen het aanbod aan organisaties waartussen de werkzoekenden kunnen kiezen, zitten een aantal organisaties die zich meer specialiseren in de begeleiding van oudere werkzoekenden.

Sinds de opstart in september 2023 tot december 2023 werden al 2.392 vouchertrajecten opgestart. Op basis van dit resultaat en op basis van historische gegevens over werkzoekenden die intensieve begeleiding nodig hebben, schat VDAB om op jaarbasis tussen de 7.500 en 10.000 werkzoekenden te kunnen bereiken met deze dienstverlening. Gedurende het volledige bemiddelingsproces blijft VDAB ook de principes van de digitale contactstrategie hanteren: werkzoekenden krijgen de gepaste digitale tools aangereikt om hun loopbaan zelf in handen te nemen.

Anja Oste van VDAB Samenwerking: "De autonomie zorgt ervoor dat klanten gemotiveerder starten bij onze partners en dat komt hun traject alleen maar ten goede. Onderzoek van de Universiteit Hasselt over het proefproject wees ook uit dat deze nieuwe aanpak de kans op tewerkstelling verhoogt met 15%."

56

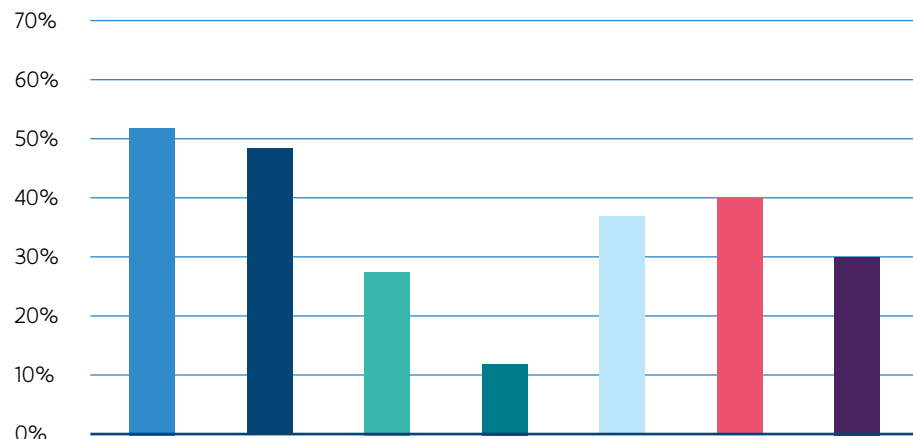


Intensieve Dienstverlening en GTB samen sterk voor werk

We willen elk talent aan de slag, ook wie veel moeite heeft om werk te vinden. Dus wordt de rol van VDAB Intensieve Dienstverlening (IDV) ook belangrijker. De portefeuille van IDV telde eind december 2023 in totaal 70.078 klanten. De volgende klantengroepen zijn hierin oververtegenwoordigd: personen met een arbeidsbeperking (PMAB), personen met migratieachtergrond, laaggeschoolden, 55-plussers. Maar daarnaast ook gedetineerden, mensen in armoede, langdurig werkzoekenden en NEET-jongeren.



Wie zijn de klanten van Intensieve Dienstverlening?



■ **53%**
kortgeschoold

■ **48%**
is langer dan 2 jaar
werkzoekend

■ **28%**
is langer dan 5 jaar
werkzoekend

■ **13%**
is 60 +

■ **37%**
heeft een
arbeidsbeperking

■ **40%**
heeft een
migratieachtergrond

■ **30%**
heeft weinig kennis NL



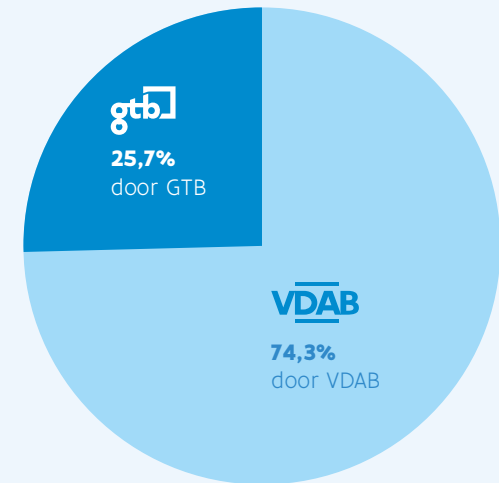
Tine Van Voren

Tine Van Vooren, manager Intensieve Dienstverlening Oost-Vlaanderen: "Al onze klanten hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is heel ruim: ze hebben veel verschillende randproblemen die weggewerkt moeten worden voor ze stappen naar werk kunnen zetten. Traumatische ervaringen, een moeilijke thuissituatie, medische of psychische belemmeringen, laaggeletterdheid, een gat in hun cv of al heel lang niet gewerkt. Ze hebben dikwijls eerst gespecialiseerde ondersteuning nodig. En dat bieden wij."

De expertise die nodig is om deze grote klantengroep te begeleiden en aan de slag te krijgen, gaat verder dan werk. De problemen zijn heel verschillend. Voor die brede waaier aan expertise en methodieken werkt VDAB samen met heel wat partners, waaronder het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB), en dat al sinds 2008. GTBers werken samen met VDAB-bemiddelaars in onze kantoren. Dankzij deze samenwerking slagen we erin om ook mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen een kwalitatieve en gespecialiseerde dienstverlening te bieden. De voorbije jaren veranderde het kader waarbinnen dit gebeurt, nu werken we meer complementair. VDAB is neutrale gids in de dienstverlening, schat in wat de klant nodig heeft, volgt op en blijft bij sleutelmomenten erop toezien dat het traject nog steeds het meest passend is voor de klant. GTB vult de trajecten.

GTB helpt mensen met een beperking of gezondheidsprobleem om geschikt werk te vinden.

Er worden 70.078 werkzoekenden begeleid door Intensieve Dienstverlening.



Competentieversterkende trajecten

Vanuit VDAB blijven we sterk inzetten op competentieversterking wanneer dit nodig is in het traject naar werk, om klanten te versterken en perspectief te geven op een duurzame loopbaan. Samen met partners geeft VDAB vorm aan zowel leren op de werkvloer als op de opleidingsvloer.

Voor de invulling van intensievere knelpuntopleidingen of vacaturegericht opleiden met een langere doorlooptijd, rekenen we meer en meer op onze opleidingspartners zoals CVO-opleidingen, leerjobs, ondernemerstrajecten die zich richten op medewerkers (via Syntra), graduaat- en bacheloropleidingen in hoger onderwijs...

Via verschillende vormen van **werkplekieren** leiden we werkzoekenden maximaal op de werkvloer op. Op die manier bieden we ondersteuning op maat van klanten en komen we tegemoet aan de actuele noden van de arbeidsmarkt.

Koen Van der Steen, ontwikkelaar Werkplekieren bij VDAB: "We beginnen met de motivatiegesprekken voor de kandidaten die de opleiding keuken- of zaalmedewerker willen volgen. Nadien volg ik de cursisten mee op tijdens de opleiding. De bedoeling is om na die opleiding een goede stageplaats te vinden, waar ze hopelijk kunnen blijven werken. Het is boeiend en heel leuk ook om te zien dat mensen van niets kunnen in de horeca tot een toffe job kunnen komen".

De **individuele beroepsopleiding (IBO)** blijft een belangrijk instrument voor het invullen van vacatures wanneer er een competentiekloof blijkt te zijn tussen de werkzoekende en de vereisten van de functie.



Colruyt maakt gebruik van IBO met taalondersteuning



Na een vlotte IBO werd voor Dean Cap zijn stageplek ook meteen zijn werkplek: "Voor mijn stage kon ik terecht bij Bilfinger ROB". Natasha Hermans, HR-verantwoordelijke bij Bilfinger ROB: "Wij zagen meteen dat hij met nog een beetje ervaring op de werkvloer klaar zou zijn voor een vaste job. Daarom boden we Dean na zijn stage een IBO-contract aan."



GLOW voor een laagdrempelige opbouw van werkervaring

Op 1 januari 2023 lanceerde VDAB het nieuwe dienstverleningspakket 'GLOW', een afkorting voor **groeien en leren op de werkvloer**.

Om langdurig werkzoekenden en niet-beroepsactieven op weg te helpen naar een job, versterkt VDAB hiermee een laagdrempelige opbouw van werkervaring. Het gaat om mensen die aan de slag willen gaan, maar voor wie dat om allerlei redenen niet lukt. Dat kan bijvoorbeeld zijn door een gezondheidsprobleem of een armoedeproblematiek. Het nieuwe dienstverleningspakket kan dan ook interessant zijn voor mensen die een uitkering krijgen van het RIZIV en die doorverwezen worden naar VDAB voor een traject 'terug naar werk'. Ook lokale besturen die mensen met leefloon begeleiden naar werk, kunnen iemand doorverwijzen naar VDAB om een GLOW-traject op te starten. Veelal gaat het om mensen die al enige tijd niet meer gewerkt hebben en daardoor geen recente werkervaring hebben. Met een 'GLOW'-traject kunnen mensen stap voor stap werkervaring opbouwen en competenties aanleren, tot ze echt aan de slag kunnen.

Het aanbod aan werkplekklere waar deze doelgroep gebruik van kan maken, is heel ruim. Iemand kan bijvoorbeeld beginnen met een werkervaringsstage. Deze werkervaringsstage kan plaatsvinden bij de beenhouwer of de kmo om de hoek. De stage kan ook plaatsvinden in een school, bij een lokaal bestuur of een vzw. Op de laatste locaties spreekt men van gemeenschapsdienst. Deze stage is bedoeld voor werkzoekenden die al meer dan twee jaar werkzoekend zijn en op een heel laagdrempelige manier werkervaring willen opbouwen. Binnen de gemeenschapsdienst kan de langdurig werkzoekende kleinschalige taken uitvoeren bij lokale besturen, vzw's of scholen om competenties en arbeidsritme op te bouwen. De werkzoekende krijgt hiervoor een beperkte vergoeding.

In het aanbod zit ook een beroepsverkennde stage, een opleidingsstage, een individuele beroepsopleiding (IBO) of een korte beroepsopleiding. Al deze vormen kunnen werkzoekenden combineren in een opbouwend traject naar werk. Werkzoekenden die hun kennis van het Nederlands willen verbeteren, kunnen het werkplekklere combineren met taalcoaching.



Opvolging en controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden

1 op de 4 werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering kreeg in 2023 een sanctie of verwittiging van VDAB, in totaal gaat het over **29.038 sancties en verwittigingen**. Sinds 2016, het jaar waarin VDAB de controlebevoegdheid kreeg, is dat het hoogste aantal ooit. VDAB koos er toen expliciet voor om de opvolging van het zoekgedrag van werkzoekenden fundamenteel anders te organiseren dan in het verleden, namelijk door de controle van het zoekgedrag op te nemen in het bemiddelingsproces. Door de integratie van dit proces werd er voor gekozen om de controle op de actieve beschikbaarheid ('Neemt de werkzoekende voldoende zelf initiatief om werk te vinden?') en de passieve beschikbaarheid ('Gaat de werkzoekenden in op een passend aanbod van VDAB?') tijdens het bemiddelingsproces samen te nemen en te evalueren. Essentieel is dat het bemiddelen centraal blijft staan.

Wim Adriaens: "Sancties en verwittigingen zijn voor ons geen doel op zich, maar een middel om het zoekgedrag van werkzoekenden bij te sturen als dat nodig is. We helpen werkzoekenden in hun zoektocht naar een job, maar we zijn ook streng voor wie de kantjes eraf loopt. Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat we werkzoekenden strikt opvolgen."

De meest voorkomende reden voor het overmaken van een dossier aan de Controledienst was het niet ingaan op een aangetekende afspraak (75%). 12% van de overgemaakte dossiers gaat over een negatieve beoordeling van het zoekgedrag.

In 2023 lag het totale aantal sancties beslist door de Controledienst op 12.394. Daarvan hebben 11.737 sancties een impact op de werkloosheidsuitkeringen van de werkzoekende. Het totale aantal sancties ligt ongeveer 22% hoger dan in 2022, toen er 10.103 sancties beslist zijn. De stijging is te merken bij zowel de tijdelijke schorsingen (van 8.093 in 2022 naar 10.032 in 2023) als bij de definitieve schorsingen (van 1.575 in 2022 naar 1.705 in 2023). Naast de effectieve sancties gaf VDAB ook 13.336 voorafgaande waarschuwingen aan werkzoekenden. Dat zijn bijsturingen van het zoekgedrag tijdens de bemiddeling naar een job. In 2023 besliste de Controledienst 3.308 negatieve evaluaties voor jongeren in BIT.





**Burgers en hun
loopbaan**

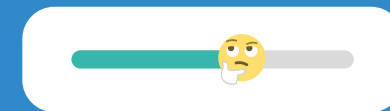
Loopbaanondersteuning voor alle burgers

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan verandering. We willen mensen daarom aanmoedigen om regelmatig stil te staan bij hun loopbaan (en competenties), zich te (her)oriënteren, ontwikkelen, volgende loopbaanstap(pen) te zetten en indien nodig van job te veranderen. We ondersteunen hen hierin door verschillende instrumenten aan te bieden.

Naast werkzoekenden vinden ook werkenden zo in toenemende mate de weg naar VDAB. Elke maand maken ongeveer 40.000 **werkende burgers** gebruik van digitale dienstverlening via een [account](#) (zonder zich in te schrijven) en het online leren zat in 2023 opnieuw in de lift na een post-corona dip in 2022. De tevredenheid van werkende burgerklanten over VDAB is in 2023 sterk gestegen.



Ben jij nog mee in je job?



JA

NEE

Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een **gepersonaliseerd loopbaanplatform**, waarin de burger de eigen loopbaandata beheert. Nadat de klant gebruik maakt van de loopbaanondersteunende tools, toont het loopbaanplatform persoonlijke suggesties rond jobs, opleidingen (van private en publieke actoren) en slimme tips. Het loopbaanplatform verfijnen we verder door de website voortdurend te verbeteren, net zoals de onderliggende instrumenten en producten en de navigatie op de website en door te connecteren met digitale partners voor een maximaal bereik.

Eind 2022 ontwikkelde VDAB de **competentiecheck** voor werknemers, een dynamische AI-gedreven tool die burgers op een laagdrempelige manier bewust maakt van hun competenties. Door gebruik te maken van de tool, krijgt de gebruiker inzicht in relevante competenties voor het huidige beroep of andere beroepen. In 2023 werd een brede communicatiecampagne opgezet om deze tool bekend te maken bij het grote publiek.

In 2024 is het ook mogelijk om de resultaten op te slaan in het account van de klant, waardoor de tool Jobbereik deze informatie ook kan gebruiken.



Via de **loopbaancheques** blijven we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aanbieden aan werkenden. De eerste loopbaancheques werden 10 jaar geleden uitgegeven. Intussen maken meer dan 190.000 mensen gebruik van deze dienst. Sinds de start van het systeem van de loopbaancheques is het aantal gemandateerde loopbaancentra gegroeid van een 50-tal in 2013 naar meer dan 250 in 2023. Er is een grote diversiteit aan partners binnen het loopbaanlandschap. Hierdoor heeft de klant een ruime keuze en kan die terecht bij een loopbaancentrum dat gespecialiseerd is in een bepaalde problematiek of dat past bij hun persoonlijke stijl. Daarnaast startten we begin 2023 een proefproject waarbij niet-beroeps-actieven van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra gebruik kunnen maken als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques.

Samen met de sectoren blijven we ook perspectief bieden aan wie tijdelijk werkloos is. De nieuwe federale regelgeving (op specifieke vraag van Vlaanderen) die tijdelijk werklozen verplicht om zich na drie maanden in te schrijven bij VDAB, gebruiken we daarbij als een hefboom. Zo doet VDAB de tijdelijk werklozen een sensibiliserend en passend aanbod, dat bestaat uit onder andere het volledige aanbod aan kosteloze opleidingen en een proactieve toeleiding naar de tender BWRW (**Bemiddeling werkzoekenden met een recente werkervaring**). De tender BWRW zal ook personen in hun opzegperiode ondersteunen. De doelstelling van deze begeleiding is om deze werknemers zo snel mogelijk te heroriënteren en herlanceren in een nieuwe job. Dit door korte loopbaangesprekken met aansluitend een verdiepend traject indien nodig. Getuigenis van werkzoekende Nicole over jobcoach Melissa Van Hoof:
"Ik ben zeer blij dat ik het juiste duwtje in de rug heb gekregen van Melissa en VDAB om voor HR te kiezen en om voor de opleiding te gaan."



[Bekijk deze video online](#)



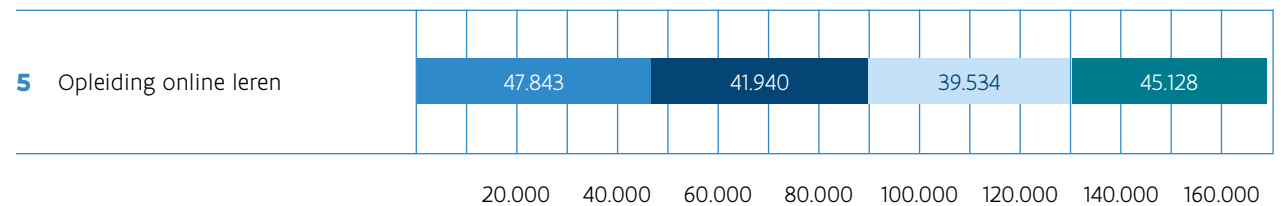
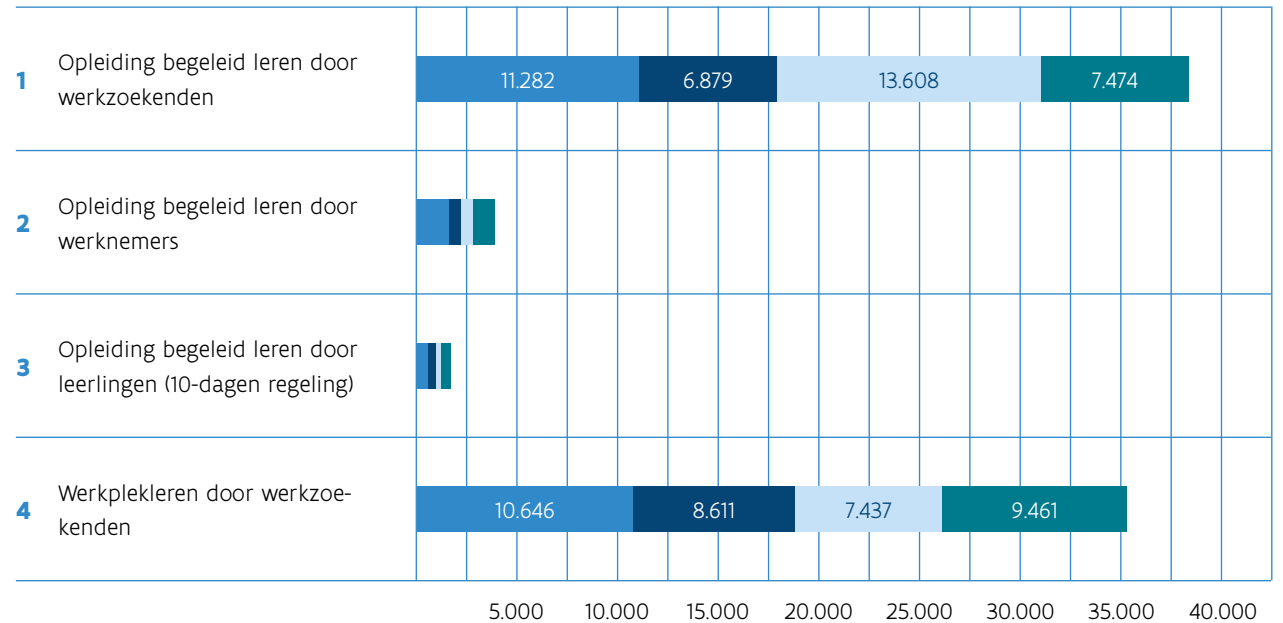
Competentie- versterking

We faciliteren een **toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod** met veel aandacht voor (basis) geletterdheid, taal, 21ste-eeuwse (soft) skills, loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Om een hogere werkzaamheidsgraad te bereiken is een goede **aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, en passend in het loopbaanperspectief van de burger**, van cruciaal belang. Om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod te blijven garanderen, werken we vanuit onze regierol samen met een ecosysteem aan partners zoals Syntra vzw's, CVO's, Li-go-centra, hogescholen, universiteiten, sectoren, private opleidingsverstrekkers en ondernemingen. We brengen vorming dichterbij het bedrijfsleven, en zorgen voor een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

Onder competentieversterkende acties tellen we vier types **contactleren** (inclusief digitaal thuisleren), en **online leren**:

1. opleidingen begeleid leren door werkzoekenden
2. opleidingen begeleid leren door werknemers
3. opleidingen begeleid leren door leerlingen (in kader van 10-dagen-regeling)
4. werkplekleren door werkzoekenden
5. opleidingen online leren

Gestarte acties competentieversterking, per type - 2023



■ kwartaal 1 ■ kwartaal 2 ■ kwartaal 3 ■ kwartaal 4

Opleidingsaanbod VDAB en partners

Aandeel unieke klanten in opleiding met knelpuntkarakter in 2023:

beroepsgerichte (doorstroom)opleiding: **83%**

Individuele beroepsopleiding (IBO): **73%**

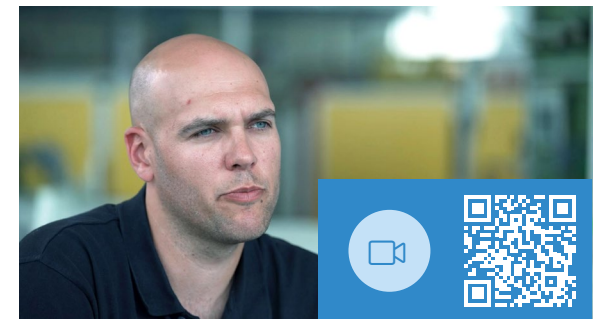
De klant kan online een opleiding volgen in een VDAB opleidingscentrum of bij een partner. In 'Vind een Opleiding' staan alle opleidingen via VDAB, beroepenfilms en een digitaal infopakket over het beroep. Een werknemer kan een opleiding volgen op eigen initiatief of op vraag van de werkgever.



Hoe is het om in de bouw te werken? Je ontdekt het in deze video.



In de kijker: zorgkundige Sarah. Sarah was magazijnmedewerker maar miste het sociale en zorgzame in haar job. Ze bleef niet bij de pakken zitten en schoolde zich om tot zorgkundige. Haar motto? "Ga ervoor!"



Getuigenis van cursist Dirk over zijn VDAB opleiding op maat tot onderhoudsmecanicus

Sinds 2020 werkt VDAB ook met **hybride opleidingen**. Het belang van hybride opleiden in functie van de digitale evolutie wordt steeds groter. Ook om nieuwe doelgroepen te bereiken zien we het belang van digital first/human digital.

Werken aan **e-inclusie** is van cruciaal belang om digitale uitsluiting en drempels weg te werken en daarnaast digitale vaardigheden en mediawijsheid versterken. Hiervoor voorziet VDAB in een laagdrempelig, goed uitgewerkt opleidingsaanbod specifiek voor mensen met weinig digitale vaardigheden, zodat e-leren ook voor hen kan.

Een greep uit verdere **acties in 2023**:

- Het uitbreiden van het opleidingsaanbod voor de **zorg en welzijnssector**, met nieuwe knelpuntberoepen zoals ergotherapeut en begeleider in de sociale economie.
- Verhoogde inspanningen voor op zij-instroom in het **onderwijs** door toeleiding en ondersteuning van werkzoekenden naar de lerarenopleidingen.
- Afstemming van het basisaanbod voor competentieversterking op de **bouwsector** samen met het sectorfonds Constructiv. Constructiv geeft input over basis- en gespecialiseerde competenties in modules, zodat opleidingen zich kunnen richten op de basis, en specialisatie op maat van het bedrijf via werkplekleren.
- **Knelpuntpremie** voor niet-beroepsactieven die zich inschrijven voor een langdurige knelpuntopleiding. Dit is gericht op werkzoekenden zonder enige vorm van inkomen, die in de afgelopen twee jaar niet minstens drie maanden gewerkt hebben of geen opleiding afgerond hebben onder de leerplicht. Ze engageren zich om een knelpuntopleiding van minstens drie maanden te volgen.
- Om de positie van anderstaligen of mensen met een taalachterstand op de arbeidsmarkt te versterken, is kennis van het Nederlands belangrijk. We beschouwen taal als een competentie die we zoveel mogelijk ontwikkelen in relatie tot een jobdoelwit of loopbaanperspectief. Daarom gaat VDAB verder met de vijf pijlers van het Talenplan **‘Vijf voor Taal’**.

Zicht op werkbaar werk met de opleiding ‘begeleider sociale economie’

De nieuwe opleiding ‘begeleider sociale economie’ is erg populair bij Limburgse werkzoekenden. In september 2023 lanceerde centrum voor volwassenenonderwijs Qrios deze nieuwe opleiding in samenwerking met VDAB. In januari zwaaiden de eerste studenten af en in februari startte alweer een nieuwe lichting van 35 cursisten. 22 van hen volgen de opleiding via VDAB. De opleiding wordt zowel in Hasselt als in Leuven gegeven en bereidt cursisten voor op een carrière als ‘maatwerkcoach’, een relatief nieuwe job. Een maatwerkcoach begeleidt werknemers die wat verder van de arbeidsmarkt staan door hen vaardigheden aan te leren en te coachen om het beste uit zichzelf te halen. De opleiding is erg praktijkgericht: één dag per week krijgen de cursisten theoretische, de andere vaardigheden worden aangeleerd via werkplekleren en stage. “Sinds september 2023 erkennen we deze opleiding bij VDAB”, vertelt Joris Philips, directeur VDAB Limburg. “Daardoor kunnen werkzoekenden die in aanmerking komen deze opleiding kosteloos volgen met ondersteuning van VDAB. Het is een ideale job voor mensen die in de zorg willen werken, zonder een jarenlange studie te doorlopen. Dat er vraag is naar deze profielen is zeker: veel cursisten vinden nog tijdens hun opleiding een job, bijvoorbeeld op hun stageplek.”

De kracht van Blind Gesprongen

De Effie Awards bekronen elk jaar de meest succesvolle marketing- en communicatiecampagnes op het vlak van impact en effectiviteit. Op 5 oktober 2023 wonnen we met het nieuwe tv-programma 'Blind Gesprongen' een **zilveren EFFIE Award**, in de categorie gedragsverandering op korte termijn. Op een atypische manier spraken we zo de doelgroepen van onder andere niet-beroeps-actieven en jongeren aan.

Norah Gharib overhaalt vijf Vlamingen om een carrièresprong in het diepe te maken. Net zoals in de programma's 'Blind Getrouwd' en 'Blind Gekocht', kiest een expertenpanel een nieuwe uitdaging voor de deelnemers. Ze nemen ontslag op hun huidige job en springen blind in een jobavontuur dat deze experts voor hen uitkiezen.



1 op 3 Vlamingen zit vast in een job waarin ze niet gelukkig zijn. Daarom wilde VDAB de perceptie van mensen veranderen: iedereen kan een betekenisvolle job vinden op elke manier, als mensen verder durven kijken dan hun vorige jobs. VDAB zet zo mee loopbanen in beweging.

De volledig geïntegreerde mediacampagne 'Blind Gesprongen' (digital, TV, social media en native advertising) kende zeer goede resultaten:

- Er was een stijging tot 79% zoekopdrachten naar VDAB in Google.
 - Er was een stijging van +66% voltooide online testen op de website.
 - Aantal logins steeg met maar liefst 90%.
 - De campagne heeft ook het merkbewustzijn een flinke boost gegeven, met een stijging van 7% in spontane bekendheid.
 - Bovendien overwoog 8% meer mensen om een opleiding te volgen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- En het beste nieuws? Een tweede seizoen in 2024!





Onze
medewerkers



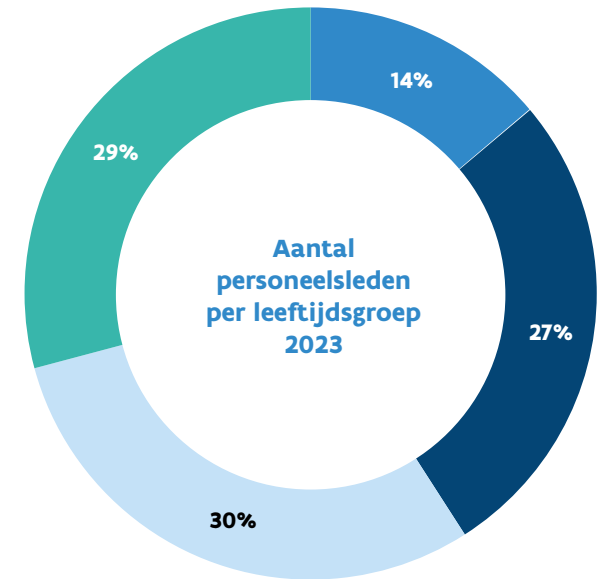
70

In cijfers

Personeelsbestand

Werknemers 31/12/2023	4.991
Waarvan tijdelijk	3%
Opdeling per gender	
Mannen	27%
Vrouwen	73%

- < 35 jaar
- 35-44 jaar
- 45-54 jaar
- >= 55 jaar



Cijfers diversiteit: jaarlijkse stijging

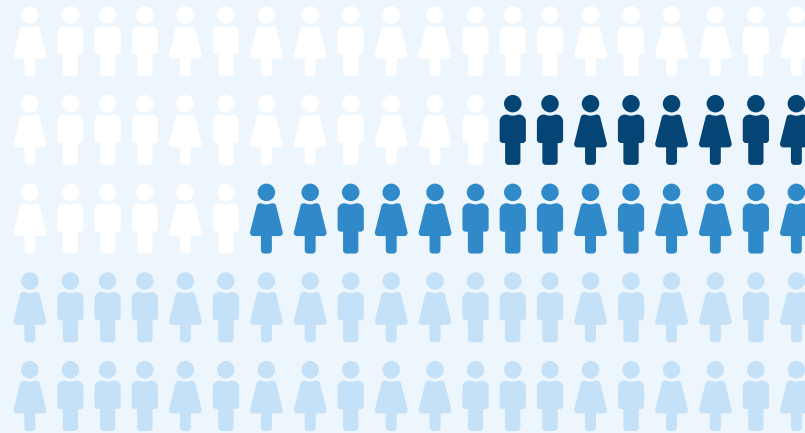
Inclusie: aantallen & richtcijfers (aandeel t.o.v. totaal aantal medewerkers)	2023 (%)	Richtcijfers 2025
Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	5,4%	6%
Personeelsleden van buitenlandse origine	14,7%	16%
Niveau D	6,1%	nvt
Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	29,3%	nvt
Aandeel vrouwen in een leidinggevende managementfunctie	55,3%	50%

We werken met officiële cijfers van de Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. De recentste cijfers zijn van 2023.

In 2023 zetten we de stap van diversiteit naar inclusie nog verder door, omdat we streven naar een werkomgeving waar iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt. Dit leidt tot een positievere en meer inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich thuis kan voelen. We baseren we ons op zes parameters die volgens verschillende studies de meeste kans op een succesvol inclusiebeleid geven:

- zichtbare diversiteit doorheen de volledige organisatie
- eigenaarschap voor DGI bij het management
- gelijkwaardigheid
- openheid
- veiligheid
- groepsgevoel

67 op 100 VDAB'ers
zijn bezig met
bemiddelen en
opleiden van
werkzoekenden

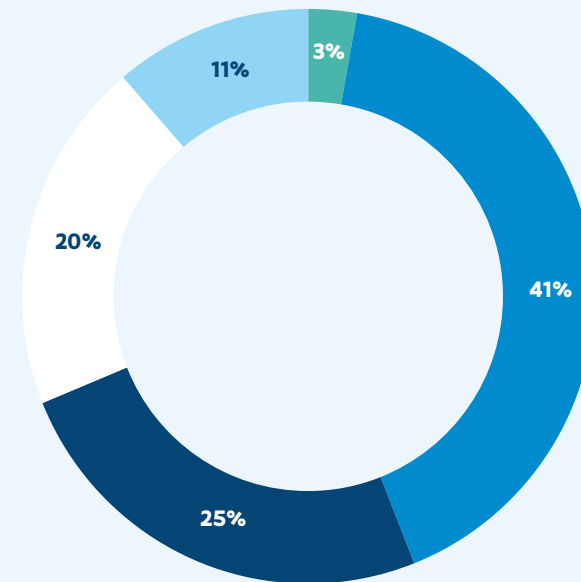


- **8%** zijn teamleiders
- **14%** zijn instructeurs
- **45%** zijn bemiddelaars

- Bemiddelaars: sectorale bemiddelaars en contactcenter
- Wijkwerkers
- Gespecialiseerde screening
- Accountmanagers

Onze VDAB'ers:
volgens de regierol
waarmee we onze
kernopdracht
aanpakken

- **Strategische regie**
Data collector & monitor, signaalfunctie, connector ten dienste van de arbeidsmarkt
- **Regie op klantniveau**
Alle activiteiten die VDAB opneemt gerelateerd aan vertrouwde gids op klantniveau
- **Dienstverlening VDAB**
Zelf intensief bemiddelen en matchen (portefeuille VDAB), opleiden, vacaturebemiddeling
- **Operationele regie**
Voor intensifiërende acties doet VDAB maximaal beroep op gespecialiseerde partners die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening bieden aangepast aan de individuele noden van de werkzoekende en de werknemer
- **Faciliterende werking**

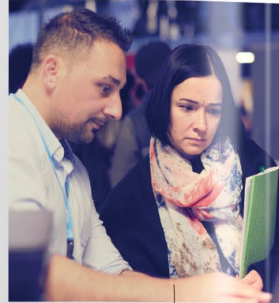


Met bijna 4.000 werken we bij VDAB. We gaan allemaal voor hetzelfde doel, maar iedere job is anders.



De week van Ali Atesci, Accountmanager Industrie in Limburg

Met meer dan 5.000 werken we bij VDAB. We gaan allemaal voor hetzelfde doel, maar iedere job is anders. In 'De week van' brengen we een werkweek van een collega in beeld. Deze keer is het de beurt aan Ali Atesci, accountmanager Industrie in de provincie Limburg.



Dinsdag

9 uur
Ik start de dag met een jobbeurs voor nieuwkomers. Die organiseren we samen met zes Noord-Limburgse ondernemingsclubs, Fedasil, het Rode Kruis, en acht OCMW's en lokale besturen van Welzijnsregio Noord-Limburg. In totaal zijn er 40 bedrijven aanwezig, die willen inzetten op meer inclusie en diversiteit op de werkvloer.

Meer dan 200 nieuwkomers krijgen er begeleiding en spreken met de werkgevers. Ik haal mijn beste Turks en Engels boven en begeleid zelf 20 gemotiveerde nieuwkomers tijdens hun sollicitatiegesprekken. Laagdrempelig werken is ontzettend belangrijk voor deze actie.



18 uur
's Avonds is het tijd voor ontspanning. Ik ben al 13 jaar coach bij voetbalclub Belisia Youth Under-19 en trainde doorheen de jaren al 302 jeugdspelers!

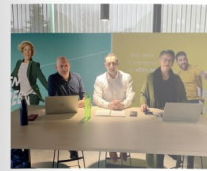
Maandag

9 uur
Vandaag op het programma: het eerste Vlaamse clusteroverleg Industrie van 2023. We verdiepen ons in de cijfers en uitdagingen van de sector Industrie.

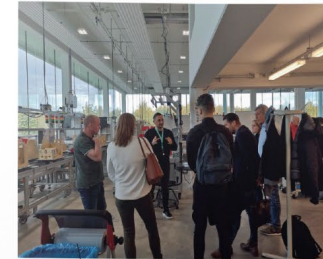


13.30 uur
We verdelen ons in kleinere groepjes en focussen op de vijf tactische blokken van onze Vlaamse sectorale ondernemingsplannen. Afronden doen we met een netwerkmoment. Mijn collega's Saskia, An, Anita, Giovanni, Eric en Boris poseren graag voor de foto.

Woensdag



8.30 uur
Ik werk aan mijn provinciaal accountplan. Samen met mijn clusterteam wil ik extra werk maken van mobiele opleidingen. We willen ook nog meer 'concentrisch bemiddelen', bijvoorbeeld door ook acties te organiseren buiten de grenzen van onze sector of provincie.



Vrijdag

9 uur
Samen met mijn instructeur Jani en bemiddelaar Bart ontvang ik vandaag vier bedrijven op de T2-campus. We lichten de VDAB-dienstverlening toe, bespreken samenwerkingsmogelijkheden en stellen onze opleidingen technisch operator en onderhoudstechnieker voor. Afronden doen we met een rondleiding in onze labs.



Donderdag

10 uur
Vandaag ben ik op bezoek bij TPF Europe, een kunststofverwerkend bedrijf in Bocholt. TPF is een nieuw bedrijf en dit is de eerste Europese vestiging. Ze zijn op zoek naar 35 medewerkers, waaronder 16 technische operatoren. Ik leg onze dienstverlening uit aan de plant manager, instructeur Jani en zijn cursisten van de opleiding productieoperator krijgen een exclusieve rondleiding. Nog sneller kunnen we niet schakelen!

13 uur
Na de lunch is het tijd voor onze maandelijkse overleg met de Limburgse accountmanagers. We overlopen de plannen voor het voorjaar van 2023.



19 uur
De werkweek sluiten we sportief af met een voetbalmatch tussen VDAB en VCKA. Tijdens de derde helft geven we nog een laatste keer het beste van onszelf!



De week van Sophie Massaer, deskundige Team TOM

Met meer dan 5.000 werken we bij VDAB. We gaan allemaal voor hetzelfde doel, maar iedere job is anders. In 'De week van' brengen we een werkweek van een collega in beeld. Deze keer is het de beurt aan Sophie Massaer, deskundige Team Twerkstellersondersteunende Maatregelen (Team TOM) in Vlaams-Brabant.

Maandag

9 uur

Afspraak op het hoofdkantoor van Colruyt in Halle. Teamlead Rob geeft me uitleg over zijn team, hun werking en het functioneren van werknemer Fred, die multiple sclerose heeft. Daarna bespreek ik met Fred zijn noden en behoeftes op de werkvloer. Conclusie van deze gesprekken? Een verlenging van de loonpremie voor Fred voor de komende 5 jaar.



Dinsdag

9 uur

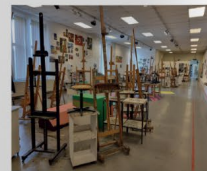
Deze voormiddag ben ik in de Gasthuisstraat te Brussel voor een hybride werkoverleg. Binnen team TOM hebben we een subteam 'Samenwerking'. Ons doel? Onze dienstverlening bekendmaken bij collega's en partners. Vandaag toetsen we onze ideeën af bij manager Hendrik Demuyck.

13 uur

Mijn volgende afspraak is in het magazijn. Het is een fijn weerzien met dienstchef Gisele, een paar jaar terug werkten we al samen rond IBC-contracten. Vandaag praten we over medewerker Julie van de verpakkingafdeling; een zeer gemotiveerde en enthousiaste dame met een gehoorprobleem. Dankzij haar inzet en de ondersteuning van collega's verloopt de tewerkstelling goed. De loonpremie maakt het financieel haalbaar voor het bedrijf om Julie aan de slag te houden.

14 uur

Op bezoek bij het deeltijds kunstonderwijs in Overijse voor een gesprek over Individueel Maatwerk.



Woensdag

13 uur

Als deskundige Team TOM komen wij ook in maatwerkbedrijven. Daar voeren we gesprekken om te bepalen welke ondersteuning de werknemers nodig hebben. We evalueren ook of medewerkers eventueel kunnen doorstromen naar werk in het reguliere circuit. Deze namiddag werk ik thuis en bel ik enkele bedrijven om afspraken voor het najaar vast te leggen.



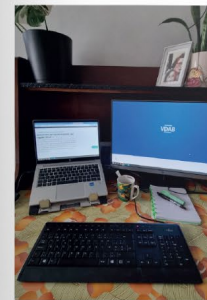
Donderdag

9.30 uur

Vandaag hebben we onze maandelijkse teamvergadering in Brussel, met collega's uit heel Vlaanderen.

16 uur

Met een aantal collega's sluiten we de werkdag af in Bar Cezar, de nieuwe VDAB-bar in de Keizerslaan. Santé!



Vrijdag

8 uur

Op bezoek bij revalidatiecentrum Inken-daal in Vizeerbeek. Anna, een dame van 64 jaar, werkt er als logistiek medewerker. Na een kankerdiagnose 12 jaar geleden en blijvende letsels, kon ze haar job als verpleegkundige niet meer uitvoeren. Maar dankzij werk op maat en een aangepast uurrooster, kan ze tot aan haar pensioen een meerwaarde zijn op de werkvloer.

13 uur

Na een autoriteit kom ik aan in Wolvertem. bij Ferre Ferre is een zelfstandig cameraman met reuma artritis. Door de impact van zijn ziekte op zijn werk, vraagt hij de verlenging van de ondersteuningspremie aan.

19 uur

Om de werkweek af te sluiten heb ik mijn driemaandelijke etentje met 'oud' VDAB-collegaatje Lut Baeyens. Altijd een fijn en gezellig weerzien, sommige dingen zijn voor altijd!



Werken bij de Specialist in werk

We blijven investeren in interne mobiliteit en interne talentontwikkeling. Bijkomend is het proces van selectie en werving afgestemd op de VIBE-strategie. We richten ons consequent op het aantrekken van profielen nodig om de nieuwe opdrachten te vervullen, duurzame profielen die breed inzetbaar zijn en veranderbereid in een krappe arbeidsmarkt. Eind 2023 startten we met de voorbereiding van een nieuwe **'employer branding'-campagne** om onze eigen vacatures in de kijker te zetten. Het juiste werk geven aan de juiste mens: dat is waarvoor wij bestaan. Dus waar anders vind je een toffere job dan bij de specialist in werk? Dat is de boodschap van de campagne die we in februari 2024 lanceren om nieuwe collega's te vinden. Tegelijk is het een ode aan ons VDAB'ers, want wij zijn allemaal specialist in werk en in wat we doen. De campagne kunnen we dus maar op één manier maken, met echte medewerkers.

Ann,

SPECIALIST

in de cijfers
achter het
mensenwerk.



Wie inlogt, verklaart de deontologische I&T-regels van VDAB na te leven. Je vindt ze terug op het intranet.

VDAB Helpdesk: 02 508 38 23

Zoek:
specialist
in werk



Hamid,

SPECIALIST

in mensen
matchen
met jobs.



Wie inlogt, verklaart de deontologische I&T-regels van VDAB na te leven. Je vindt ze terug op het intranet.

VDAB Helpdesk: 02 508 38 23

Zoek:
specialist
in werk



75

Mchtig Tachtig

Tijdens verschillende VDAB interne rondgangen en briefings herhalen we de 'why' achter de VIBE-visie en geven we aan hoe elke VDAB'er hier in de praktijk aan bijdraagt. Er zijn ook ontmoetingsmomenten waarop we deze successen vieren. De provincie Oost-Vlaanderen behaalde bijvoorbeeld als eerste provincie de 80% werkzaamheidsgraad en dit werd in 2023 in Gent gevierd onder het motto 'Mchtig 80'.



De arbeidsmarkt
is veranderd.

VDAB verandert

mee

“De arbeidsmarkt is veranderd. VDAB verandert mee”

Een veranderende doelgroep goed bedienen, dat kan enkel als je een lerende organisatie bent. Samen met partners innoveert VDAB daarom voortdurend. Innoveren betekent ook testen, en leren wat werkt.



PMO als motor voor transformatie

Projecten helpen ons de organisatiedoelen te realiseren. Het Portfolio Management Office en het Strategische PMO-overleg waken erover dat de **projecten** die we doen maximaal bijdragen aan de realisatie van de VIBE-ambities. De realisatie van VIBE brengt veel vernieuwing met zich mee en we kunnen niet alles tegelijk aanpakken. Daarom zetten we de VIBE-ambities om via een strakke projectmatige aanpak. In 2023 ging veel aandacht naar het verbeteren van de PMO-werking, die werd opgericht in 2019. Zo voegden we het programma ‘werkgeversdienstverlening’ samen met het programma ‘business operating model’ om de instroom, doorstroom en uitstroom van de klanten door de VDAB dienstverlening (inclusief die van partners) optimaal projectmatig te ondersteunen. Hierbij ligt een belangrijke focus op het beter bedienen van de niet-beroepsactieven. Daarnaast blijft VDAB onverminderd werken aan zijn rol als dataregisseur en (digitale) dienstverlener op de Vlaamse arbeidsmarkt. We investeren in toekomstgerichte IT-infrastructuur en het verder verbeteren en afstemmen van managementprocessen.

De vier directie-portfolio's:

Arbeidsmarktbemiddeling-portfolio:

- Werkgeversbenadering
- Partnerbeheer
- Consequent Bemiddelen
- Operating model vanuit de regisseursrol
- Loopbaanplatform
- Loopbaancheques
- Competentieversterking

Data-portfolio:

- VDAB Dataplatform
- Data Operating Model en Governance
- Competent 2.0

I&T-portfolio:

- Het I&T Agility programma

Organisatiebeheer-portfolio:

- Nabijheidsstrategie
- Resultaatgericht Beheer
- Shared Services Financiën

Actieplan 'VDAB als regisseur'

Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid bij VDAB (auditrapport mei 2021), werd in juni 2021 een actieplan 'VDAB als regisseur' opgesteld. Dit actieplan is een antwoord op de verbeterpunten en aanbevelingen die in het rapport naar voren kwamen.

De oplevering en implementatie van de 21 acties worden op structurele basis gerapporteerd aan de raad van bestuur en het directiecomité van VDAB.



Actieplan 'Rol van VDAB op de arbeidsmarkt van de toekomst'

In de loop van 2023 is gestart met een externe onderzoeksoopdracht: 'de rol van VDAB op de arbeidsmarkt van de toekomst'. De uitkomst van het onderzoek geeft inzicht in volgende aspecten:

- een analyse van de uitdagingen op de arbeidsmarkt van de toekomst
- positionering in de toekomstige rol en focus voor VDAB in samenwerking met andere actoren en partners, en de vertaling naar zijn toekomstige kernopdrachten
- scenario's voor de toekomstige optimale interne organisatie.

In het voorjaar van 2024 zal het rapport afgerond. VDAB zal met de aanbevelingen aan de slag om de organisatie verder 'future proof' te maken.

Vernieuwde Work out Room 2.0

WORK - OUT ROOM



Jouw venster op de **arbeidsmarkt van de toekomst**

- **1.076** deelnemers aan activiteiten
- in **5** provincies en online
- **12** workshops
- **2** online panelgesprekken
- **8** online sessies
- **1** netwerkevent
- **92.57%** gemiddelde tevredenheid

De Work out Room focust in zijn werking op twee pijlers:

1. Het exploreren van de toekomst van de arbeidsmarkt aan de hand van 'foresight expertise'

Foresight expertise verwijst naar de capaciteit om systematisch en doelgericht toekomstige ontwikkelingen in ons werkveld te verkennen, te begrijpen en daarop te anticiperen. Dit resulteert in toekomstscenario's. Door in te schatten welke trends er binnen vijf of tien jaar aanwezig zullen zijn op de arbeidsmarkt, kunnen we daarop anticiperen via onze strategische beleidskeuzes.

2. Het opzetten van inspiratie-initiatieven met een sterke connectie met corporate communicatie en strategische thema's

Wat heeft de toekomst in petto voor de arbeidsmarkt? Hoe kunnen bedrijven zich voorbereiden op deze evoluties? De Work out Room verkent de toekomst van de arbeidsmarkt. We delen niet alleen onze kennis en inzichten, maar geven ook het podium aan experts die de toekomst van werk vormgeven. Onze evenementen zijn een bron van inspiratie voor iedereen die geïnteresseerd is in de arbeidsmarkt van morgen en overmorgen. Onze fysieke evenementen zijn voorbehouden aan externen en vinden plaats doorheen heel Vlaanderen. Onze online evenementen zijn ook voor VDAB-medewerkers toegankelijk. We doen dit met interactieve en praktijkgerichte fysieke workshops exclusief voor externen doorheen Vlaanderen, online sessies en online panelgesprekken.



Bekijk de kalender van de
Work out Room hier





Duurzaam
ontwikkelen

17 SDG's als kapstok

Duurzaam ontwikkelen maakt bij VDAB deel uit van wie we zijn, het zit in ons DNA. Want de kern van onze opdracht is: alle burgers helpen bij het ontwikkelen van een duurzame loopbaan en iedere werkgever een duurzaam perspectief op talent bieden. Zo helpen we ook armoede bestrijden, ongelijkheid verminderen en economische groei bevorderen. We implementeren dit niet alleen voor onze eigen medewerkers maar we trekken die ambitie ook door naar de samenwerking met partners: "VDAB is een sterke HR partner voor inclusief en duurzaam werk, met een brede maatschappelijke impact, gedragen door milieubewuste en betrokken medewerkers".

VDAB wil een voortrekkersrol opnemen in de evolutie naar een klimaatneutrale en circulaire samenleving. Met zo'n 4.000 collega's en talloze cursisten en bezoekers in onze gebouwen, hebben we veel impact op onze omgeving.

We zetten in op de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties die ze tegen 2030 willen bereiken, beter bekend als de Sustainable Development Goals (SDG's). Deze 17 doelen dragen bij tot het verbeteren van de levenskwaliteit en het creëren en vergroten van kansen voor alle burgers. In 2018 schreven we onze eerste duurzaamheidsstrategie, waarin 'bewustwording' en 'activeren' centraal stonden. In 2023 zetten we de volgende stap met onze nieuwe strategie 'Duurzaam Ontwikkelen': we werken duurzaam in alles wat we doen, in onze dienstverlening én in onze dagelijkse werking.



Via onze kernopdrachten helpen wij al heel wat van die doelen realiseren. Want wie werkt heeft minder kans op armoede en honger (SDG 1 en 2), werk draagt bij aan een goede gezondheid en welzijn (SDG 3) en ook aan minder ongelijkheid (SDG 10) en economische groei (SDG 8). We werken ook nauw samen met heel wat partners (SDG 17). Naast onze kernopdrachten hebben we ook aandacht voor andere SDG's, bijvoorbeeld die rond energie (SDG 7) en klimaat (SDG 13).

Onze engagementen, zoals opgesomd in onze Milieu- en Energiebeleidsverklaring voor elke VDAB'er:

- Voldoen aan de vigerende wetgeving, of eigen strengere engagementen.
- Het continu verbeteren van de eigen milieu- en energieprestaties.
- In het kader van de monitoring van het data-beheer wordt op regelmatige basis de milieu impact geregistreerd, gevalideerd, geanalyseerd en gerapporteerd.
- Integratie van innovatieve, duurzame en circulaire aspecten binnen de gebouwen & beroepsopleidingen.
- Integratie van circulaire & duurzaamheidscriteria bij aankoop- en investeringsbeslissingen.
- Het stimuleren van een duurzaam mobiliteitsgedrag, het voorkomen van verplaatsingen en het vergroenen van het wagenpark.
- Het stimuleren en integreren van innovatie en doorbraken in onze technologische keuzes.
- We organiseren milieu- en energiebewuste werkmethodes en stimuleren een klimaatpositief gedrag bij alle personeelsleden én cursisten, ongeacht de locatie.
- We geven concrete invulling aan biodiversiteit binnen ons milieubeleid en onze vastgoedstrategie door te werken aan het behouden, respecteren en vrijwaren van de bestaande en aangelegde landschapselementen en ecosystemen.

Als overheidsorganisatie met een maatschappelijk doel zit duurzaamheid ingebed in onze organisatie. Daarom beschouwen we duurzaamheid niet als een apart centraal aangestuurd topic en werken we per afdeling. Per afdeling of provincie koppelen we onze activiteiten aan de SDG's. In elke afdeling en provincie zetten we een SDG-connector in die werkt rond een aantal duurzame doelstellingen. De connector zorgt er ook voor dat alle medewerkers zich bewust zijn van de doelstellingen en ernaar handelen.



Charlotte Hoste, SDG-connector West-Vlaanderen: “We werken onder andere aan geletterdheid en drempels door armoede. Zo zorgen we voor een duurzamere toekomst voor onze klanten, helpen we onze bedrijven en stimuleren we de economie. En via individueel en collectief maatwerk en bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt. Veel vliegen in één klap dus. En ook naast onze kernopdracht hebben we bij VDAB veel aandacht voor duurzaamheid. Elke dag opnieuw kan je het verschil maken, door kleine routines te veranderen en stil te staan bij je keuzes. Laat bijvoorbeeld je eigen auto aan de kant staan en gebruik een elektrische deelwagen van VDAB om je voor je job te verplaatsen. In West-Vlaanderen loopt nu een denkoefening om onze elektrische deelwagens zo efficiënt mogelijk in te zetten. In Kortrijk en Brugge zijn er elektrische deelfietsen voor VDAB'ers, en in Oostende en Roeselare zijn die op komst. En in de toekomst willen we zelf helemaal géén CO2-uitstoot van onze gebouwen. Dat betekent ook dat we kleiner en flexibel gaan bouwen en werkplekken delen met collega's. Voor die inspanningen krijgen we ook veel terug, zoals nieuwe gebouwen met veel aandacht voor groen en duurzame en mooie materialen”.

Katrien Brands, vakexpert Bouw en Hout: “We zetten voortdurend stappen om materialen langer te gebruiken. In de opleiding metselen bijvoorbeeld, hergebruiken we onze bakstenen. We bekijken nu de mogelijkheid om gerecupereerde bakstenen aan te kopen. En natuurlijk gebruiken we regenwater om onze herbruikbare mortel te maken. Cursisten leren toekomstgerichte competenties door de muur die ze bouwden weer af te breken, de stenen proper te maken en alles op te ruimen. Ze leren zuinig omspringen met materialen en hergebruiken wat kan. En zo staat alles klaar om bij de volgende oefening of een andere cursist de cirkel opnieuw te laten draaien. Zo evolueren we in de richting van circulaire opleidingen. Stap voor stap. Want als we te snel gaan, lopen we vooruit op de bedrijven en leren we onze cursisten niet wat de werkgevers vragen. Gaan we te traag, dan maken we die cursisten onvoldoende klaar voor de toekomst.”



84

Fier op onze ISO-certificaten

Dat we duurzaam werken blijkt ook uit onze twee ISO-certificaten: ISO 14001 voor milieuzorg en ISO 50001 voor energiemangement. Met die certificaten behoren we tot de wereldtop van overheidsbedrijven. Want wereldwijd hebben maar enkele tientallen overheidsbedrijven beide ISO's.



7 keer impact op het milieu

- Sinds 2017 schonken we **29.019** stuks ICT-materiaal weg via Close The Gap. Deze internationale non-profitorganisatie zorgt ervoor dat onze laptops, monitors en printers een tweede leven krijgen in een maatschappelijk project.
- Van 1999 tot 2023 brachten we **23.712** artikelen naar de kringwinkel. Het gaat om gebruikte materialen zoals bureaus, bureaustoelen en scheidingswanden.
- In 2023 verbruikten we maar liefst **14 Eiffeltorens minder** papier dan in 2004. Het zijn nu nog 2.6 Eiffeltorens per jaar. Dat papier is bovendien volledig gerecycleerd.
- Tussen 2005 en 2023 **halveerden** we ons energieverbruik. En bijna één derde van ons totale energieverbruik komt al van hernieuwbare energie. We wekken zoveel groene energie op met onze zonnepanelen en de windmolen, dat we er elk jaar **3.531** huishoudens mee van stroom zouden kunnen voorzien. We bespaarden in 2023, ten opzichte van 2022, evenveel elektriciteit als **233** gezinnen op jaarbasis verbruiken.
- We verminderden de CO2-uitstoot van onze gebouwen met **74%** tussen 2005 en 2023. VDAB wil vóór 2040 een nuluitstoot behalen voor zijn gebouwen en daaraan gerelateerde installaties. Als tussenstap willen we tegen 2030 de effectieve CO2-uitstoot van onze gebouwen met 84% verminderd hebben ten opzichte van 2005.
- We besparen jaarlijks **30.000 kilometers** op de weg door cursisten in simulatoren te laten rijden in onze transportopleidingen. Dat komt overeen met een traject heen en terug van België naar Australië.
- We verbruikten in 2023 914.000 liter minder leidingwater en 245.000 liter meer hemelwater dan in 2022. Dat is hetzelfde als **18.280** douchebeurten.

Duurzaam
ontwikkelen
bij **VDAB**





... DUS JE BENT OP ZOEK NAAR EEN VASTE BAAN...

Samenstelling Raad van Bestuur

Voorzitter:

Elke Jeurissen

Leden die werkgevers vertegenwoordigen:

Sonja Teughels (VOKA)

Veerle Van Nieuwenhuysen (VOKA)

Paul Verschueren (Federgon)

Veerle Desutter (Vlaamse Confederatie Bouw)

Klaas Soens (Comeos)

Danny Van Assche (UNIZO)

Joris Renard (UNIZO)

Dirk Malfait (Verso)

Bart Steukers (Agoria)

Soetkin Crabbe (Boerenbond)

Leden die werknemers vertegenwoordigen:

Caroline Copers (ABVV)

Caro Van der Schueren (ABVV)

Mehdi Koocheki (ABVV)

Kurt Callaerts (ACV)

Jolien De Norre (ACV)

Stijn Gryp (ACV)

Koen Repriels (ACV)

Gert Truyens (ACLVB)

Katrien Neyt (ABVV)

Johan Vervoort (ACV)

Regeringscommissarissen:

Charlien Van Leuffel (regeringsafgevaardigde voor Begroting)

Gedelegeerd bestuurder VDAB:

Wim Adriaens



... HEY, IK BEN DE AI VERTEGENWOORDIGER...

2023

VDAB