

Jaarverslag 2024



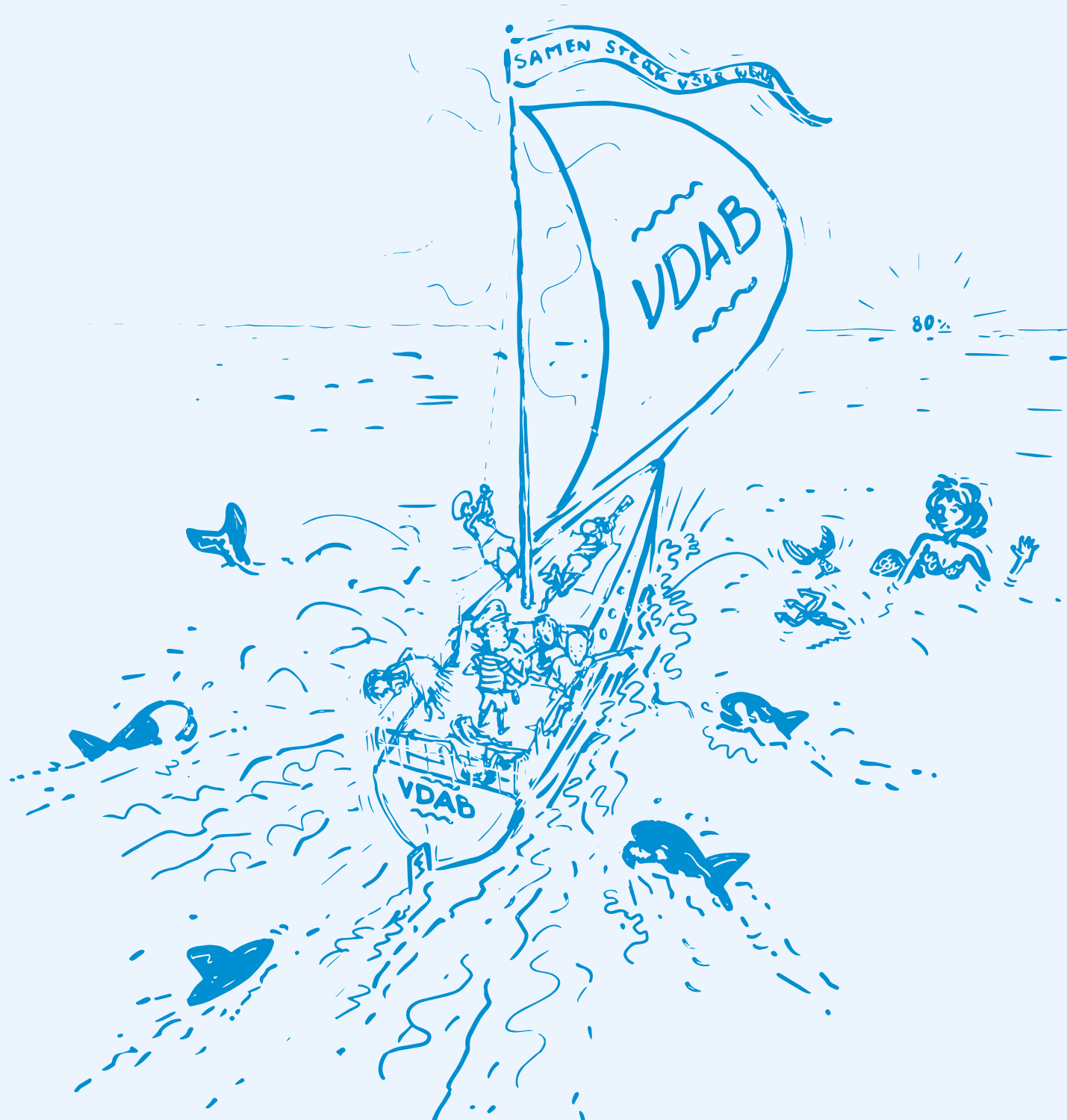
VDAB

Daadkrachtig naar **80**

Vlaanderen streeft naar een werkzaamheidsgraad van 80%.

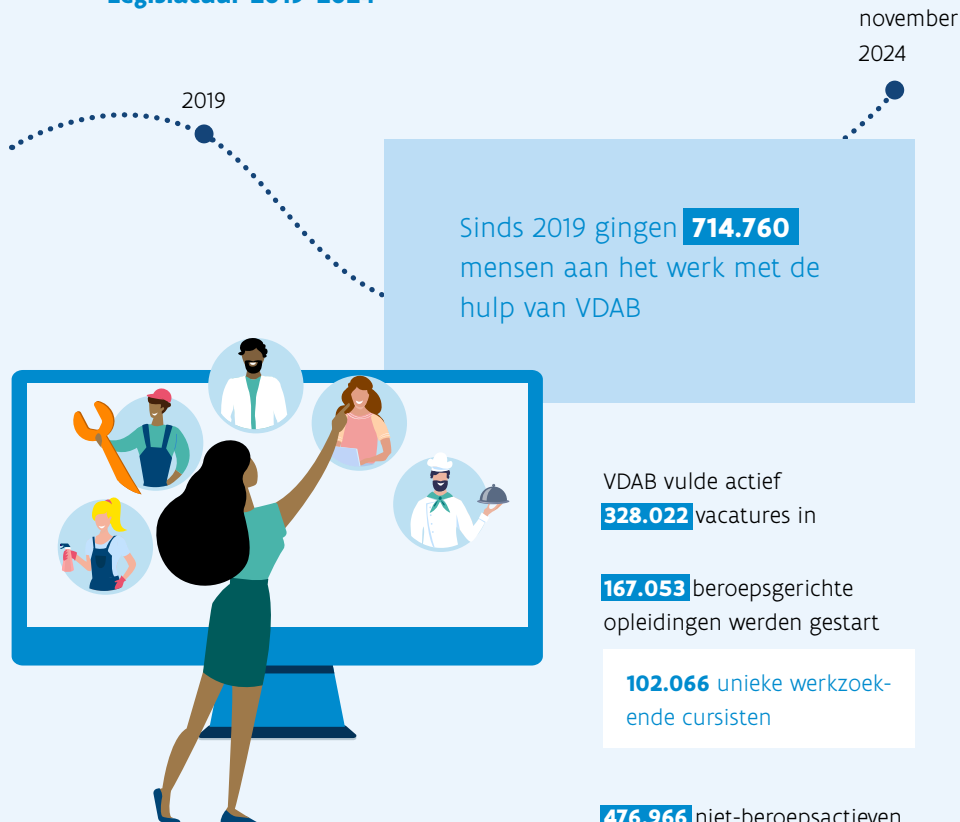
De afgelopen jaren is onze werkzaamheidsgraad positief geëvolueerd, maar om die 80% te halen, is een stevige extra inspanning nodig.

Om deze ambitie te realiseren, moeten we meer mensen duurzaam aan het werk krijgen. Daarom heeft **VDAB** een **groeipad** uitgewerkt met concrete ambities en streefcijfers voor zichzelf, zijn partners en andere cruciale spelers op de arbeidsmarkt.

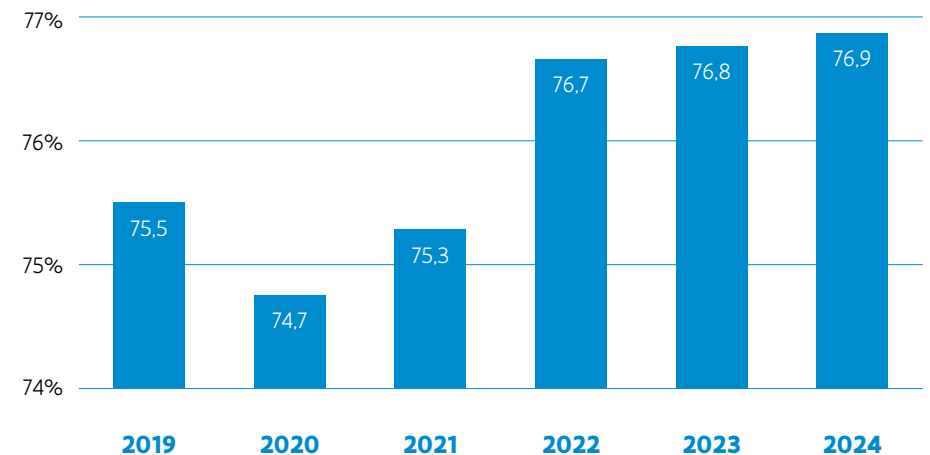


Dit was VDAB in 2019-2024: cijfers die spreken

Legislatuur 2019-2024



Positieve evolutie van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: van 75,5% in 2019 tot 76,9% in 2024



Bron: Steunpunt Werk - Werkgelegenheidsgraad 20-64-jarigen
- gemiddelde over de laatste 4 kwartalen



Een werkzoekende met een uitkering die aan het werk gaat, brengt de overheid **1.800 euro** per maand op. Elke euro voor VDAB en partners levert de overheid **2,8 euro** op.



A stylized illustration of a woman with long dark hair, wearing a pink sleeveless top and light blue trousers, sitting at a white desk with black legs. She is looking at a black computer monitor and has her hand near her face in a thoughtful pose. On the desk to her right is a small potted plant with green leaves. The background is a light blue circle filled with various white line-art icons representing different fields of study: science (microscope, test tubes, beaker, printer, paper airplane), mathematics (pyramid with letters a, b, c, star, ruler, compass), music (musical notes, treble clef), and general education (book with number 1, lightbulb, paint palette, gears).

236.684 burgers hadden in 2024 minstens één keer persoonlijke dienstverlening van hoge intensiteit. (cumulatief van januari tot december, unieke personen)

- vdab.be haalt in 2024 gemiddeld 2,8 miljoen bezoeken per maand.
- Dit is een stijging met 16% ten opzichte van 2023.



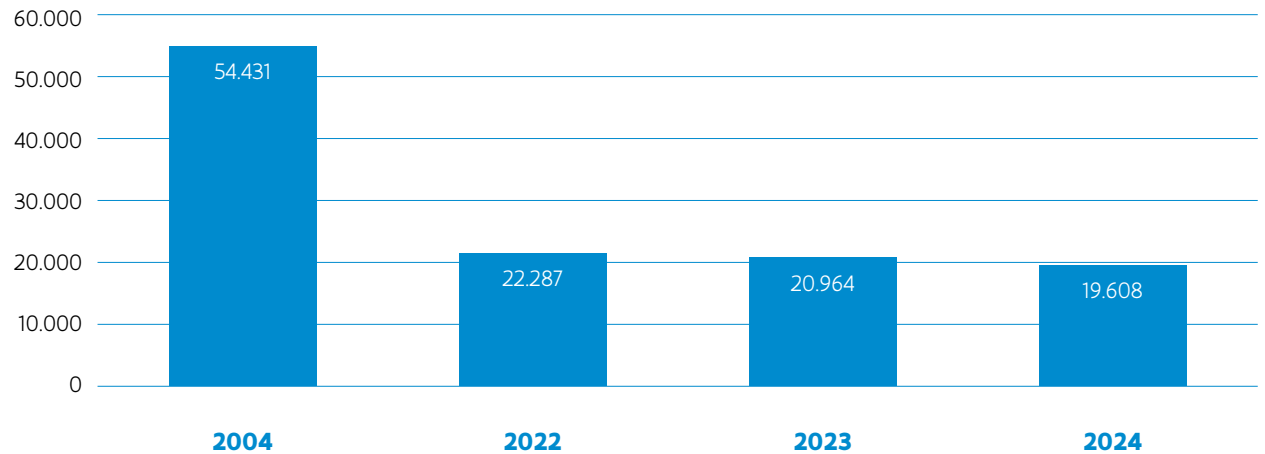
75 op 100 VDAB'ers
worden ingezet voor
de **dienstverlening**.

Duurzaam ontwikkelen

We verbruikten in 2024 zo'n 34.823 m³ minder **water** dan in 2004. (iets minder dan 35 miljoen liter). Dat is een vermindering in watergebruik van 64,0%.



22 VDAB-duurzaamheidsconnectoren integreren de duurzaamheidsdoelen in de bedrijfscultuur en zorgen voor een verbinding tussen beleid en werkvloer. Als 'goalkeepers' concretiseren ze centrale duurzaamheids-thema's door lokale acties te ondernemen. Ze betrekken alle medewerkers hierbij en zorgen zo voor motivatie en engagement binnen de teams.



VDAB vermindert de **CO2-uitstoot** van zijn gebouwen met 75% tussen 2005 en 2024. Tegen 2030 moet dat 84% en tegen 2040 gaan we voor een nuluitstoot.



Tussen 2005 en 2024 verminderde VDAB zijn (primair) **energieverbruik** met bijna 60%. Een besparing van 45.900.000 kWh. Een derde van het totale energieverbruik komt van hernieuwbare energie.

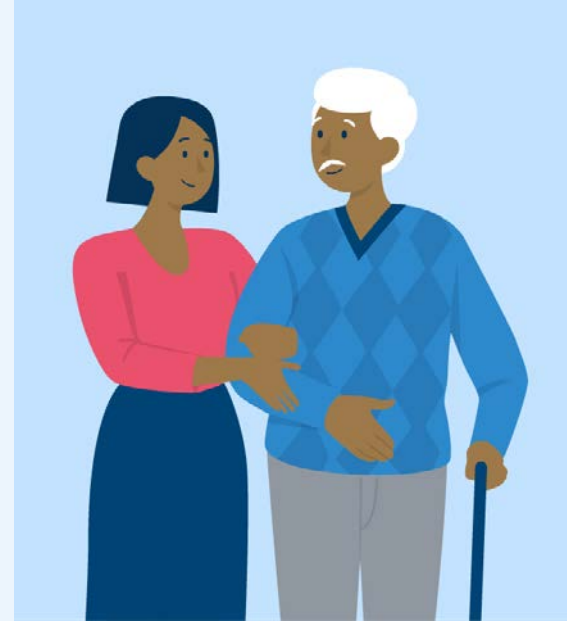
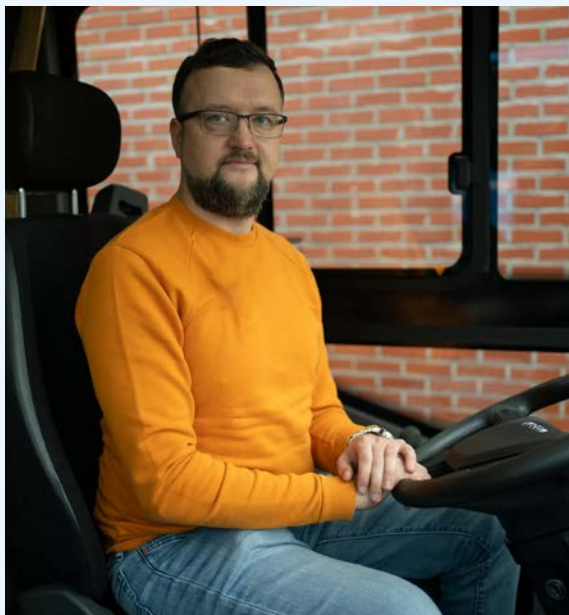
Van A naar B met VDAB

Damir maakt na ontslag kinderroom waar

Damir droomde als kind al van bussen en werkte 17 jaar met plezier bij Van Hool, waar hij autocars hielp opbouwen. Op 8 april 2024 werd hij samen met 1.500 collega's ontslagen. Een zware klap.

Na zijn ontslag kreeg Damir outplacementbegeleiding, waar hij hulp kreeg met zijn cv en sollicitaties. Damir beseftte dat dit zijn kans was om zijn kinderroom waar te maken: buschauffeur worden, een stap die hij bij Van Hool niet durfde te zetten omwille van zijn financiële verantwoordelijkheden naar zijn gezin.

In november startte Damir zijn opleiding tot buschauffeur. Hij behaalde snel zijn theorie-examen en slaagde dankzij zijn praktijkbegeleider Yannick ook meteen voor de praktijktoets. Nu heeft hij zijn diploma en een contract bij een nieuwe werkgever op zak. Damir laat de slechte periode achter zich en is vol goede moed gestart aan een nieuw hoofdstuk in zijn loopbaan.



Cendinha aan de slag als zorgkundige in een rusthuis in Helchteren

Cendinha verblijft met haar gezin al meer dan vier jaar in het opvangcentrum van Houthalen-Helchteren. Ze heeft eerst Vospa (Vooropleiding Social Profit voor Anderstaligen) gevolgd en daarna een opleiding bij Familiehulp. Volgens haar begeleider Laura Cinus heeft Cendinha ontzettend hard gewerkt om te slagen: "Ze heeft nooit opgegeven, stond altijd open voor feedback. Ze maakte ook gebruik van de extra leer- en taalondersteuning zodat ze zeker de opleiding succesvol kon afronden. Cendinha was een zeer positieve cursist, altijd met een blij gezicht, ook al had ze het niet gemakkelijk." Zo moest ze tijdens de opleiding tweemaal haar verblijfsdocumenten laten verlengen, wat voor de nodige extra stress zorgde.

Voor Cendinha was de opleiding bij VDAB volgen ontzettend belangrijk: "Ik was in mijn thuisland Angola afgestudeerd als verpleegkundige, maar om hier in de zorg aan de slag te kunnen, moest ik opnieuw een opleiding tot zorgkundige volgen. Bovendien was mijn Nederlands niet goed genoeg om hier in de zorg te werken. De opleiding van VDAB heeft zoveel voor mij betekend: mijn Nederlands is sterk verbeterd, ik ben sinds oktober 2024 vast aan het werk, en ik kan patiënten goed helpen. En dat allemaal door wat ik bij jullie heb geleerd!"

Voorwoord

2024 was een bijzonder moment in onze geschiedenis: we konden terugkijken op 35 jaar VDAB. In de afgelopen decennia heeft VDAB een opmerkelijke transformatie doorgemaakt. We zijn uitgegroeid van een administratieve organisatie tot een dynamische motor van de arbeidsmarkt, die werkzoekenden begeleidt, werkgevers ondersteunt, actief samenwerkt met een breed netwerk van partners en zichzelf doorlopend vernieuwt. Deze evolutie is het resultaat van innovatieve strategieën, evoluerende partnerschappen en vooral de onvermoeibare inzet van alle VDAB'ers. Samen staan we sterk voor werk.

Vandaag staat VDAB voor de uitdaging om een steeds diversere groep klanten te bedienen in een complexe en snel veranderende wereld. Naast werkzoekenden met een uitkering, begeleiden we nu ook mensen die voorheen niet actief waren op de arbeidsmarkt, inburgeraars, mensen met een ziekte of invaliditeit, en vele anderen. Deze diversiteit vraagt om een flexibele en inclusieve aanpak, waarbij we oog hebben voor de unieke behoeften en talenten van elk individu. Alleen zo kunnen we iedereen aan de slag helpen en onze vooropgestelde werkzaamheidsgraad van 80% behalen.

We zijn ons er goed van bewust dat de 'systeemwereld' met al zijn regels en procedures soms botst met de leefwereld van mensen. Daarom zetten we volop in op samenwerking en partnerschap. We schuiven aan tafel bij verschillende ecosystemen, zoals die rond welzijn, gezondheid en integratie, om zo onze klanten optimaal te helpen. We luisteren naar hun pijnpunten en zoeken samen naar oplossingen. Want hoe meer we dat doen, hoe meer ze zich betrokken voelen en ons als een vertrouwde gids waarderen.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn groot, met meer faillissementen en herstructureringen dan vorige jaren, maar we laten ons niet ontmoedigen. Integendeel, we grijpen elke kans aan om te vernieuwen en te verbeteren. We kijken kritisch naar onze eigen werking en durven regels in vraag te stellen. We vereenvoudigen, evalueren en schakelen snel in overleg met onze klanten. We blijven nieuwsgierig de hefboomen van nieuwe technolo-

gie benutten: met onze aanpak en ons AI-beleid zijn we voorloper in de Europese Unie. Vanzelfsprekend blijven we investeren in de A en B van VDAB: arbeidsbemiddeling en competentieversterking, de twee kernpijlars van onze opdracht.

Met het Vlaamse regeerakkoord in de hand, staan we voor een nieuw hoofdstuk. Minder budget, meer focus op onze kerntaken. Dat betekent dat we keuzes maken en prioriteiten stellen. Maar we willen een motor blijven om die hoge werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken en mensen die onze hulp nodig hebben naar de arbeidsmarkt te leiden. Ik kijk er naar uit om ook de komende jaren samen met jullie impact te maken en het leven van vele werkzoekenden te verbeteren.

Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder



Bekijk deze video online





2

VDAB dichtbij



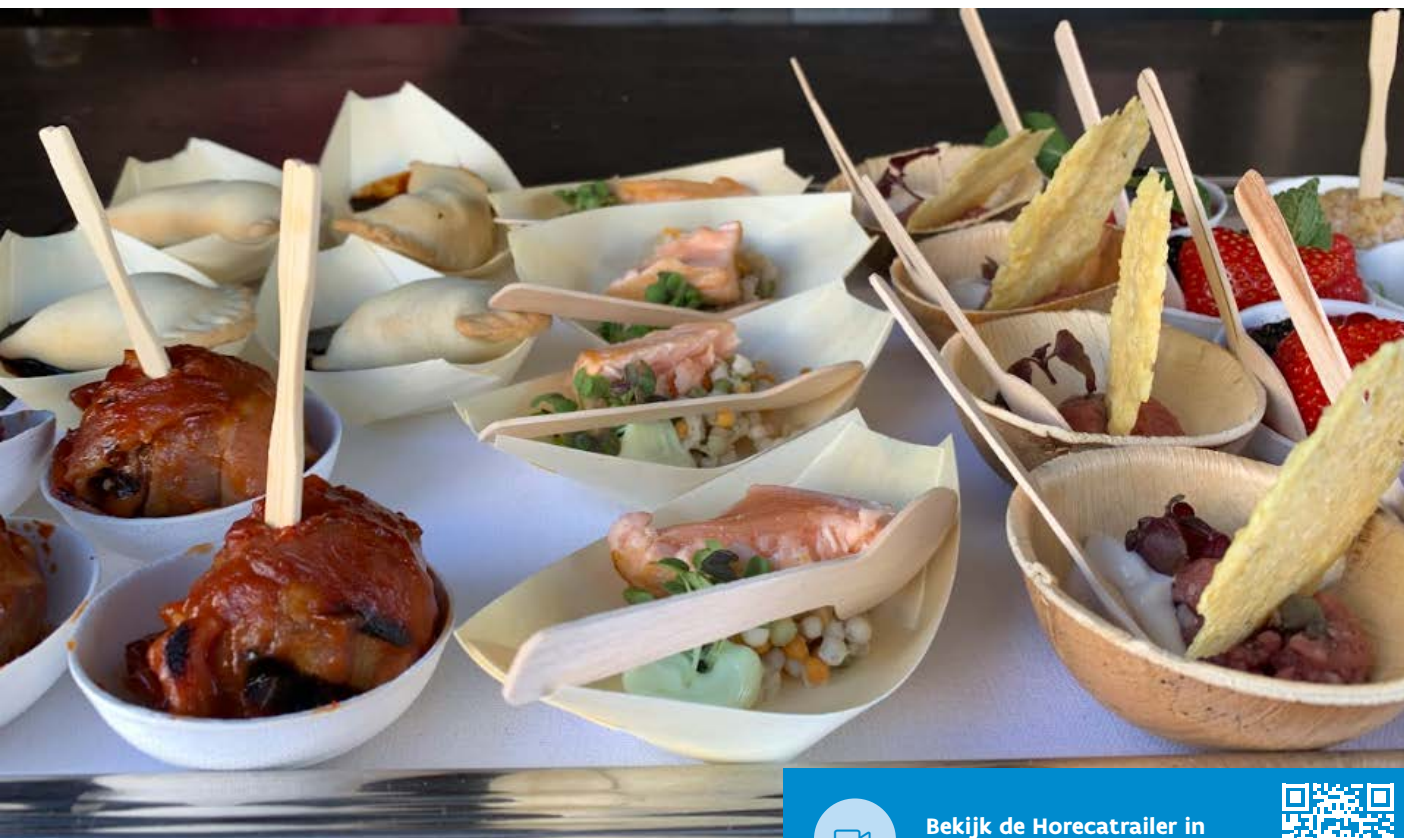
Mobiele trailers 'on tour'

Horecatrailer doorkruist Vlaanderen

In 2024 streek de Horecatrailer neer in Antwerpen, [Hasselt](#), Genk en Halle. Geïnteresseerden konden erin terecht voor laagdrempelige workshops over hamburgers, wraps en mocktails maken.

Zo wil VDAB, samen met zijn horecapartners en de lokale besturen in Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant, het personeelstekort in de sector aanpakken.

Sinds de coronacrisis kampt de sector met een groot tekort. De meest gevraagde functies zijn (hulp)kok, zaal- en keukenmedewerker, kelner en bartender. Reden genoeg dus om de horecasector extra te ondersteunen, en mensen te inspireren en informeren over wat een bruisende jobs de horeca te bieden heeft.



Bekijk de Horecatrailer in
Hasselt



Poetsmobiel op pad in Haacht

In Vlaams-Brabant, en vooral in het arrondissement Leuven, is er een groot tekort aan poetshulp voor particulieren: het is het grootste knelpuntberoep in de regio. Er zijn veel openstaande vacatures, maar weinig geïnteresseerden. In Haacht is het tekort extra groot met slechts vijf werkzoekenden voor 59 vacatures.

Om hier wat aan te doen, organiseerden de gemeente Haacht en VDAB op 15 en 16 april een Poetsmobiel: ze trokken op pad om de voordelen van werken in de schoonmaak te benadrukken, zoals flexibele uren en werk in de buurt. Iedereen met interesse kon langskomen voor informatie, onder andere over gratis opleidingen, vacatures en een persoonlijke screening.



Bekijk deze video online



Mobiele opleidingen in Aalst en Blankenberge

In samenwerking met de firma PlastiQ en de Stad Aalst zette VDAB de [opleiding Productiemedewerker Kunststoffen](#) in de kijker. In een mobiele trailer konden werkzoekenden uit de regio proeven van wat de opleiding te bieden heeft.

In Blankenberge organiseerde VDAB in samenwerking met het lokaal bestuur en Horeca Forma voor de vijfde keer de mobiele opleiding Keukenmedewerker. Deze praktijkgerichte opleiding in hotel Cavalli leerde cursisten snijtechnieken, bereidingen, dresserijen en hygiëne. Zeven cursisten namen deel en volgden na de opleiding een stage in lokale horecazaken, met als doel een vaste job te vinden.

Deuren openen met lokale partners

Ten strijde tegen vervoersarmoede

In Bilzen startte VDAB met een proefproject met shuttlebusjes om kwetsbare werkzoekenden met een leefloon en vervoersproblemen naar het lokale opleidingscentrum te brengen. Het project is een initiatief in samenwerking met lokale besturen van West- en Noord-Limburg en Welzijnsregio Noord.

Twaalf werkzoekenden uit Beringen, Herk-De-Stad en Noord-Limburg namen al deel aan het project en volgen opleidingen tot magazijnmedewerker of een initiatieopleiding in de bouw, beroepen waar veel vraag naar is. Met dit project wil VDAB niet alleen werkzoekenden helpen, maar ook het rekruteringspotentieel voor Limburgse bedrijven vergroten.

Werkpleklerin op Suikerrock

Suikerrock 2024 en VDAB sloegen de handen in elkaar om langdurig werkzoekenden uit de regio werkervaring te helpen opdoen. Deze werkzoekenden hielpen bij de opbouw, uitvoering en afbraak van het festival. Partner Synkroon begeleidde hen om hun competenties en soft skills te ontwikkelen, met extra aandacht voor taalverwerving als dat nodig was.

Dit was een mooie kans om de stap naar werk te verkleinen en werkzoekenden meer kansen te geven op de arbeidsmarkt, gezien de vele openstaande vacatures in de provincie. De werkzoekenden namen verschillende taken op, zoals terreinvoorbereiding, stellingbouw, onthaal, administratie en horecawerkzaamheden.



VDAB-cursisten renoveren kasteel van Heers

VDAB-cursisten zijn al bijna twee jaar bezig met de renovatie van het Kasteel van Heers, in samenwerking met Herita en CVO De Verdieping. Een van de eerste projecten was het ombouwen van een bouwcontainer tot vergader- en lunchruimte voor vrijwilligers en een ontmoetingsplek voor evenementen. Cursisten van het 'Bouwbad' van CVO De Verdieping maakten onder andere grote ramen en voorzagen de container van elektriciteit.

De site dient als unieke oefenwerf waar cursisten theorie in praktijk kunnen brengen, zoals schrijnwerk vervangen, dakwerken uitvoeren en elektriciteit conform maken. Er is een aanvraag ingediend om het project te erkennen als leerecosysteem, met als doel de 'leergoesting' bij de lokale bevolking te stimuleren.



Digitaal dichtbij

Digitale inclusie stimuleren

Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de mensen digitaal kwetsbaar is. Daarom zetten VDAB samen met lokale partners zijn schouders onder initiatieven om digitale uitsluiting te bestrijden. Ervaren vrijwilligers of e-buddy's helpen mensen bij het uitvoeren van digitale taken, zoals Itsme installeren, e-mailadressen aanmaken en online informatie opzoeken. In West-Vlaanderen gingen hiertoe twee Digipunten open, in de VDAB-kantoren in Oostende en Roeselare. In Vlaams-Brabant opende er een Digibank in het kantoor van Vilvoorde.

Lancering app 'Jobs in uw buurt'

Om mensen digitaal aan een job te helpen, lanceerde VDAB op 11 april samen met Digitaal Vlaanderen een nieuwe toepassing in Mijn Burgerprofiel: 'Jobs in uw buurt'. Via deze app kunnen mensen snel vacatures in hun eigen gemeente vinden. Veel steden en gemeenten gebruiken al apps gebaseerd op Mijn Burgerprofiel voor overheidscommunicatie. Nu is daar 'Jobs in uw buurt' aan toegevoegd. Ook inwoners van gemeenten zonder eigen app kunnen de functie raadplegen via de Vlaamse app Mijn Burgerprofiel. Gebruikers kunnen zoeken op functie, bedrijf of trefwoord en gepersonaliseerde zoekresultaten instellen.



Antwerpen: Opening De Werfkeet

Op 10 september opende VDAB 'De Werfkeet' in Antwerpen, een nieuw opleidingscentrum met als doel: zoveel mogelijk werkzoekenden en jongeren warm te maken voor een job in de bouwsector. Dit initiatief is onderdeel van het programma 'Jobs in De Grote Verbinding', een samenwerking tussen Constructiv, Lantis, Stad Antwerpen en VDAB, om de vele leer- en jobkansen te benutten die ontstaan door de Oosterweelverbinding, de Ringparken en de Scheldebrug.

In De Werfkeet kunnen geïnteresseerden via doedagen en een 'bouwbad' hun talenten ontdekken en kennismaken met verschillende bouwberoepen. Is er een match? Dan kunnen ze starten met een finaliteitsopleiding, met de optie om ter plekke te blijven voor industriële stellingbouw. Het centrum wil vooroordelen over werken in de bouw wegnemen en mensen helpen om een duurzame job te vinden.

De samenwerking tussen de partners is essentieel: VDAB focust op bemiddeling en opleiding, Constructiv bevordert tewerkstellingskansen, Lantis stelt werven ter beschikking, en Stad Antwerpen zet haar netwerk in. Met een geschat tekort van 11.000 arbeidskrachten in de bouwsector, speelt De Werfkeet een cruciale rol in het opleiden en aantrekken van nieuwe werkrachten.

 Samen maken we
De Grote Verbinding



Roeselare: Eerste steenlegging Loopbaancampus

Op 12 december legde VDAB de eerste steen voor een nieuwe Loopbaancampus in Roeselare. Het volledige VDAB-aanbod, van loopbaanbegeleiding tot opleidingen, zal er op één centrale locatie samenkomen. Ook partnerorganisaties van VDAB zullen er actief zijn.

Momenteel zijn de VDAB-diensten in West-Vlaanderen verspreid over verschillende locaties. Door alles op één locatie samen te brengen, kan VDAB zijn dienstverlening optimaliseren en toegankelijker maken. Op de campus investeert VDAB in opleidingen die inspelen op de noden van de arbeidsmarkt, vandaag en in de toekomst. Zo zal VDAB innovatieve leerhubs opzetten gericht op Industrie 4.0-5.0, New Materials, Clean, Smart and Connected Vehicles, en Smart Houses/Cities.

Naast de centrale campus zullen mobiele opleidingen en vooropleidingen in andere regio's blijven doorgaan. Ook specifieke opleidingscentra zoals die voor Transport en Logistiek, Horeca en Maritiem blijven bestaan. De Loopbaancampus is strategisch gelegen langs de E403, nabij Roeselare-Haven en het station. Het project wordt gerealiseerd door het consortium 'Build To Learn', met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO). De opening is voorzien begin 2027.



Bekijk deze video online

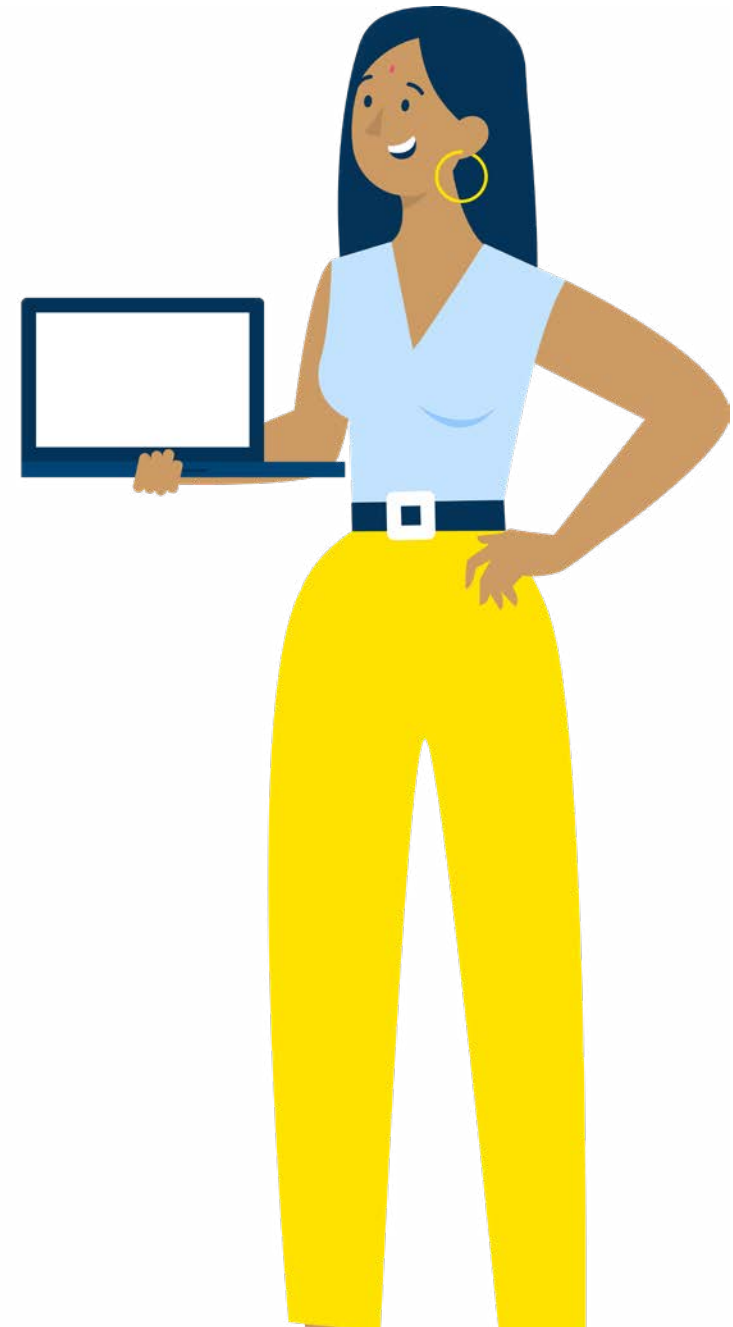


Doelgerichte communicatie dankzij e-mailautomatisatie

E-mail die mensen als spam ervaren? Weg ermee! VDAB kiest resoluut voor communicatie-acties waarbij mensen doelgericht worden benaderd met voor hen relevante informatie. Daarom werkt VDAB sinds 2024 met e-mails die automatisch worden verstuurd op basis van een actie die de klant doet of bepaalde kenmerken van de klant.

Wanneer Mark uit Gent zich inschrijft voor een grote jobbeurs in de haven, krijgt hij automatische mails met onder andere sollicitatietips en een herinnering dat de jobbeurs eraan komt. En wanneer een infomoment over horeca-opleidingen plaatsvindt, krijgt Lucy met ervaring in de horeca een automatische mail met een overzicht van interessante evenementen.

Zo stuurt VDAB relevante mails, die Mark en Lucy écht willen lezen. Mensen zonder diploma of ervaring in een bepaalde sector, of wie een carrièreswitch wil maken, krijgen boeiende verhalen te lezen uit verschillende sectoren. In functie van hun interesses nodigt VDAB hen vervolgens uit voor relevante events of opleidingen.





3

Sterke wijziging
klantengroep

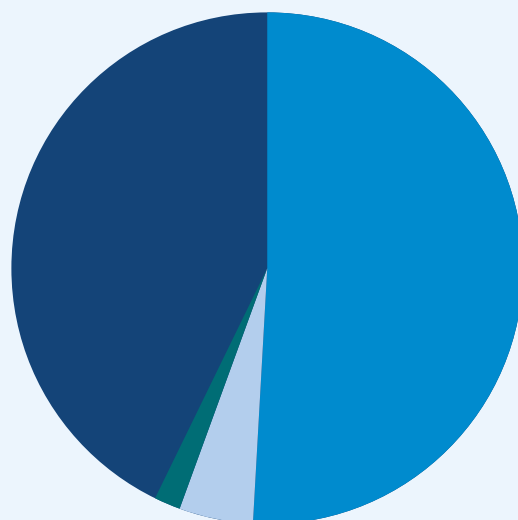
Werkzoekenden zonder werk 2024

Werkzoekenden zonder werk (WZW) zijn burgers zonder job die VDAB zo snel mogelijk aan duurzaam werk wil helpen. Op 31 december 2024 waren er **210.191 WZW** met een verblijfplaats in Vlaanderen ingeschreven bij VDAB:

- 52% zijn werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering of een aanvraag hiervoor (110.017)
- 41% zijn voormalig niet-beroepsactieven. Deze groep bestaat uit 86.581 burgers.
- 5% of 10.232 WZW zijn jongeren in beroepsinschakelingstijd.

Naast de werkzoekenden met een verblijfplaats in Vlaanderen, zijn ook 3.402 werkzoekenden uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 1.203 werkzoekenden van buiten Vlaanderen en Brussel ingeschreven bij VDAB. Zij kunnen bijvoorbeeld een opleiding volgen bij VDAB.

Werkzoekenden zonder werk met een verblijfplaats in vlaanderen volgens uitkeringsstatus, 31 december 2024



■ Werkzoekenden met een uitkeringsaanvraag
110.017

■ Voormalig niet-beroepsactieven
86.581

■ Jongeren in beroepsinschakelingstijd
10.232

■ Overige
3.361

2% meer WZW op 1 jaar tijd, tegenover december 2023

- Het aandeel BIT-jongeren is toegenomen met 6%.
- Het aandeel werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering of een aanvraag hiervoor steeg met 3%.

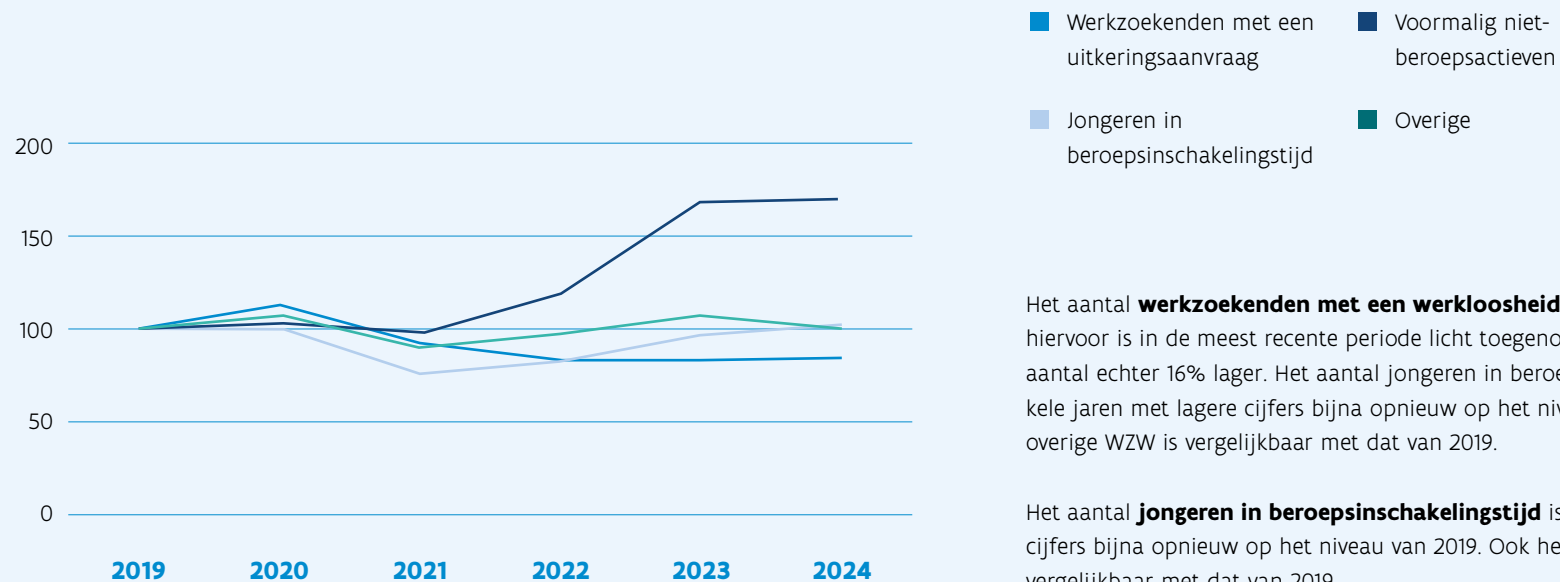
6% meer WZW gedurende het afgelopen jaar

- Over de periode van één jaar - tussen december 2023 en december 2024 - waren 413.708 personen minstens één keer ingeschreven als werkzoekende zonder werk bij VDAB.
- Dit is 6% meer dan in dezelfde periode twaalf maanden eerder.

Sterke toename voormalig niet-beroepsactieve WZW tegenover 2019

De verschillende groepen van werkzoekenden zonder werk kenden een verschillende evolutie sinds 2019. Op de figuur is duidelijk te zien dat enkel het aantal **voormalig niet-beroepsactieve WZW** is toegenomen tegenover december 2019. Hun aantal is **met meer dan de helft toegenomen** (+68%). Het gaat hier om mensen zonder een uitkering zoals herintreders, sommige sociale huurders, werkzoekenden ten laste van het OCMW en werkzoekenden met een ziekte-uitkering of inkomensvervangende tegemoetkoming van de FOD Sociale Zekerheid. De toename was vooral sterk tussen 2022 en 2023.

Evolutie van de werkzoekenden zonder werk met een verblijfplaats in vlaanderen volgens uitkeringsstatus, december 2019–december 2024



Het aantal **werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering** of een aanvraag hiervoor is in de meest recente periode licht toegenomen. Tegenover 2019 ligt hun aantal echter 16% lager. Het aantal jongeren in beroepsinschakelingstijd is na enkele jaren met lagere cijfers bijna opnieuw op het niveau van 2019. Ook het aantal overige WZW is vergelijkbaar met dat van 2019.

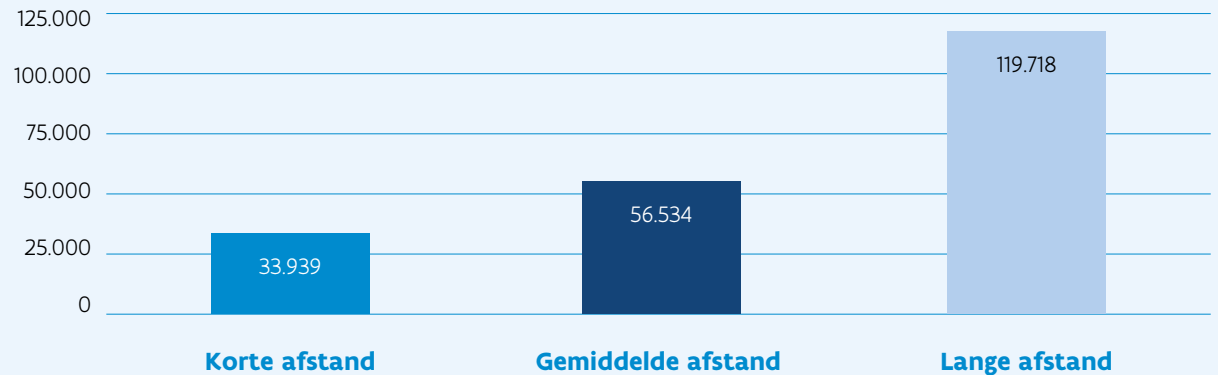
Het aantal **jongeren in beroepsinschakelingstijd** is na enkele jaren met lagere cijfers bijna opnieuw op het niveau van 2019. Ook het aantal van de overige WZW is vergelijkbaar met dat van 2019.

Minder dan 2 op 10 WZW heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt

VDAB verdeelt alle WZW - ongeacht hun uitkeringsstatus - volgens hun **afstand tot de arbeidsmarkt**.

Om die afstand te bepalen, wordt rekening gehouden met de inschatting van bemiddelaars over de kansen op de arbeidsmarkt en de nood aan dienstverlening van de werkzoekende. Daarnaast integreert VDAB de kans dat de werkzoekende binnen de zes maanden werk heeft. Een AI-model maakt dagelijks deze inschatting op basis van factoren zoals leeftijd, werkervaring, huidige en vorige werkloosheidsperiodes, gewenste beroepen, talenkennis, het online updaten van een cv ...

Werkzoekenden zonder werk met een verblijfplaats in Vlaanderen volgens afstand tot de arbeidsmarkt, 31 december 2024



16% heeft een korte afstand

Deze werkzoekenden hebben volgens het AI-model een kans van meer dan 50% om binnen de zes maanden werk te vinden.

27% heeft een gemiddelde afstand

Ongeveer de helft van deze groep is bezig met een opleiding of voortraject (bv. arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie, activeringstraject) waardoor ze nu niet meteen aan het werk kunnen. Voor de overige werkzoekenden wordt ingeschat dat zij momenteel 35 tot 50% kans hebben op werk binnen de zes maanden.

57% heeft een lange afstand

De werkzoekenden in deze groep hebben een lage kans op werk binnen de zes maanden (<35%) en/of gezondheids- of welzijnsproblemen waaraan eerst moet worden gewerkt voor ze stappen naar werk kunnen zetten.

Samen drempels naar weg wegwerken

De **instroom van niet-beroepsactieven** maakt de talentenvijver waarin we vandaag 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.

VDAB behaalde hier al sterke resultaten mee. Tijdens de legislatuur **2019-2024** bereikte VDAB ruim **475.000 niet-beroepsactieven**, van wie er **280.000 aan de slag** gingen.

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

	2009	2019	2023	2024	
laaggeschoold	48,0	44,3	43,5	42,2	blijft hoog
migratieachtergrond	22,1	30,8	40,8	41,5	stijgend
weinig kennis Nederlands	/	18,3	29,0	29,2	stijgend
arbeidsbeperking	14,6	20,2	16,3	15,8	grote groep
60+	0,6	11,2	10,0	8,8	licht dalend

bron: Arvostat



Bekijk in dit filmpje een paar mooie initiatieven en samenwerkingen uit 2024:

- VDAB met Travi en Fedasil
- VDAB en partner Synkroon
- VDAB en VLAIO
- VDAB en IN-Z



Partners aan het woord

“Klanten die bij onze diensten terechtkomen, hebben vaak een grote rugzak”

Bij het activeren van niet-beroepsactieven zijn veel partners betrokken. Lokale besturen en OCMW's spelen bijvoorbeeld een belangrijke rol. Phil Drieghe is projectcoördinator bij Welzijnskoepel West-Brabant. Deze koepel brengt 25 lokale besturen in de regio Halle-Vilvoorde samen om inwoners een gespecialiseerd zorg- en ondersteuningsaanbod te geven. Ook voor hen is het activeren van niet-beroepsactieven belangrijk. Al gebeurt dat vaak in hele kleine stapjes.

Phil: “Klanten die bij onze diensten terechtkomen, hebben vaak een grote rugzak en zijn wantrouwig tegenover hulpverlening. Dan is het onze eerste taak om een positief menselijk contact te hebben en vertrouwen op te bouwen. Pas als klanten onze hulp aanvaarden, kunnen ze met de juiste begeleiding weer stappen vooruit zetten. Daarvoor spelen we in op hun doelen en dromen. Als we die kunnen waarmaken, is een traject voor ons geslaagd, al gaat dat soms in hele kleine stapjes. Zo was er de vrouw die na de geboorte van haar tweede kind zware angstklachten kreeg. Die namen

haar leven helemaal over, ze kon ook niet meer werken. Toen ze bij ons kwam, startten we eerst met het behandelen van haar angsten. Na een paar maanden zag je duidelijk verbetering: ze stond sterker in haar schoenen en begon weer af te spreken met vrienden en familie. En uiteindelijk durfde ze ook een nieuwe professionele uitdaging aan!

Om onze klanten te helpen, slaan we vaak de brug tussen VDAB en de sociale diensten van de lokale besturen. We werken dus regelmatig samen met VDAB. We hebben heel nauw contact met jullie netwerkmanagers lokale besturen en werken samen aan acties die onze gezamenlijke doelgroep ten goede komen. Jobbeurzen bijvoorbeeld, of mobiele opleidingen en thema-activiteiten zoals de bouwdag. En we vormen met VDAB en heel wat andere partners een lokaal partnerschap om aan de slag te gaan met klanten met een complexe problematiek.”



Werkzoekenden 'AanZet' met nieuw lokaal partnerschap voor mensen met multiproblematiek

Willebroek, Puurs-Sint-Amands en Bornem startten op 1 januari 2024 samen met VDAB een nieuw lokaal partnerschap om mensen met een multiproblematiek naar de arbeidsmarkt te krijgen. Het lokaal partnerschap kreeg de naam 'AanZet', en dat is niet toevallig. Met een dynamisch aanbod op verschillende levensdomeinen wil het partnerschap de deelnemers een aanzet geven richting duurzame participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Cruciaal in de aanpak van het partnerschap is dat de deelnemers ondersteund worden om vanuit hun sterktes, competenties en talenten aan het stuur van hun traject te staan. Met andere woorden, de deelnemer is aan zet.

Antwerpse diensten testen prototype uit met VDAB om traject naar werk te versnellen

Mensen ingeschreven bij VDAB met een leefloon, sociale huurders of inburgeraars zijn vaak al in begeleiding bij een andere dienst. Om snel en gemakkelijk samen te werken en werkzoekenden beter te begeleiden, lanceert VDAB een prototype 'Mijn Weg naar Werk'. Dat is een digitale toepassing die in kaart brengt welke stappen een werkzoekende zet op z'n weg naar werk. Stad Antwerpen is piloot voor deze toepassing, in samenwerking met Atlas en de dienst activering.

De testfase van het prototype liep tot en met eind december. Op basis van de geleerde lessen onderzoeken we of we een klantvolgsysteem kunnen ontwikkelen om te gebruiken in heel Vlaanderen. Het prototype in Antwerpen is voor VDAB een belangrijke eerste stap om op termijn niet-beroepsactieven in heel Vlaanderen gemakkelijker te kunnen begeleiden naar werk.



Bekijk deze video online



VDAB-medewerkers aan het woord

Kimberly werkt al drie jaar bij VDAB. Momenteel is ze **bemiddelaar** voor de sector Business Support & Retail in Halle en volgt ze de RIZIV-dossiers van het team op.

Kimberly: "Kijk niet alleen naar drempels, maar vooral naar iemands mogelijkheden. Mensen hebben vaak meer in zich dan ze zelf denken. Het vraagt soms tijd en empathie om dat potentieel naar boven te halen."



Herwig is **coördinator van DGS**, de Dienst Gespecialiseerde Screening

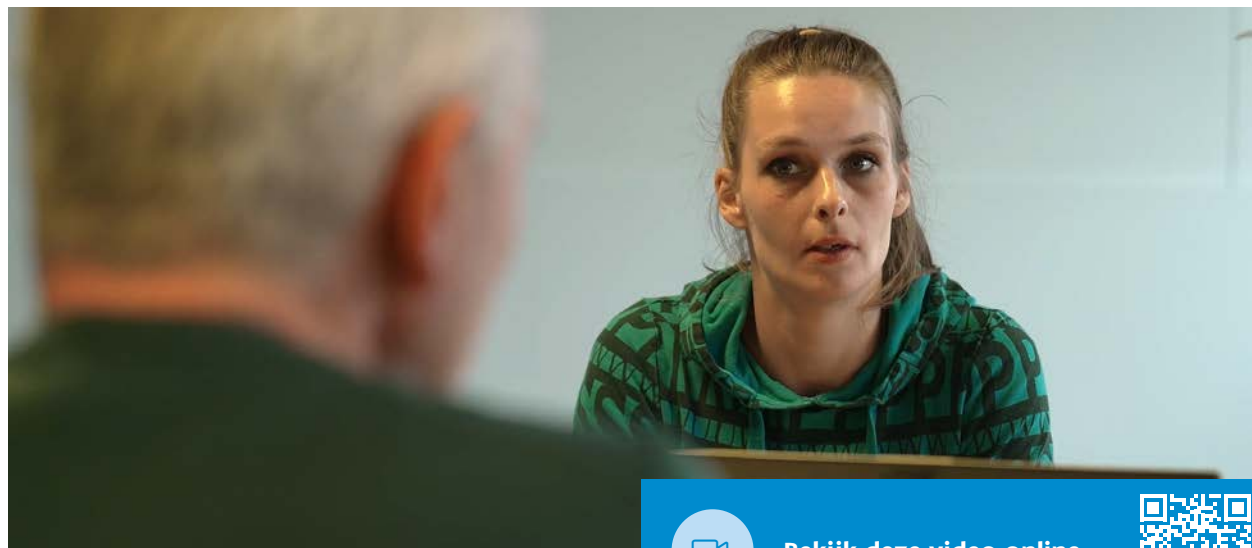
Herwig: "Ook als iets een probleem lijkt, hoeft de oplossing niet altijd moeilijk te zijn. Probeer kleine stappen vooruit te zetten. Als je zelf met de klant zo'n stap kan zetten, geeft dat voldoening."

Ben werkt sinds 2019 bij VDAB. Voordien was hij als biochemicus twaalf jaar lang actief in de voedingssector, rolde de socioculturele sector in en werkte daar aan tewerkstellingsprojecten samen met OCMW en andere partners van VDAB. Bijna zes jaar geleden maakte Ben de overstap naar het **contactcenter**.

Ben: "Laat op tijd los. Bij het contactcenter geven we klanten door. Het nadeel van onze job is dat we vaak niet weten wat er daarna met een klant gebeurt, wat het resultaat is. Maar 'elk nadeel heb z'n voordeel': we kunnen goed loslaten. We zetten de trein op het juiste spoor, geven de klant door in goede handen en laten los. Dat werkt."



Cases



Bekijk deze video online



Marie werd ontslagen om medische redenen. Ze bleef een tijdje thuis met medische en psychische klachten en kreeg een uitkering van de mutualiteit. Dan meldde ze zich aan bij VDAB. Tijdens de inschattingsgesprekken bleek dat Marie nooit meer op volle kracht zou kunnen werken. Dat bevestigden ook haar vorige werkgever en de arbeidsarts. De bemiddelaar van Marie schakelde een expert DGS (Dienst Gespecialiseerde Screening) in om te bekijken of ze in aanmerking kwam voor individueel maatwerk (IMW). Was er voldoende informatie ter beschikking om dit advies te geven? Ja, want Marie kon een geschikt attest voorleggen en ze kreeg een erkenning IMW. Zo kan ze opnieuw werk zoeken én haar nieuwe werkgever zal een compensatie krijgen omdat Marie niet meer met dezelfde efficiëntie aan de slag kan.

Frank meldt zich bij de bemiddelaar aan na een aantal mislukte tewerkstellingen. Frank heeft een medische aandoening en nood aan begeleiding op de werkvloer. Op vraag van de bemiddelaar werd er ingezet op coaching vanuit DGS. De mogelijke pistes voor de verderzetting van het traject bij de sector werden met DGS besproken. Tijdens een driegesprek (Frank - bemiddelaar - DGS expert) werden de specifieke drempels in kaart gebracht. Bijkomend werd er toelichting gegeven door DGS rond het thema Individueel maatwerk. Met Frank werd bekeken op welke manier het inzetten van de loonkost en begeleiding een ondersteuning kan bieden naar het behoud van een duurzame tewerkstelling in het regulier economisch circuit.

Herhaling van de campagne 'WoW, wat je allemaal kan met VDAB'

In september herhaalde VDAB de straffe campagne 'Wow! Wat je allemaal kan met VDAB'.

"Je hebt meer ervaring dan je denkt om een job te scoren! Op ieder moment in jouw loopbaan kan je je talenten omzetten in een job, dankzij de begeleiding en opleidingen van VDAB en partners." Dat was ook in 2024 de boodschap van de WOW-campagne. Je kon de campagne zien op tv, in de bioscoop, op affiches, bussen, digitaal en op sociale media.

De WOW!-campagne die gericht was op langdurig zieken, werd in 2024 in een nieuw kleedje gestopt. Zieken opnieuw begeleiden naar (aangepast) werk, is een belangrijke opdracht voor VDAB. Toch weet een aantal burgers op ziekte niet altijd dat er aangepaste begeleiding bestaat. Daarom bracht VDAB in september opnieuw deze boodschap via verschillende tijdschriften (Story, TeVe-blad, Primo en De Zondag) en vakbladen (Viewz en Zorg magazine). Daarnaast was de campagne te zien op televisieschermen in winkels en bij apothekers.



Van hoop naar werkelijkheid: Oekraïne drie jaar later

De oorlog in Oekraïne is bijna drie jaar aan de gang. Vlaanderen heeft van bij het begin van de oorlog Oekraïners opgevangen en begeleiding voorzien. VDAB zette in op de begeleiding van Oekraïners naar de arbeidsmarkt.

Volgens de meest recente cijfers van Statbel zijn er 25.672 Oekraïense ontheemden op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen (cijfers Statbel tot en met september 2024). Met het statuut 'tijdelijke bescherming' mogen ze in Vlaanderen werken. Sinds mei 2023 moeten Oekraïners in Vlaanderen zich verplicht inschrijven bij VDAB.

Op het einde van 2024 waren 19.124 Oekraïners ingeschreven bij VDAB. 48% is hooggeschoold, 28% is middengeschoold en 24% is kortgeschoold. Steeds meer Oekraïners krijgen het Nederlands onder de knie en vinden hun weg op de arbeidsmarkt.

Want de kennis van het Nederlands blijft een belangrijke randvoorwaarde om snel een job te vinden.

53% van de Oekraïners die bij VDAB ingeschreven is, heeft al gewerkt, 35% is nog aan de slag. Dat is zowel voor wie gewerkt heeft als voor wie nog steeds aan de slag is 8 procentpunt hoger dan een jaar geleden. Als we kijken naar alle Oekraïners in Vlaanderen (en niet enkel naar de Oekraïners die zich bij VDAB inschreven, hoewel dit verplicht is), leren cijfers van de KSZ ons dat in juni 2024 44% van de Oekraïners in Vlaanderen al werkervaring had. Een mooi resultaat, zeker wanneer we dit cijfer vergelijken met Wallonië en Brussel, waar volgens dezelfde cijfers van de KSZ respectievelijk 18,6% en 16,6% eind juni 2024 werkervaring had opgebouwd.

In West-Vlaanderen en Limburg ligt de tewerkstelling van deze ontheemden het hoogst met respectievelijk 58,6% en 58,4% van de Oekraïners die in deze provincies al werkervaring hebben.

Onder de centrumsteden scoren Brugge (68,6%) en Turnhout (60,6%) het best. Sommige centrumsteden doen dan ook extra investeringen, maken heldere afspraken en werken intens samen met VDAB. Zo heeft VDAB bij heel wat lokale besturen inschrijfsessies georganiseerd en waren er jobdagen voor Oekraïners die doorgingen bij een lokaal bestuur.



Het verhaal van Svitlana en Danylo

25 maart 2022. Svitlana kent de datum waarop zij samen met haar zoon Danylo in België aankwam uit het hoofd. Nog geen maand na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne wordt duidelijk dat de situatie nog lang onveilig zal blijven. Het land ontvluchten is de beste oplossing. Moeder en zoon strijken neer in Gent.

Danylo: de ontdekking van een ruwe diamant

Kort na hun aankomst in België sluit Danylo – toen net geen 17 – aan bij een OKAN-klas (onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers). Tot kerst 2022 volgt hij daar les. Svitlana werkt intussen regelmatig als schoonmaakster. Omdat Danylo bijna 18 wordt, kan hij niet langer terecht in het middelbaar onderwijs. In januari 2023 wordt hij doorverwezen naar VDAB. Tijdens de stage zorgt VDAB-collega Evy voor de NODO-begeleiding (Nederlands op de opleidingsvloer). Naast de technische taalkennis geeft NODO Danylo ook meer zelfvertrouwen. Danylo herinnert zich zijn eerste dagen in het bedrijf. "VDAB heeft mij zeer goed voorbereid op het werk bij ADF-TIB. Normaal gezien duurt een stage minimaal twee weken. Maar omdat ik het werk al zo goed kon, mocht ik na twee dagen al in de productie starten." En dat loopt zo vlot, dat een individuele beroepsopleiding (IBO) niet meer nodig is: na de stage krijgt Danylo meteen een contract voor onbepaalde duur.



Het parcours van Svitlana: Van twijfel naar succes

Terwijl Danylo bij VDAB in Wondelgem zijn opleiding volgt, wordt het naaiatelier van Melanie Sacré gebouwd. Melanie werkt voor VDAB als mobiele instructeur Confectie in Oost-Vlaanderen. Wanneer Danylo het naaiatelier ontdekt, ziet hij een kans voor zijn mama, die in Oekraïne meer dan 13 jaar ervaring heeft als naaister van sportkledij. Hij vraagt Evy, die als NODO-instructeur ook bij de opleiding confectie betrokken is, wat zijn mama moet doen om deel te nemen aan de opleiding. “Mijn mama is van alles bang,” zegt Danylo. “Ik heb haar moeten overtuigen. Het feit dat ik mijn instructeurs bij VDAB bij hun voornaam aanspreek en als mijn vrienden

beschouw, heeft haar het vertrouwen gegeven de sprong te wagen.” En zo geschiedde. Svitlana neemt deel aan een taalarme screening. Haar technische vaardigheden zijn meteen overduidelijk. Het klasje loopt al enkele weken wanneer ze aansluit, maar dankzij haar voorkomenis volstaan twee weken om haar te begeleiden naar werk. Svitlana had maar twee dingen nodig: technisch Nederlands en durf.

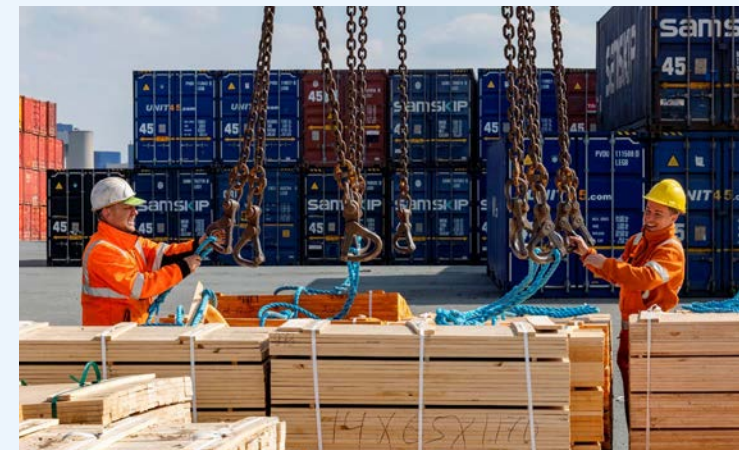
Svitlana: ‘Dankzij VDAB heb ik nu mijn eerste echte job in België. Ik kon geen Europees diploma voorleggen, maar mijn ervaring als stikster, die had ik wel. Het werk is fysiek soms zwaar, maar mijn inzet wordt beloond want ik krijg nu een vast contract. Ik heb een goede baas en een goede begeleidster. Ik werk graag bij All Web.’

Werken in de haven: event voor Oekraïense nieuwkomers

Na een succesvolle job- en netwerkdag in juni 2024 voor North Sea Port, sloeg VDAB de handen ineen met Travi. Op 6 december organiseerde VDAB samen met Travi het event ‘Werken in de haven’ voor Oekraïense nieuwkomers, gericht op zowel linker- als rechteroever binnen het Antwerpse deel van Port of Antwerp-Bruges.

De Antwerpse haven biedt tal van vacatures aan, van logistiek en transport tot administratieve en technische functies. Toch zijn veel Oekraïense nieuwkomers nog onbekend met de mogelijkheden die de haven biedt. Dit event had als doel om die kloof te overbruggen en deelnemers actief te ondersteunen in hun zoektocht naar werk in deze belangrijke economische sector.

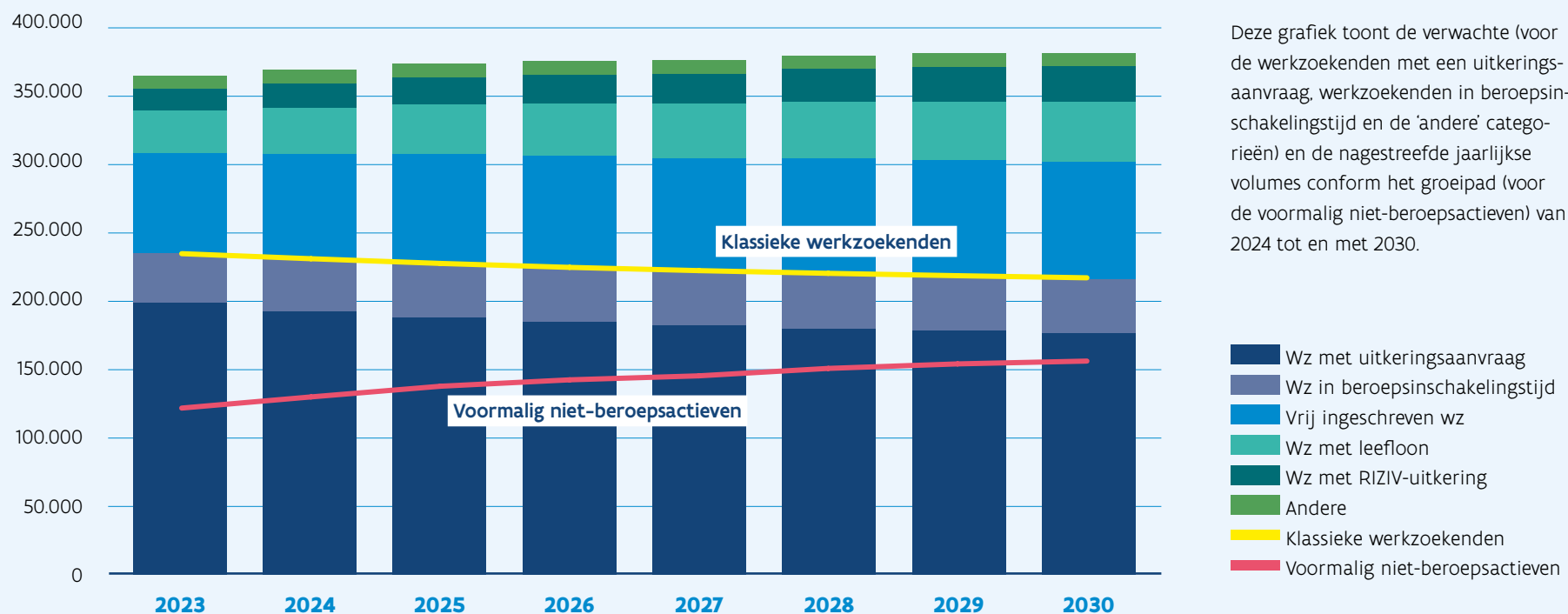
Maksim Pojmetjev, een Oekraïense nieuwkomer die in het najaar van 2024 aan de slag ging in de Antwerpse haven, zegt het volgende over zijn carrièrepad: “Een job vinden in de haven was een uitdaging, maar het harde werken en doorzetten hebben geloond. Na een periode van geduld en het afleggen van verschillende examens werk ik nu als havenarbeider, en ik ben ontzettend tevreden met wat ik bereikt heb. De haven biedt enorm veel werk en kansen voor wie zich inzet. Als je aanklopt, wordt de deur voor je geopend.”



Ons Groeipad Werkzaamheidsgraad

Vlaanderen voelt de impact van een gestaag verzwakkende Europese en mondiale conjunctuur, en toch is de werkzaamheidsgraad naar het einde van 2024 opnieuw gestegen. Maar hoewel de evolutie van onze werkzaamheidsgraad de afgelopen jaren positief was, vereist die 80% nog een stevige extra inspanning. Het Steunpunt Werk becijferde dat we tegen 2030 naar verwachting 84.000 werkenden tekort zullen komen om die 80% te halen. Willen we deze ambitie waarmaken, moeten we meer mensen duurzaam aan het werk krijgen en moeten we ervoor zorgen dat minder werkenden de arbeidsmarkt verlaten door fysieke of mentale problemen, gebrek aan kinderopvang, faillissement of ontslag zonder uitzicht op een nieuwe job.

Daarom heeft **VDAB** een **groeipad** uitgewerkt **met ambities en streefcijfers voor zichzelf, zijn partners en andere actoren op de arbeidsmarkt** die een cruciale rol hebben.



VDAB bereikt veel meer niet-beroepsactieven dan vooropgesteld

Extra niet-beroepsactieven via VDAB activeren kan enkel wanneer VDAB deze mensen kent en kan opnemen in de dienstverlening. De eerste ambities uit het groeipad hebben dus betrekking op het extra bereik van niet-beroepsactieven met een leefloon, niet-beroepsactieven met een RIZIV-uitkering en niet-beroepsactieven zonder enige uitkering.

Voor 2024 streefde VDAB naar 129.579 bereikte niet-beroepsactieven en bereikte de organisatie 165.571 voormalig niet-beroepsactieven. De ambities vastgelegd binnen het groeipad zijn dus ruim behaald. Zowel voor de leefloongerechtigden als voor de werkzoekenden met een RIZIV-uitkering bereikte VDAB aanzienlijk meer personen dan vooropgesteld in het groeipad. Dit verhoogde bereik is deels structureel (verplichte inschrijving inburgeraars, verplichte inschrijving sociale huurders, extra druk op OCMW's om alle leefloners in te schrijven) en is deels toe te schrijven aan eenmalige factoren (de instroom van ontheemden uit Oekraïne).

Bereik 2024

	Ambitie	Realisaties	Ambitie versus Realisaties
Vrij ingeschreven werkzoekenden	76.843	102.608	134%
Werkzoekenden met een leefloon	34.084	42.818	126%
Werkzoekenden met een RIZIV-uitkering	18.652	20.145	108%
Totaal Voormalig niet-beroepsactieven	129.579	165.571	128%
Werkzoekenden met uitkeringsaanvraag	(192.693)	207.397	-
Werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd	(38.549)	30.830	-
Totaal Klassieke werkzoekenden	(231.242)	238.227	-
Totaal bereik	360.821	375.594	-

In 2024 heeft VDAB zijn bereik-ambitie ruim overtroffen (128%). Bij de werkzoekenden met een RIZIV-uitkering is VDAB erin geslaagd om de achterstand van 2023, slechts 89% van de ambitie werd gerealiseerd, om te buigen in een voorsprong. De samenwerking tussen VDAB, RIZIV en ziekenfondsen begint dus op kruissnelheid te komen. Ook voor leefloners en vrij ingeschreven werkzoekenden werden de ambities behaald, ook vanwege de verplichte inschrijving van ontheemden uit Oekraïne, alle inburgeraars en sociale huurders.

Bij de aantallen voor bereik gaat het om het totaal aantal unieke individuen die in 2024 bij VDAB ingeschreven zijn.

Lagere duurzame uitstroom door de conjunctuur

Extra niet-beroepsactieven bereiken is slechts de eerste stap. Het doel is om de bereikte volumes om te zetten in duurzame tewerkstelling. Inzake duurzame uitstroom werd de lat bewust hoog gelegd. Het streefdoel van 80% werkzaamheidsgraad komt niet uit de lucht vallen. Het is een van de elementen die ons maatschappijmodel en sociale welvaartsstaat betaalbaar moeten houden door meer mensen aan de slag te krijgen. Maar dan moeten ze wel voor langere tijd aan de slag blijven, niet voor een paar maanden. VDAB mikt op duurzame uitstroom, en telt enkel werkzoekenden die voor meer dan 12 opeenvolgende maanden aan het werk gingen.

Onderstaande tabel toont de duurzame uitstroom voor 2024. Die ligt voor vier groepen twee tot zes procentpunten lager dan waar VDAB bij het opstellen van het groeipad vanuit is gegaan. Voor 2024 heeft de mindere economische context impact, wat ook duidelijk blijkt uit het hogere bereik van de werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering en de verwachte duurzame uitstroomresultaten van de jongeren in beroepsinschakelingstijd, altijd al een zeer conjunctuurgevoelige groep.

Prognose duurzame uitstroom naar werk in 2024 in procent van de populatie

	Ambitie 2024	Realisaties 2024	Ppt prognoses versus ambities
Werkzoekenden met uitkeringsaanvraag	31%	31%	0 ppt
Werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd	52%	46%	-6 ppt
Totaal Klassieke werkzoekenden	35%	33%	-2 ppt
Vrij ingeschreven werkzoekenden	32%	30%	-2 ppt
Werkzoekenden met een leefloon	23%	19%	-4 ppt
Werkzoekenden met een RIZIV-uitkering	14%	14%	0 ppt
Voormalig niet-beroepsactieven	27%	24%	-3 ppt
Totaal	32%	30%	-2 ppt

4

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

Decretale taken als activeringsregisseur:

- iedere persoon op beroepsactieve leeftijd activeren, ongeacht statuut, sociale zekerheids- of sociale bijstandstelsel 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

Decretale taken als loopbaanregisseur:

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

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 gedomici- lieerd zijn
- transparante en betrouwbare arbeidsmarktinformatie geven
- een relevant aanbod op maat voor werkgevers en personen voorzien

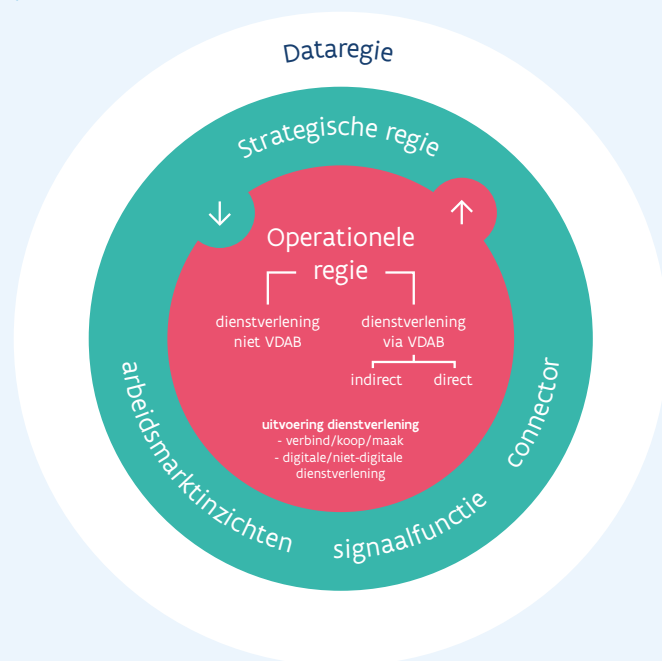


De regierollen van VDAB: krachten bundelen en doen samenwerken

Regie betekent het aansturen en coördineren van processen om een samenhangend geheel te creëren. In de arbeidsmarktcontext betekent regie niet per se de leiding nemen, maar beleid ontwikkelen, coördineren en partijen samenbrengen. Het doel is om taken effectief uit te voeren en bij te dragen aan de hoofdmissie: meer mensen aan het werk. De krachten bundelen en zoeken naar samenwerking om de werkzaamheidsgraad én de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te verhogen, staat centraal. Dit vereist netwerkvorming en samenwerking binnen én buiten het ecosysteem van de arbeidsmarkt.

Deze figuur geeft een overzicht van de vertaling van de VDAB-opdracht naar drie blokken van rollen:

- operationele regie
- strategische regie
- dataregie



De interne bemiddelingscapaciteit zet VDAB gericht in 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 de **operationele regierol**, waar VDAB zowel burgers als werkgevers mee ondersteunt. Organiseren van dienstverlening via VDAB zoals oriënteren, opleiden en bemiddelen vraagt dus een weloverwogen afweging, gebaseerd op kennis over klantennoden, stakeholders en de (publieke en private) markt. Dienstverlening via VDAB kan direct gericht zijn aan klanten (zoals bij een opleidings- of bemiddelingstraject), of indirect aan arbeidsmarktactoren (zoals API's met uitzendkantoren voor uitwisseling van cv's van werkzoekenden).

VDAB maakt verder een onderscheid tussen operationele regie (regie over dienstverlening ten dienste van burgers en werkgevers) en strategische regie.

Strategische regie staat ten dienste van de hele arbeidsmarkt of samenleving, dus niet enkel de klanten van VDAB aan wie dienstverlening geboden wordt. Strategische regie bestaat uit 3 onderdelen:

1. arbeidsmarktinzichten verspreiden (datacollector/monitor), bijvoorbeeld Arvastat-gegevens rond vacatures en werkzoekenden
2. signalen geven aan beleid en intermediairen, bijvoorbeeld drempels gelinkt aan federale wetgeving rond zieken/handicap
3. als connector strategisch afstemmen met verschillende partners vanuit gelijkwaardigheid, wat kan leiden tot concrete engagementen of samenwerkingsakkoorden, bijvoorbeeld met lokale overheden, VDAB-VLAIO, RIZIV

Om zijn taken te kunnen uitvoeren, is het beheer en uitwisseling van data van VDAB met andere instanties en ecosystemen cruciaal. De vorige Vlaamse regering heeft de rol van **dataregie** vastgelegd in het VDAB-decreet. Als centrale bron van arbeidsmarktgegevens kan VDAB burgers en ondernemingen informeren, beleid ontwikkelen en transparantie bieden op de arbeidsmarkt.

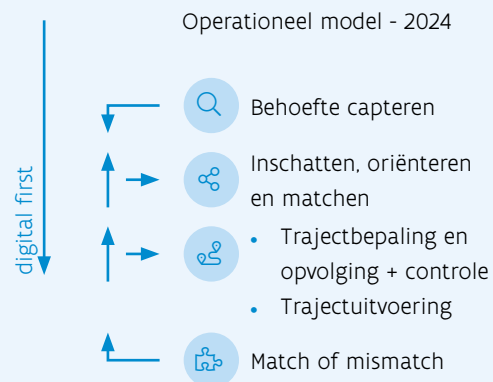
Regievoering operationele dienstverlening

VDAB blijft sterk investeren in samenwerking met **partners** om in te spelen op de uitdagingen van een steeds complexere arbeidsmarkt. Elke partner heeft een gerichte inzet met een eigen expertise en aanpak, die maatwerk en een versterkte dienstverlening mogelijk maken. Een breed en goed uitgebouwd partnernetwerk is essentieel om werkzoekenden optimaal te ondersteunen. Het afwegingskader (zie afbeelding) bepaalt de verdeling van bemiddeling en opleiding tussen VDAB en externe partners.

VDAB waarborgt kwaliteitsvolle dienstverlening, zowel intern als via partners. Een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem garandeert een consistente en effectieve ondersteuning voor elke klant.

VDAB zet in op strategische dienstverlening

Bemiddeling



Opleiding

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

Perspectief voor partners

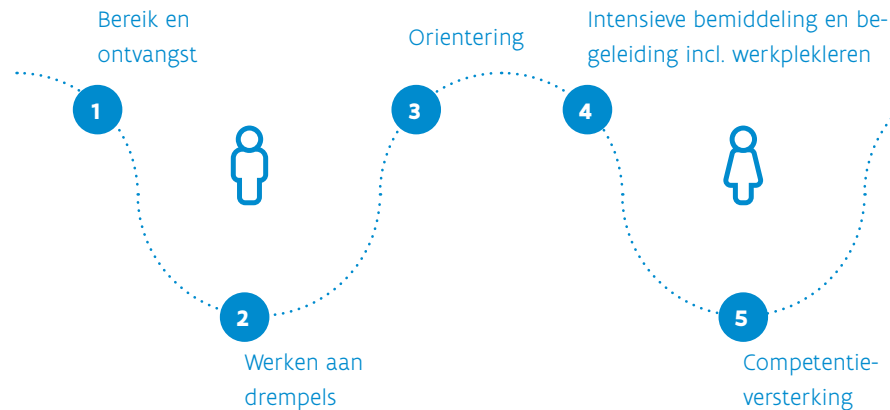
Bemiddeling

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

Opleiding

- Intensieve opleidingen die toeleiden naar:
 - Een knelpuntberoep
 - Een vacature met aanwervingsaan-gagement 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
- medisch ergo team

Oriëntering

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

Intensieve bemiddeling en begeleiding incl. werkplekleren

- 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)
- bemiddelingsvouchers

Competentieversterking

- competentieversterking

Ondersteuning ifv behoud van werk

- jobcoaching op de werkvloer
- werkschakelpunten
- gespecialiseerde jobcoaching

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



*Periode 2024. Geen rekening gehouden met financiële grootte, grootte van bestellingen, en van bediende klanten

Partners* die actief zijn binnen meerdere soorten dienstverlening voor werknemers



Periode 2024

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

Partnerdag 2024: samenwerking en transparantie

Op 14 november 2024 organiseerde VDAB de eerste centrale partnerdag in Antwerpen. De partnerdag bracht Vlaamse dienstverlenende, strategische en digitale partners samen rond één gedeeld doel: meer mensen duurzaam aan het werk helpen. Het centrale thema van de dag, SamenDoenWerken, fungeerde als leidraad. Deze benadering bestaat uit vier bouwstenen:

- **Samen doen:** Niemand kan de arbeidsmarkttuitdagingen alleen oplossen. Samenwerking over sectoren heen is noodzakelijk. VDAB zoekt daarom actief verbinding met partners in onderwijs, welzijn en lokale besturen.
- **Samenwerken:** VDAB investeert al jaren in partnerschappen. Effectieve samenwerking vraagt meer dan contracten. Het vereist open dialoog, wederzijds begrip en een gedeelde strategie.
- **Doen:** De focus ligt op uitvoering. Het ontwikkelen van plannen is niet voldoende. Partners en VDAB zetten samen concrete acties op.
- **Doen Werken:** Wat we doen, moet ook werken. Daarom wordt ingezet op evaluatie, bijsturing en continue verbetering. Zo vergroten we de effectiviteit en creëren we duurzame impact.

Tijdens de partnerdag kregen deelnemers inzicht in de rol van VDAB en hun eigen positie binnen het arbeidsmarktecosysteem. Er was ruimte voor dialoog en gezamenlijke reflectie over actuele arbeidsmarktvraagstukken.

De dag bood ook gelegenheid tot netwerking. Partners deelden ervaringen, verkenden nieuwe samenwerkingen en leerden van elkaar. Interactieve sessies en debatformen leverden direct toepasbare inzichten op.

De centrale partnerdag vormde zo een belangrijke stap in het versterken van de samenwerking tussen VDAB en zijn partners. Met gedeelde verantwoordelijkheid als uitgangspunt.

Carine Doucet, directeur Samenwerking bij VDAB: "We hebben sterke partners nodig om resultaten te behalen. Daarom luisteren we naar hen en brengen we in kaart wat werkt, wat niet werkt en waar hun noden liggen. Zo creëren we win-winsituaties."



Piet Lareu, toen dagelijks bestuurder van Sterpunt Inclusief Ondernemen, benadrukte de rol van VDAB als arbeidsmarktregisseur: "VDAB moet rust, transparantie, stabiliteit en vertrouwen brengen. Samen met VDAB kunnen we een strategie opbouwen die niet alleen de politieke ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80% ondersteunt, maar ook onze gezamenlijke expertise benut."

Paul Verschueren, directeur Vlaanderen bij Federgon, voegde daaraan toe: "De focus mag niet liggen op organisatiebelangen, wel op ons gezamenlijke doel: meer mensen aan het werk krijgen."



Bekijk de aftermovie



Strategische arbeidsmarktregie

VDAB neemt een centrale rol in de strategische arbeidsmarktregie. De organisatie brengt de arbeidsmarkt continu in kaart en monitort ze, deelt waardevolle signalen en inzichten, en bouwt strategische partnerschappen en netwerken op. Zo streeft VDAB naar een optimaal functionerende arbeidsmarkt, ten dienste van alle betrokken partijen.

Onder deze koepel onderscheiden we volgende rollen:



Datacollector- en monitor (voor de arbeidsmarkt): VDAB verzamelt, monitort en verwerkt arbeidsmarktdata van binnen en buiten VDAB. Deze data stelt de organisatie ten dienste van de arbeidsmarkt, de arbeidsmarktontwikkeling en het beleid.



Signaalfunctie (aan beleid en intermediairen): VDAB vervult een belangrijke signaalfunctie door proactief tendensen, knelpunten en drempels op de arbeidsmarkt te signaleren. Door deze signalen te delen, draagt VDAB bij aan een optimale werking van het arbeidsmarktecosysteem en voorziet het beleidsmakers van de nodige informatie voor weloverwogen beleidskeuzes en -beslissingen.

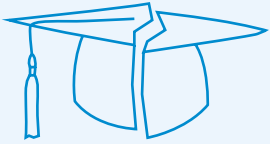


Connector: VDAB treedt op als connector door netwerking en partnerschappen met strategische partners te creëren en te onderhouden. Dit gebeurt in co-creatie, vanuit gelijkwaardigheid en met respect voor autonomie.



7 keer een beter inzicht in de arbeidsmarkt

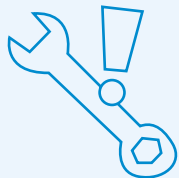
1



Het schoolverlatersrapport

Het schoolverlatersrapport is het referentiewerk voor iedereen die op het punt 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 deze interactieve online toepassing kan je in detail bekijken welke studierichtingen goede kansen bieden op de arbeidsmarkt. vdab.be/trends/schoolverlatersrapport.

2



De knelpuntberoepenlijst

VDAB publiceert 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. Meer info op extranet.vdab.be/arbeidsmarktverkenner

6



Cijfernota's

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

7



VDAB onderzoekt

Ben je als onderzoeker geïnteresseerd in de arbeidsmarkt? Laat je inspireren door wetenschappelijk onderzoek en diepgaand onderzoek dat VDAB uitvoert als basis voor het beleid en de dienstverlening. Ontdek alles over de [lopende](#) en [afgelopen](#) onderzoeken.



Schoolverlatersrapport 2024



In dit schoolverlatersrapport onderzoekt VDAB 73.301 jongeren die in 2022 de schoolbanken verlieten. Eén jaar later is nog maar 6,3% van hen werkzoekend. Dat percentage ligt iets hoger dan het jaar voordien (5,5%), maar is nog steeds enorm laag. De arbeidsmarkt blijft krap en dus vol kansen voor jonge schoolverlaters op zoek naar werk.

Een diploma werkt

De kansen voor een schoolverlater op de arbeidsmarkt zijn sterk afhankelijk van de schoolingsgraad. Hoe hoger geschoold, hoe beter de jobkansen en hoe kleiner de kans om één jaar na schoolverlaten werkzoekend te zijn. Van de schoolverlaters met een getuigschrift of diploma secundair onderwijs is 7% na een jaar werkzoekend. Bij schoolverlaters met een diploma hoger onderwijs is dat maar 2%. Bij jongeren die ongekwalificeerd de school verlaten is 21% na één jaar nog werkzoekend.

“De voornaamste boodschap die we willen brengen met het schoolverlatersrapport: zorg dat je een diploma hebt wanneer je de schoolbanken verlaat. Bij de jongeren die zonder diploma de school verlaten, zien we dat dat jaren later nog steeds een nadelige impact heeft op hun loopbaan”, zegt Joris Ghysels, hoofd studiedienst VDAB.

Met STEM sta je sterk op de arbeidsmarkt

Wie voor een STEM-richting kiest, kiest voor zekerheid. Na één jaar is nog maar 4% van de jongeren die afstuderen uit een STEM-richting werkzoekend. Bij deze studierichtingen ligt de focus op wiskunde, techniek, technologie, exacte wetenschappen, toegepaste wetenschappen of ICT.

Bij STEM-schoolverlaters uit het BSO die een zevende jaar volgden, ligt het werkzoekendenpercentage lager (6%) dan bij wie geen specialisatiejaar (9%) volgde. Ook in het TSO biedt een zevende jaar (Se-n-Se) bij STEM-opleidingen een duidelijke meerwaarde op de arbeidsmarkt. Het werkzoekendenpercentage na een Se-n-Se bedraagt 4%, t.o.v. 7% bij de jongeren na een 6-jarige opleiding.

Bij HOGENT, waar het nieuwe schoolverlatersrapport in 2024 werd gelanceerd, bieden ze heel wat STEM-opleidingen aan zoals elektromechanica, chemie of digital design: “Ons opleidingsportfolio is zoveel rijker geworden met de graduaatopleidingen Systeem- en netwerkbeheer en Programmeren naast de bacheloropleiding Toegepaste Informatica. Hierdoor trekken we een divers studentenpubliek aan dat opleidingen kan volgen on- en off-campus en in dag- of avondonderwijs. Denk bij de schoolbanken dus niet alleen aan een 18-jarige want ook carrièreswitchers vinden hier hun geluk”, zegt Goedele Verhaeghe, coördinator leven-lang-ontwikkelen bij HOGENT.

Freddy van Malderen, directeur VDAB Oost-Vlaanderen: “Aan jongeren die nog nadenken over hun studiekeuze, geven we het advies om ook rekening te houden met de resultaten van het schoolverlatersrapport. Welke richtingen scoren goed? Welke scoren wat minder goed? Al mag dat zeker niet allesbepalend zijn voor de keuze die je maakt. De keuze voor een studierichting is niet enkel een rationele keuze, maar ook een keuze met het hart. Je moet de studie vooral graag willen doen. Dan is de kans ook veel groter dat je de studie succesvol afrondt. En dat is het voornaamste”.

Competent, het VDAB-kompas op de arbeidsmarkt

De VDAB-databank Competent is het dynamische platform voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt. Het overstijgt een eenvoudige beroepslijst. VDAB speurt continu naar nieuwe trends, integreert actuele beroepen en verfijnt competenties, waardoor gebruikers altijd toegang hebben tot de meest recente informatie. Competent is niet alleen de standaard competentietaal, maar ook een platform met diepgaande beroepscompetentieprofielen, inclusief essentiële competenties en soft skills.

[Ontdek zelf de kracht van Competent](#) en duik in de wereld van actuele beroepen en competenties!

In 2024 introduceerde VDAB **competentiesets** op het platform. Deze sets groeperen kennis en vaardigheden, waardoor gebruikers efficiënter relevante competenties kunnen selecteren of opzoeken.

De arbeidsmarkt evolueert voortdurend. Competent blijft up-to-date dankzij de **samenwerking** met gebruikers en partners, en dankzij de **inzichten** verkregen door data-analyse en AI. Deze technologieën stellen VDAB in staat om trends te voorspellen en Competent proactief aan te passen. Hierdoor blijft Competent de dynamische standaard, met regelmatige updates.



De arbeidsmarkt in beweging: een blik op de trends van 2024

Ook in 2024 waren er boeiende beroepentrends, die je terugvindt in de databank Competent:

- **Compliance officer:** De waakhond van de organisatie! Wetten, regels, ethiek ... de compliance officer zorgt ervoor dat alles netjes volgens het boekje verloopt. Een cruciale rol in onze complexe wereld, zeker met de toenemende digitalisering, de opkomst van AI en de aandacht voor cyberbeveiliging en gegevensbescherming. De oorsprong van het beroep ligt vooral in de financiële sector, waar de complexiteit van wet- en regelgeving door de jaren heen sterk is toegenomen. Ondertussen is 'compliance' ook in de gezondheidszorg, de farmaceutische industrie en in de technologiesector erg belangrijk geworden.
- **Leerondersteuner:** Inclusief onderwijs vraagt om gepassioneerde ondersteuners die leerlingen met specifieke behoeften begeleiden en daarvoor samenwerken met de leerlingen, leerkrachten en ouders. Een beroep met een hart voor kinderen en jongeren, waar didactische vaardigheden en kennis van (handicap-)specifieke onderwijsbehoeften cruciaal zijn.
- **Installateur energiemanagementsystemen:** De energietransitie vraagt om specialisten. Deze 'meer dan installateurs' zorgen ervoor dat we slim met energie omgaan. Van laadpalen voor elektrische auto's tot batterijen die zonne-energie opslaan, zij verbinden alles tot één intelligent systeem.

Digitale skills: dé nieuwe competentie van 2024

Digitale skills: Van digitaal communiceren tot programmeren, digitale skills zijn onmisbaar in elk beroep. Daarom zijn ze nu ook toegevoegd aan alle beroepen in de beroependatabank Competent. VDAB baseerde zich hiervoor op het Europese kader DigComp.

In 2024 maken de eigen VDAB-tools nog geen gebruik van deze dynamische Competent-standaard voor beroepen, vaardigheden en kennis. Profielen van werkzoekenden op vdab.be, vacatures van werkgevers en de zoektoepassingen 'Vind een werknemer' en 'Vind een job' gebruiken nog de verouderde beroepen en vaardigheden van de statische Competent-standaard. Maar VDAB legde de basis om de dynamische standaard te integreren in de IT-oplossingen voor werkzoekenden en werkgevers. In 2025 schakelt VDAB voor deze toepassingen dan ook stapsgewijs over. Vanaf de zomer zullen alle profielen van werkzoekenden en 'Vind een werknemer' in de nieuwe standaard staan. Ook partners die gebruikmaken van data-uitwisseling via VDAB zullen vanaf dan de nieuwe Competent-standaard kunnen gebruiken.

Conferentie Samen Kennis Maken: hoe de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen

Samen met zijn partners beschikt VDAB over een enorme bron aan expertise, kennis en data. Om meer inzicht te krijgen in de drempels en uitdagingen die mensen tegenkomen op hun weg naar werk, doet VDAB samen met het partnernetwerk heel wat onderzoek. Op 22 april bood VDAB een overzicht van dat onderzoek aan meer dan 150 aanwezigen uit de overheids-, bedrijfs-, en onderzoekswereld. Door onderzoek breed te delen, wil VDAB nieuwe inzichten ontwikkelen die kunnen bijdragen aan oplossingen en hiermee zijn signaalfunctie volop invullen.

Sven De Haeck, directeur Strategie bij VDAB: "In een tijdperk met steeds meer desinformatie en 'wicked problems' zijn inzichten gebaseerd op feiten en onderzoek meer dan ooit nodig. In die complexe en chaotische context hebben burgers en ondernemingen, opiniemakers en beleidsverantwoordelijken baat bij vertrouwde gidsen om tot geïnformeerde keuzes en standpunten te komen. Samen met onze partners beschikken we over de expertise, het langetermijnperspectief en de belangeloosheid om gefundeerde beleidssignalen te geven en beleidsadviezen te formuleren. Als dat gebeurt in verbondenheid met organisaties uit het werkveld, kunnen vooruitzichten ontstaan die ons helpen om maatschappelijke transformaties te realiseren."

Nathalie Schuerman, beleidsonderzoeker en onderzoekscoördinator bij VDAB: "Door kennisdeling te bevorderen en netwerken te versterken kunnen we ervoor zorgen dat beleidsvorming gebaseerd wordt op een sterk fundament. Door verder te bouwen op elkaars expertise en know-how zullen we de burger met een langere afstand tot de arbeidsmarkt op een betere en vooral op een duurzame manier kunnen helpen om drempels te overwinnen. De conferentie zal door de interactie, kennisdeling en dynamiek tussen de verschillende domeinen een steentje bijdragen aan dit fundament."

Op de conferentie werden - naast een aantal interessante workshops rond AI, klantbeleving en cijfers van VDAB - onder meer deze onderzoeksonderwerpen gepresenteerd:

- Langdurig werkzoekenden
- Herintreders
- Oekraïense nieuwkomers



Work out Room: venster op de arbeidsmarkt van de toekomst

De Work out Room van VDAB verkent de toekomst van de arbeidsmarkt en biedt inzichten en inspiratie voor bedrijven en professionals. In 2024 lag de focus op inspiratie-initiatieven (events) en 'foresight expertise'.

Inspiratie-initiatieven

De Work out Room organiseerde verschillende fysieke en online evenementen om kennis te delen en de dialoog over de toekomst van werk te stimuleren.

In 2024 werden **16 evenementen** georganiseerd, die **1.100 mensen** inspireerden. De 'Work out Room on Tour' bracht activiteiten naar de vijf Vlaamse provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er waren

fysieke workshops, online 'Koffie's met de Toekomst' en een boekenlunch. In samenwerking met partners als Thomas More, VOV Lerend Netwerk en XR Valley werd het grootste XR-trainingsevent (extended reality) van Vlaanderen georganiseerd.

Daarnaast vonden de netwerkevents 'Netwerk Summer' en 'Netwerkkerst' plaats, en werd de toekomst van werk verkend tijdens 'The Future of Work' in samenwerking met KU Leuven.



Foresight Expertise

In 2024 werd het Foresight-traject opgestart, en '[Navigeren door krapte](#)' werd gepubliceerd. Een belangrijke mijlpaal mogelijk gemaakt door samenwerking tussen verschillende afdelingen. Daarbij werden ook de voorbereidingen gedaan voor de publicatie van het stakeholdersrapport en het toekomstrapport.

Vooruitblik naar 2025: nieuwe publicaties over de toekomst van werk

In 2025 verschijnen twee nieuwe publicaties die de arbeidsmarkt van 2040 verkennen. Deze rapporten, grotendeels voorbereid in 2024, bieden inzichten via een stakeholdersanalyse met 24 experts en een scenarioanalyse met zowel intuïtieve als analytische methoden. Ze leveren concrete aanknopingspunten voor beleidsmakers en organisaties om strategische keuzes te maken. De focus ligt op de return on investment: hoe kunnen deze inzichten bijdragen aan een effectiever arbeidsmarktbeleid?

VDAB als connector

Samenwerking VDAB en Lokale Besturen 2019-2024

Een strategische samenwerking tussen VDAB met lokale besturen is in het belang van een goed draaiende Vlaamse arbeidsmarkt. Dit werd in de voorbije Vlaamse legislatuur 2019-2024 via **samenwerkingsovereenkomsten** aangepakt. De strategische overeenkomsten werden in (jaarlijks aanpasbare) actieplannen vertaald, gebaseerd op de behoeften van de lokale arbeidsmarkt. Ook het versterken van de operationele samenwerking met de OCMW's zit hierin vervat.

Het toekomstmodel van de samenwerking VDAB & Lokale Besturen is onderdeel van besprekingen binnen de werkgroepen die sinds juni 2024 zijn opgericht in het kader van het Pact 'Samen en lokaal voor werk'. Samen met de input van het Vlaams Regeerakkoord zal een plan van aanpak uitgewerkt worden voor de samenwerking VDAB & Lokale

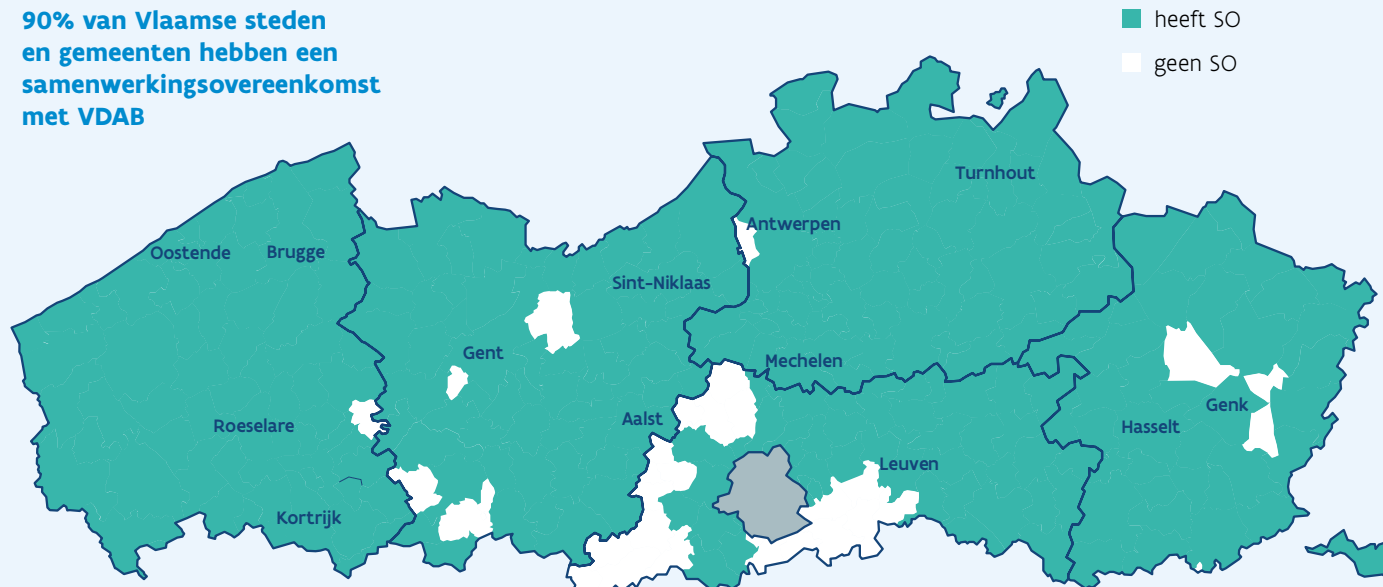
Besturen 2025-2030. Hiertoe legt VDAB begin 2025 contact met elke lokale bestuursploeg om hen warm te maken voor de samenwerking met VDAB.

Elke samenwerkingsovereenkomst met Lokale Besturen:

- deelt **één centrale ambitie**: samen acties opzetten om toe te werken naar de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad
- vertrekt van **lokale arbeidsmarktdata**, aangevuld met data van lokale besturen waar mogelijk
- bevat drie bouwstenen: doelenconsensus met vertaling naar een jaarlijks aanpasbaar actieplan, gedeelde samenwerkingsprincipes en resultaatgerichtheid (dashboard)
- garandeert een structureel overleg op niveau van de samenwerkingsovereenkomst (micro), de provinciale werkgroepen lokale besturen & sociale partners (meso), de centrale werkgroep lokale besturen (macro)

Het aantal samenwerkingsovereenkomsten VDAB & Lokale Besturen in Vlaanderen steeg tussen 2018 en 2024 van **22% naar 90%**. 268 Vlaamse steden en gemeenten hebben een samenwerkingsovereenkomst met VDAB.

90% van Vlaamse steden en gemeenten hebben een samenwerkingsovereenkomst met VDAB



De sterke uitbouw van de samenwerkingsovereenkomsten met lokale besturen tussen 2019 en 2024 werd ook in extern onderzoek opgemerkt:

- [Activering leefloongerechtigden - VIONA onderzoek](#)
- Visie op de toekomst van het lokaal & binnenlands bestuur in Vlaanderen: [integraal rapport](#)
- [Pact 'Samen en lokaal voor Werk'](#)

Samenwerking VDAB, Beringen en Heusden-Zolder wordt uitgebreid naar heel West-Limburg: “Enorm potentieel om vacatures in te vullen, maar samenwerking is cruciaal”

De lokale besturen van Beringen en Heusden-Zolder werken sinds 2021 samen met VDAB om hun inwoners te activeren. Uit die samenwerking blijkt dat lokaal samenwerken loont. Daarom is de samenwerkingsovereenkomst verder uitgebreid naar heel West-Limburg. De focus ligt op het activeren van extra mensen, veerkrachtig ondernemen en levenslang leren.

Werner Janssen, voorzitter van de raad van bestuur van de projectvereniging West-Limburg Werkt: “Met deze samenwerkingsovereenkomst zetten we tal van projecten op om nog meer mensen naar de arbeidsmarkt te leiden. Daarbij worden ook de lokale werkgevers betrokken, zodat vraag en aanbod elkaar eenvoudiger kunnen vinden. Dankzij de inbreng van onze lokale besturen verloopt dit nog efficiënter, gezien zij de kansen en uitdagingen binnen hun gemeente in eerste lijn signaleren.”

Lokale partnerschappen: samenwerken voor een inclusieve arbeidsmarkt

Elk talent telt om de vele openstaande vacatures in te vullen. Maar sommige talenten bereiken en activeren we moeilijker dan andere. Burgers die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt of werkzoekenden met een complexe problematiek hebben extra ondersteuning nodig om te participeren in onze maatschappij.

Europa WSE (Werk en Sociale Economie) nam het initiatief om in heel Vlaanderen een **nieuw soort duurzame lokale partnerschappen** te vormen tussen VDAB, lokale overheden en andere plaatselijke dienstverleners.



Het doel is mensen met complexe problemen begeleiden die niet in de reguliere dienstverlening terecht kunnen. De verschillende organisaties zoals het OCMW, VDAB en anderen werken niet los van elkaar, maar **organiseren zich rond de persoon en bieden maatwerk** op basis van individuele noden. Deze aanpak zorgt ervoor dat de ondersteuning maximaal aansluit bij de specifieke behoeften van de doelgroep en dat kan lokaal verschillend zijn.

In januari 2024 gingen de lokale partnerschappen van start. In de **44 werkingsgebieden** worden nu deelnemers begeleid. Eind 2024 waren er 2.128 deelnemers geregistreerd bij Europa WSE, in de praktijk zijn het er waarschijnlijk meer.

Deelnemers komen via verschillende wegen bij zo'n partnerschap terecht:

- doorverwijzing door VDAB of OCMW
- actieve benadering door partners
- aanmelding via een andere begeleidende organisatie
- op eigen initiatief van de deelnemer

VDAB'ers in de partnerschappen aan het woord:

“De meerwaarde van het partnerschap is enerzijds dat we zij aan zij werken en anderzijds de wisselwerking tussen elkaar. Soms komt de ene partner meer op de voorgrond, daarna de andere. Als er iets vastloopt, vangt een andere partner dat op en dat zorgt ervoor dat we deelnemers niet kwijtraken.”

“We hebben het VDAB-aanbod toegelicht aan de partners. Nu weten ze wat VDAB allemaal doet en wat de doorstroommogelijkheden zijn voor de deelnemers. We brengen als VDAB'ers in het partnerschap onze expertise over werk in en bepalen wanneer de deelnemers welke stappen kunnen zetten naar werk.”

“De kennis van het netwerk is heel belangrijk. Elke partner heeft een eigen expertise, bijvoorbeeld voor een bepaalde doelgroep, maar ook een eigen netwerk daarrond.”

Toekomstige ontwikkeling

Met de stappen die in 2024 zijn gezet, ligt er een sterke basis voor de komende jaren. VDAB wil verder leren uit dit soort partnerschappen waarbij de organisatie de samenwerking tussen partners versterkt en de deelnemer nog meer centraal stelt. Het gedeelde doel blijft om een inclusieve maatschappij te bouwen waarin niemand uit de boot valt. Dankzij de opgedane inzichten en ervaringen kunnen de lokale partnerschappen hun impact verder vergroten en bijdragen aan structurele veranderingen in de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Dataregie

VDAB speelt als dataregisseur een cruciale rol als **centrale bron van arbeidsmarktgegevens**. Naast de noodzaak van data om efficiënte dienstverlening te bieden, kan VDAB met deze gegevens burgers en ondernemingen informeren, beleid ontwikkelen en transparantie bieden op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat VDAB deze informatie en gegevens verzamelt, beheert en gebruikt. Dankzij die data begrijpt VDAB beter wat er nodig is op de arbeidsmarkt en kan de organisatie zelf efficiënter werken én de dienstverlening verbeteren.

Jan Dobbenie, CIO van VDAB: “We hebben **data absoluut nodig om 80% van de mensen aan het werk te krijgen**. Om die extra 3% of meer te behalen, moet VDAB andere groepen burgers aanspreken om zich in te schrijven: de niet-beroepsactieven. Dat kunnen we stimuleren door informatie over deze doelgroepen te verzamelen: via onze kanalen maar ook via partners zoals bijvoorbeeld het RIZIV.”

Datadeling is een onmisbaar deel van de digitale wereld. Bij de Vlaamse arbeidsmarkt is dat niet anders. De silo's tussen partijen afbreken en data delen levert voor iedereen enorme inzichten en voordelen op. Als dataregisseur voor de Vlaamse arbeidsmarkt heeft de raad van bestuur begin 2024 de VDAB dataspace goedgekeurd. Dat omhelst in de eerste plaats een goed platform om al deze data te verzamelen, te beheren én te delen. Daarom is VDAB al in 2020 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 heeft VDAB het VDP verder uitgebreid. Op termijn zal het VDAB Data Platform evolueren naar een open platform waar het ecosysteem van de Vlaamse arbeidsmarkt data over werk kan raadplegen en toevoegen. Het zal een bouwsteen zijn van de rol van VDAB als dataregisseur en dienstenintegrator op de Vlaamse arbeidsmarkt.



Data-uitwisseling met partners

Automatische en accurate gegevens van de bron dankzij datastromen tussen VDAB & institutionele partners



Data en artificiële intelligentie

Data voeden de applicaties en tools die VDAB gebruikt in zijn dienstverlening en die klanten ondersteunt. VDAB behoort als overheidsinstelling tot de koplopers wereldwijd voor toepassingen op basis van artificiële intelligentie (AI). **Sinds 2018 lanceerde VDAB meer dan 25 toepassingen die gebruikmaken van AI.**

AI bij VDAB in de kijker op de Labour Activation Summit



Een 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 het contactcenter wie eerst wordt opgebeld. VDAB wil hen namelijk snel bereiken, om te voorkomen dat ze lang werkzoekend blijven. 'Kans op werk' zal verder geïntegreerd worden in de dashboards van de bemiddelaars. Het geeft inzicht in de redenen waarom de kans op werk voor hun klanten hoger of lager is. Dat is een belangrijke leidraad voor bemiddelaars in de gesprekken met hun klanten. Zo kan VDAB zich focussen op een doelgroep die het meest nood heeft aan ondersteuning.

In 2024 ontwikkelde VDAB een '**Kennissysteem copilot**' voor haar contactcenter. Met deze interactieve chatbot kunnen de medewerkers van het contactcenter makkelijk informatie uit het kennissysteem halen en samenvatten. Zo kan de bemiddelaar zich concentreren op het gesprek met de klant.

Daarnaast werden er enkele **prototypes** ontwikkeld die in 2025 verder worden uitgewerkt:

- Cv data extractor: wanneer een klant een cv oplaadt, kunnen we daaruit de informatie extraheren en het dossier verder (automatisch) invullen.
- Vacature data extractor: de werkgever kan een bestaande vacature opladen op de platformen van VDAB, en die wordt automatisch in de vacaturetemplate van VDAB gezet.
- Kans op herinstroom: een model dat voorspelt wat de kans is dat een werkzoekende die net uitgestroomd is naar werk, terug zonder werk zal vallen.



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 twee populairste toepassingen zijn Jobbereik en Oriënt. Beide toepassingen helpen mensen om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. In de afgelopen vier jaar hadden deze toepassingen een bereik van meer dan een miljoen gebruikers.

Team VDAB wint Hackathon 2024 Vlaanderen Digitaal met innovatieve AI-oplossing

De hackathon, georganiseerd door Digitaal Vlaanderen en VLAIO, daagde teams uit om oplossingen te bedenken die de efficiëntie en dienstverlening van de Vlaamse overheid verbeteren. Het project, 'AI als sleutel tot efficiëntere dienstverlening bij VDAB', werd gekozen uit een reeks innovatieve inzendingen en bekroond tijdens de Trefdag Vlaanderen Digitaal in Flanders Expo Gent op 24 oktober.

Met de AI-assistent kunnen gesprekken tussen bemiddelaars en klanten automatisch worden geanalyseerd, waarbij belangrijke informatie wordt vastgelegd en automatisch samengevat, waardoor de bemiddelaar snel en efficiënt kan opvolgen. De assistent zorgt er ook voor dat de gegevens voldoen aan de vastgelegde standaarden en geeft suggesties voor mogelijke acties tijdens en na het gesprek. Bovendien biedt de AI-assistent extra voordelen bij vervolggesprekken, door eerdere notities te raadplegen en context te bieden. Deze innovatieve oplossing helpt niet alleen de administratieve druk te verlagen, maar draagt ook bij aan een kwalitatieve dienstverlening. VDAB zet hiermee een nieuwe standaard voor hoe technologie de manier waarop we werken fundamenteel kan veranderen, met respect voor de privacy van de klanten van VDAB.

Het prototype dat tijdens deze Hackathon werd ontwikkeld wordt verder uitgebouwd, zodat VDAB het op termijn in de dagelijkse werking kan integreren.

GenAI Impact Factory

In 2024 heeft VDAB de GenAI Impact Factory opgericht, om de organisatie te begeleiden door de transformatie naar generatieve AI. De GenAI Impact Factory wordt gecoördineerd door het AI Center of Excellence, in samenwerking met de afdeling Organisatie & Ontwikkeling. Dit initiatief focust op kansen identificeren en prioriteren, het overzicht behouden over het gebruik van GenAI binnen de hele organisatie, GenAI-geletterdheid ondersteunen, opleiding en verantwoord gebruik, governance opzetten, de naleving van (wettelijke) richtlijnen bewaken en succesvolle samenwerkingen en het delen van goede praktijken stimuleren. Bij al deze inspanningen houden we ook rekening met de ecologische impact van generatieve AI, en zetten we in op een verantwoord en duurzaam gebruik van deze technologie.

Karolien Scheerlinck, teamleider AI Center of Excellence bij VDAB: "Generatieve AI helpt ons om onze job efficiënter te maken. Deze technologie verandert heel snel. Dankzij de GenAI Impact Factory houden we de vinger aan de pols en stimuleren we onze medewerkers om generatieve AI op een slimme manier te gebruiken in hun taken."



5

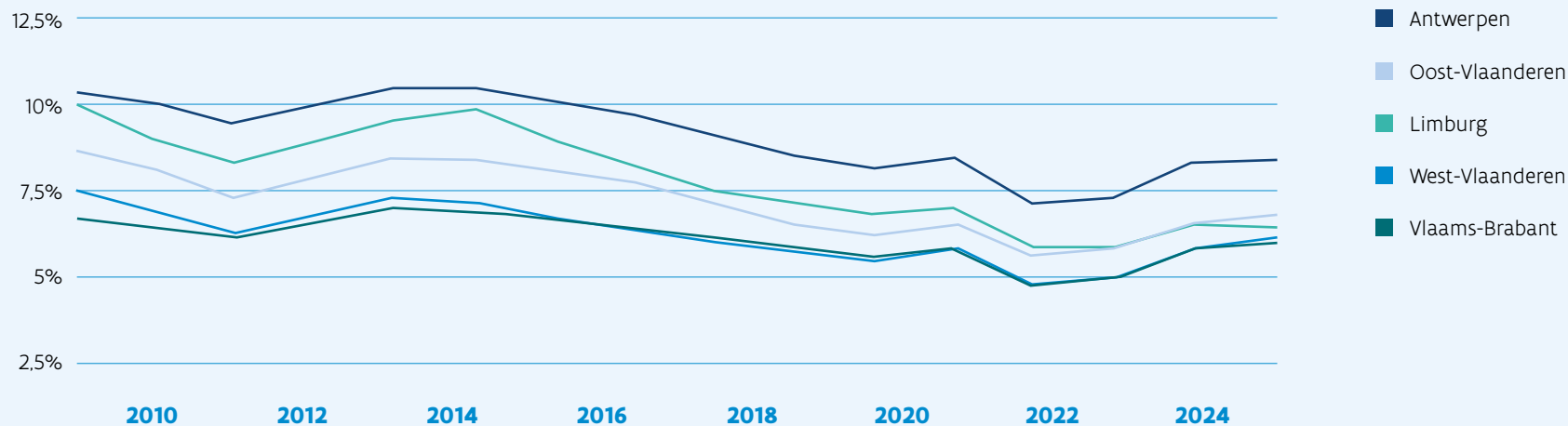
**Begeleiding op maat
van werkzoekenden**

Werkzoekendengraad in stijgende lijn: historisch perspectief

De figuur hieronder toont de evolutie van de provinciale werkzoekendengraden in februari sinds 2010. De werkzoekendengraden daalden tussen 2010 en 2012, om vervolgens opnieuw te stijgen tot op het niveau van 2010 of hoger. Na 2016 startte een daling die voortduurde tot en met 2022, met enkel een lichte onderbreking tussen 2020 en 2021 vanwege de coronacrisis. **Vanaf 2023 namen de werkzoekendengraden weer toe**, onder andere door de sterke stijging van het aantal ingeschreven voormalig niet-beroepsactieve WZW in 2023.

Vergeleken met februari 2020, net voor de start van de coronacrisis, hebben drie van de vijf provincies nu een hogere werkzoekendengraad. Enkel in Limburg en Vlaams-Brabant ligt het

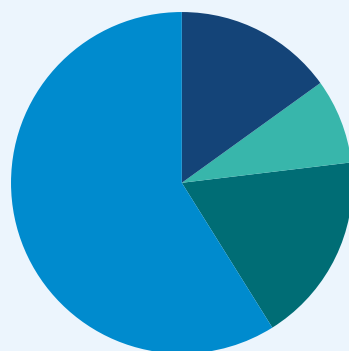
huidige cijfer lager. De verschillen variëren van -0,3 procentpunten in Limburg tot +0,5 procentpunten in **Oost-Vlaanderen**. Oost-Vlaanderen (6,7%) heeft ondertussen de hoogste werkzoekendengraad na **Antwerpen** (8,4%), en heeft daardoor de tweede plaats overgenomen van **Limburg** (6,4%). De werkzoekendengraad in **West-Vlaanderen** en Vlaams-Brabant was jarenlang bijna gelijk. Sinds de sterkere stijging van de werkzoekendengraad in **West-Vlaanderen** tussen 2023 en 2025 (tot 6,1%), heeft Vlaams-Brabant (5,3%) echter duidelijk de laagste werkzoekendengraad.



Burgerklanten van VDAB

Maandelijks gemiddelde in het vierde kwartaal van 2024

360.000 burgers in Vlaanderen met een account of inschrijving bij VDAB



- 15% Accounts
- 9% Burgers zonder arbeidswens en studenten
- 18% Werkende burgerklanten
- 58% Werkzoekenden zonder werk (WZW)

Bijna de helft van de WZW krijgt persoonlijke dienstverlening met hoge intensiteit

Sectorale dienstverlening: **45.000** vs. intensieve dienstverlening: **33.000** WZW met PDV hoge intensiteit.



+67%

De voormalig niet-beroepsactieve WZW namen de afgelopen jaren sterk toe
41% in Q4 2024 tegenover 24% in Q4 2020



-25%

De werkzoekenden met een uitkeringsaanvraag namen af
52% in Q4 2024 tegenover 68% in Q4 2020

Overzicht

In het vierde kwartaal van 2024 waren er maandelijks gemiddeld **meer dan 360.000 burgers met een account of inschrijving bij VDAB**. Het gaat om:

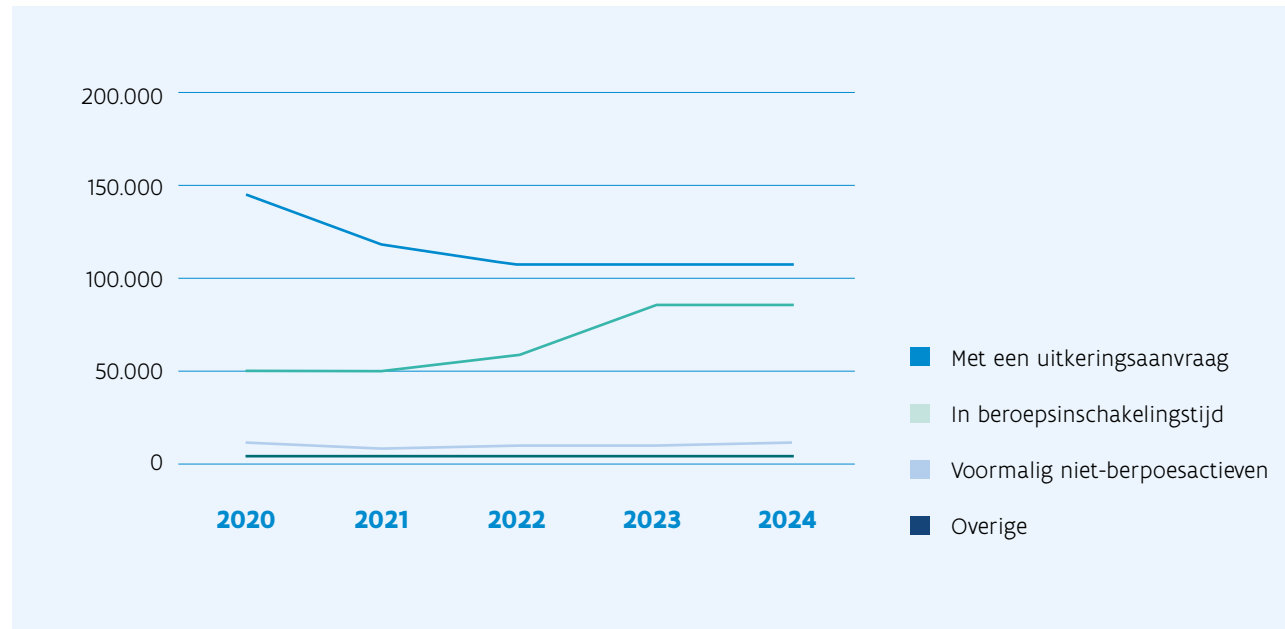
- 210.000 werkzoekenden zonder werk (WZW)
- 65.000 werkende burgerklanten
- 53.000 burgers met enkel een account
- 33.000 burgers zonder arbeidswens en studenten

Het aandeel burgers met enkel een account is toegenomen met 21% tegenover het vierde kwartaal van 2023. Zij maken gebruik van de digitale tools van VDAB.

Stijging van de voormalig niet-beroepsactieve WZW

In het vierde kwartaal van 2024 waren er bijna evenveel werkzoekenden zonder werk als in 2020. In de jaren daartussen lag hun aantal lager. In 2024 lag hun aantal bijvoorbeeld 2% hoger dan in het vierde kwartaal van 2023. Het aantal **werkzoekenden met een uitkeringsaanvraag** lag 3% hoger dan in 2023, terwijl hun aantal en aandeel de jaren voordien sterk afnam (figuur 2). 52% van de WZW had een uitkeringsaanvraag in 2024 tegenover 60% à 68% tussen 2020 en 2022.

Het aantal **voormalig niet-beroepsactieve WZW** is de voorbije jaren sterk toegenomen. Ondertussen zijn er maandelijks gemiddeld meer dan 85.000 ingeschreven bij VDAB. In het vierde kwartaal van 2024 bedroeg hun aandeel 41%, tegenover 33% in 2022 en nog maar 24% in 2020. In september 2023 werd werkzoekendencategorie 49 (burgers zonder arbeidswens) geïntroduceerd voor werkzoekenden zonder een uitkering(saanvraag) (categorie 03) die geen dienstverlening wensen. Tot nu toe heeft dit nog niet gezorgd voor een afname van het totale aantal voormalig niet-beroepsactieve werkzoekenden: het blijft stabiel op historisch hoog niveau.



Bijna de helft van de WZW krijgt persoonlijke dienstverlening met hoge intensiteit

Elke werkzoekende krijgt van VDAB een begeleiding op maat. Op basis van de noden en plichten van de werkzoekende wordt er een status dienstverlening toegekend. Deze status geeft weer welk dienstverleningsaanbod de bemiddelaar ideaal vindt voor de klant op een gegeven moment en kan regelmatig wijzigen.

In het vierde kwartaal van 2024 had 47% van de WZW een PDV-status (persoonlijke dienstverlening) met **hoge**

intensiteit. Dit is een toename met 9% tegenover het vierde kwartaal van 2023, wat sterker is dan de totale toename van de WZW (+2%). Het jaarcijfer voor 2024 van het aantal burgers dat (minstens één keer) een status van het type persoonlijke dienstverlening van hoge intensiteit heeft gehad, bedraagt 236.684 (cumulatief van januari tot december, unieke personen).

Samen sterk voor duurzame tewerkstelling: Synkroon

Al meer dan vijftien jaar zetten VDAB en Synkroon samen in op begeleiding naar werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Rut Kelchtermans, algemeen directeur ad interim van Synkroon, vertelt met trots over de samenwerking. **“De essentie van onze samenwerking met VDAB? Op elkaar steunen,”** zegt ze. “Dankzij de tender werking zijn we sterk gegroeid: vandaag begeleiden we tot drie keer meer klanten dan voorheen. Dat vraagt natuurlijk om een goede organisatie. We hebben onze systemen afgestemd op die van VDAB, zodat we efficiënt kunnen samenwerken en administratie tot een minimum beperken.”

Synkroon begeleidt mensen volgens het model van ‘ondersteunende tewerkstelling’, een vijfstappenmethode die de slaagkansen op de werkvloer verhoogt. Een mooi voorbeeld van hoe de samenwerking rendeeft, is het traject dat Elona aflegde. Zij kreeg via Synkroon ondersteuning op maat en vond een plek waar ze zich kon ontwikkelen.

Ook de samenwerking met werkgevers speelt een belangrijke rol. “We zoeken altijd naar een goede match tussen klant en werkplek,” zegt Rut. “Soms tekenen we samen met een werkgever een functie uit, op maat van onze coachees. Die aanpak werkt. We merken dat er een sneeuwbaaleffect ontstaat: één geslaagde tewerkstelling leidt vaak tot meer kansen.”

VDAB en Synkroon delen niet alleen een visie op begeleiding, maar investeren ook in wederzijds vertrouwen en heldere communicatie. Die sterke basis zorgt ervoor dat beide partners flexibel kunnen inspelen op nieuwe noden en kansen op de arbeidsmarkt.

De samenwerking tussen VDAB en Synkroon toont hoe krachtig partnerschap kan zijn als het gestoeld is op gedeelde waarden, expertise en de wil om écht een verschil te maken.



“Dankzij de begeleiding ben ik gegroeid in mijn job én in mijn zelfvertrouwen,” vertelt Elona. “Ik voel me sterker dan ooit.”

Bemiddelaar Karin Vertongen, IBO-begeleider Pascal Mees en klant Mohamed Belkhiri: de perfecte match

Vertrouwen geven, maar ook krijgen, is goud waard. Dat beseft **Mohamed Belkhiri** al te goed, toen hij met een IBO-contract aan de slag ging bij de firma Symons, een fabrikant van brandwerende metalen deuromlijstingen. **Catherine Ravinet**, de verantwoordelijke voor sales, marketing en hr in de firma, zag potentieel in Mohamed. De samenwerking liep in het begin niet van een leien dakje, maar bemiddelaar Karin Vertongen en IBO-begeleider Pascal Mees zorgden via onder meer individueel maatwerk voor aangepaste ondersteuning. Dit onderstreept de cruciale rol van bemiddelaars, en persoonlijke begeleiding, in het vinden van de juiste match tussen werkzoekenden en werkgevers. Mohamed bevond zich in een moeilijke thuissituatie en reageerde niet altijd op uitnodigingen van VDAB. Karin wees hem op zijn rechten en plichten, maar de ernst van de situatie drong niet meteen door. Dit leidde zelfs tot uitsluiting, waardoor Mohamed zijn recht op een uitkering verloor. Karin betreurde dit, want als ze eerder had geweten hoe zwaar de problemen waren, had ze Mohamed doorverwezen naar de collega's van Intensieve Dienstverlening. Mohamed beseftte dat hij zich moest herpakken. Via een vriend kwam hij in contact met het Regionaal Open Jeugdcentrum Mechelen (ROJM), waar hij hulp kreeg bij het opstellen van zijn cv en het verbeteren van zijn sollicitatievaardigheden. Uiteindelijk leidde dit tot een vacature bij Symons, waar IBO-bemiddelaar **Pascal Mees** het traject opstartte. Pascals begeleiding was in-

tensief en persoonlijk. Het IBO-traject van 17 weken werd verlengd naar 26 weken door de vele afwezigheden van Mohamed en de leercurve die hij door te maken had. Er werd een verbetertraject opgesteld, waarbij Mohamed cursussen volgde voor hoofdrekenen en assertiviteit. Pascal zag hoe Mohamed de juiste attitude en motivatie ontwikkelde, wat uiteindelijk leidde tot een vast contract bij Symons.

De ondersteuning via Individueel Maatwerk (IMW) speelde een belangrijke rol in Mohameds verhaal. IMW biedt financiële ondersteuning aan werkgevers die personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen. Het bestaat uit een loonpremie en eventueel een begeleidingspremie, die bijkomende kosten of een lagere productiviteit compenseren. Dit maakte het voor Symons mogelijk om Mohamed een aangepast takenpakket te bieden en regelmatige begeleiding op de werkvloer te voorzien. Mohamed blikt met een positief gevoel terug op de afgelegde weg. "De metaalsector was volledig nieuw voor mij. Ik vond de job in het begin heel ingewikkeld en ik maakte vaak fouten. Het was een traject met veel vallen, maar telkens weer opstaan. Ik gaf niet op, want ik voelde mij gesteund door het vertrouwen van mijn werkgever, VDAB en van mijn collega's."

Dit verhaal toont aan hoe belangrijk het is dat bemiddelaars zoals Karin en Pascal zich inleven in de persoonlijke situatie van mensen. Dankzij individueel maatwerk en intensieve begeleiding kunnen obstakels overwonnen worden en kan er een succesvolle match tussen werk-



zoekende en werkgever ontstaan.

Catherine Ravinet benadrukt de goede samenwerking met VDAB: "Jullie mensen leven zich in in onze bedrijfsfilosofie en kunnen daardoor kandidaten voorstellen van wie ze denken dat er mogelijk een succesvolle match kan uit voortvloeien."



Een snelle start voor de vrij ingeschreven werkzoekenden

In oktober 2023 startte VDAB met een **nieuw, pro-actief onthaalbeleid** voor vrij ingeschreven werkzoekenden om te vermijden dat ze te lang op eigen houtje zouden blijven zoeken. Daarin spelen zowel het contactcenter als de provinciale clusterteams een rol.

Het aantal vrij ingeschreven werkzoekenden (of kortweg 'vrije werkzoekenden') is in de afgelopen legislatuur flink gestegen. Zo worden meer niet-beroepsactieven toegeleid naar VDAB en gemotiveerd om actief te worden op de arbeidsmarkt. Dat gebeurde bijvoorbeeld door de verplichte inschrijving van sociale huurders en inburgeraars. Hierdoor kwam de dienstverlening voor deze groep opnieuw meer onder de aandacht.

Vrij ingeschreven werkzoekenden maakten voordien vooral gebruik van het digitale aanbod van VDAB. Vaak ging het om burgers die zich inschreven bij VDAB omwille van een specifiek dienstverleningsaanbod. De eerder genoemde stijging van het aantal inschrijvingen van vrije werkzoekenden ging gepaard met een substantiële verandering van de samenstelling van de groep. Waar het vroeger ging om burgers met een helder omschreven, specifieke nood aan dienstverlening, bestaat de groep nu vooral uit burgers met een

relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt en een nog verder te ontwikkelen wens om beroepsmatig actief te worden (bijvoorbeeld bij sociale huurders). De nood aan persoonlijke dienstverlening is daarmee veel groter geworden en dus besloot VDAB meer te gaan inzetten op het effectief opstarten van een proces van arbeidsbemiddeling vanuit persoonlijke dienstverlening. Deze klanten worden nu meteen gecontacteerd en ingeschat.

Hierdoor **verbetert** zowel de **'inschatting binnen drie maanden'** als de **'uitstroom naar werk binnen zes maanden'**, specifiek voor de groep van de vrij ingeschreven werkzoekenden. Persoonlijke dienstverlening voor deze groep klanten maakt het verschil.

Chantal Goyvaerts, expert-coördinator bij de afdeling Ontwikkeling van de Dienstverlening, werkte met haar team de praktische aanpak voor deze doelgroep uit: "Vroeger contacteerden wij hen na hun inschrijving niet systematisch. Dat deden we alleen voor bepaalde vacatures, wanneer er een nood was op de arbeidsmarkt. Nu zijn we proactief en bellen we iedereen van de doelgroep op of nodigen ze uit. Er valt dus niemand meer uit de boot. We proberen hen echt warm te maken om stappen te zetten naar de arbeidsmarkt en bekijken wat voor hen de mogelijkheden zijn. Ons contactcenter belt de klanten op van wie we een telefoonnummer hebben en die voldoende Nederlands spreken. Hebben we geen telefoonnummer of verwachten we hindernissen rond taal of verblijfsdocumenten? Dan gaan de bemiddelaars in de regio aan de slag."

Usha Deurinck, bemiddelaar in Heverlee: "Bij vrij ingeschreven werkzoekenden is het eerst aftasten. Je kan er niet onmiddellijk invliegen en dus kan het eerste gesprek soms langer duren. Het is op zoek gaan naar de vaak heel persoonlijke redenen die de klant kan hebben om te gaan werken. En daarbij is het oriënteren belangrijk. Want dikwijls zijn ze zich niet bewust van hun talenten, of van de richting die ze uit kunnen of willen. Tijdens de zoektocht naar een realistisch jobdoelwit stoot je soms ook op een ander soort weerstand. Huismoeders kunnen bijvoorbeeld tijd nodig hebben om los te komen van hun gezin en terug hun plaats in de maatschappij te vinden. Het netwerk van deze mensen is ook vaak kleiner. Om hen te motiveren naar werk, moeten we een evenwicht zoeken tussen voldoende realiteitszin en toch genoeg ruimte om te dromen."



Meer dan 7 op de 10 uitgestroomde WZW heeft werk

In het vierde kwartaal van 2024 stroomden per maand gemiddeld bijna 22.000 werkzoekenden zonder werk met een verblijfplaats in Vlaanderen in (tabel 1). De nieuwe instroom bedraagt daarmee ongeveer 10% van het totale aantal WZW. Meer dan 7 op de 10 ingestroomde WZW waren de maand voordien nog geen klant bij VDAB. Daarnaast was 26% de vorige maand reeds ingeschreven als werkende klant en 3% was de vorige maand burger zonder arbeidswens of student.

De gemiddelde uitstroom per maand bedroeg bijna 23.000. Dit betekent dat elke maand ongeveer 11% van de WZW uitstroomde. Gemiddeld vonden 16.818 uitgestroomde WZW werk (10.082 uitschrijvingen, 6.736 als werkende klant). Van de uitgestroomde WZW vond dus meer dan 7 op de 10 werk. Concreet schreef gemiddeld 44% van de uitstromers zich uit met werk, terwijl 29% werk vond en klant bleef bij VDAB. Daarnaast schreef per maand gemiddeld 19% zich uit zonder werk en werd 8% een burger zonder arbeidswens of student.

Ingestroomde WZW	21.779	
Was vorige maand...		
• Werkende burgerklant	5.623	26%
• Burger zonder arbeidswens en student	669	3%
• Geen actieve klant	15.487	71%
Uitgestroomde WZW	22.898	
Werd deze maand...		
• Werkende burgerklant	6.736	29%
• Burger zonder arbeidswens en student	1.832	8%
• Uitgeschreven met werk	10.082	44%
• Uitgeschreven zonder werk	4.247	19%

De rol van VDAB bij faillissementen

Ondanks de blijvende structurele krapte op de arbeidsmarkt, was 2024 een recordjaar voor faillissementen. Dit had een grote impact op werknemers die plotseling hun baan verloren. VDAB speelt een cruciale rol bij het ondersteunen van getroffen werknemers en het begeleiden naar nieuw werk. Een belangrijk instrument hierbij is het outplacement dat via het Sociaal Interventiefonds van VDAB aan de getroffen personen wordt aangeboden.

VDAB-dienstverleningsaanbod op maat

VDAB biedt een breed scala aan diensten aan binnen die tewerkstellingscellen, zoals:

Infosessies en administratieve ondersteuning bij inschrijven: na een faillissement organiseert VDAB infosessies en inschrijfmomenten om ervoor te zorgen dat getroffen werknemers informatie krijgen over hun situatie en zich snel kunnen registreren om hun recht op een uitkering te kunnen garanderen. Dit was bijvoorbeeld het geval bij het faillissement van Van Hool, waar VDAB inschrijfmomenten organiseerde in Lier, Heist-op-den-Berg en Herentals.

Opleidingen en herscholing: indien nodig kunnen werknemers via VDAB opleidingen volgen om hun vaardigheden bij te scholen of zich om te scholen naar een ander beroep. Dit vergroot hun kansen op een nieuwe job aanzienlijk.

Jobbeurzen en netwerkevenementen: VDAB organiseert jobbeurzen specifiek voor getroffen werknemers, waar ze in contact kunnen komen met potentiële werkgevers. Zo werd er een jobbeurs georganiseerd voor de ex-medewerkers van Van Hool in de Nekkerhal in Mechelen, waar 280 bedrijven aanwezig waren. Ook bij andere

faillissementen, zoals dat van BelGaN in Oudenaarde, werden jobbeurzen georganiseerd.

Outplacementbegeleiding: in samenwerking met outplacementbureaus wijst VDAB elke getroffen werknemer een persoonlijke begeleider toe die helpt bij het in kaart brengen van competenties, interesses en carrièremogelijkheden. Er wordt samen gezocht naar passende vacatures en er wordt ondersteuning geboden bij sollicitatieprocedures.

De aanpak van VDAB werpt zijn vruchten af. Uit cijfers blijkt dat een groot deel van de getroffen werknemers snel weer aan de slag is. Al enkele maanden na het collectief ontslag bij Sappi, was al meer dan de helft van de ontslagen medewerkers opnieuw aan het werk. Bij Van Hool was dit ook het geval, waar op 8 juli 2024 al 1.240 van de 2.403 ex-werknemers een nieuwe job hadden gevonden.

”8 april 2024. Bij het faillissement van Van Hool stond VDAB meteen paraat. We hebben ruim 2400 werknemers opgevangen met informatie, extra inschrijfmomenten en -locaties. Onze sociale interventiedienst startte onmiddellijk met het aanbieden van outplacementbegeleiding, waarbij 8 interventieadviseurs 31 infosessies gaven in 7 dagen. We zorgden ervoor dat iedereen bij één van de drie betrokken outplacementpartners terecht kwam. De getroffen werknemers wisten dat ze er niet alleen voor stonden. Die steun werd echt gewaardeerd.”
Kristiane Vercammen, interventieadviseur VDAB



Opvolging en controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden

De Controledienst van VDAB ontving in 2024 in totaal 35.171 dossiers. 2% minder in vergelijking met 2023, maar dit is geen significante daling. De instroom van dossiers is op peil. In vergelijking met de werkjaren die liggen vóór 2023 is de instroom significant hoger. (13% hoger in vergelijking met 2022 en 2019; 2020 en 2021 zijn geen goede referentiepunten gezien de impact van de coronacrisis).

De meest voorkomende reden voor het overmaken van een dossier aan de Controledienst is het niet ingaan op een aangetekende afspraak (70% van de dossiers).

Van de ontvangen dossiers is 65 % ontvankelijk. Dit betekent dat 21.373 dossiers verder behandeld werden. In deze dossiers kan een beslissing genomen worden met al dan niet

een invloed op de werkloosheidsuitkering. De meest voorkomende reden dat dossiers niet ontvankelijk zijn, is dat de werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigd is.

Het globale aantal sancties in 2024 gegeven door VDAB, inclusief verwittigingen, waarschuwingen en negatieve evaluaties voor jongeren in BIT, komt daarmee op 26.172.

Hilda Eestermans, directeur van de Controledienst: "Consequent zijn is de boodschap. Binnen onze welvaartsstaat hebben we allemaal rechten maar ook plichten. Wie zich daar niet aan houdt kan een sanctie krijgen."

Flow van een transmissie



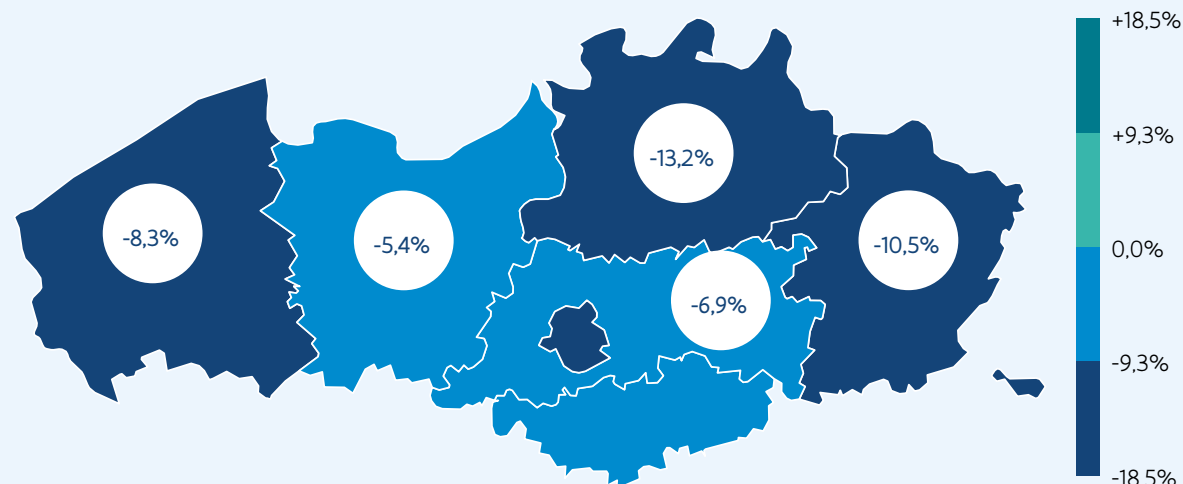
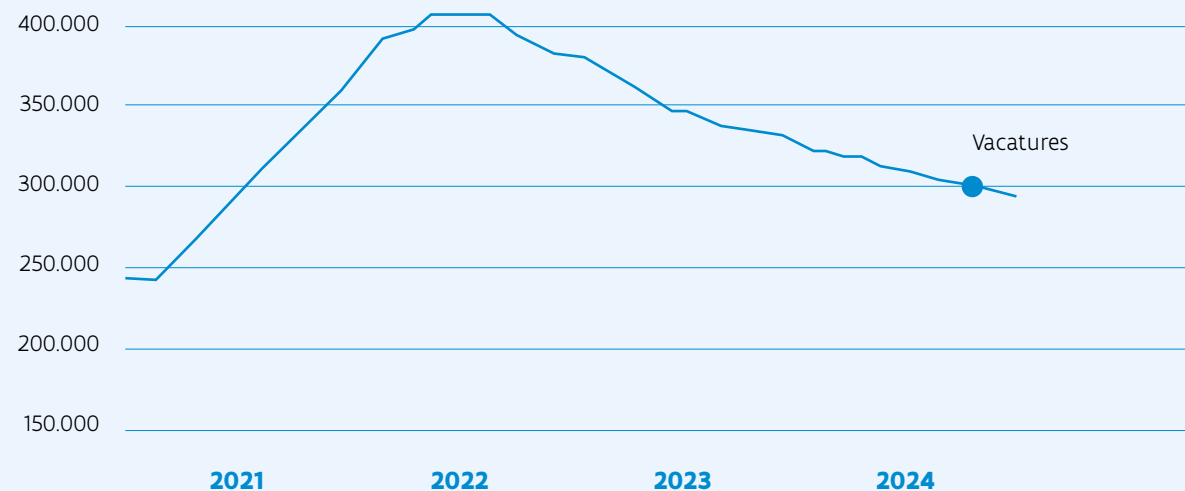
A large, white, sans-serif number '6' is positioned on the right side of the image. The background is split diagonally from the bottom-left to the top-right, with a green upper half and a dark blue lower half. The number '6' is white and spans across both color sections.

Perspectief
op talent voor
werkgevers

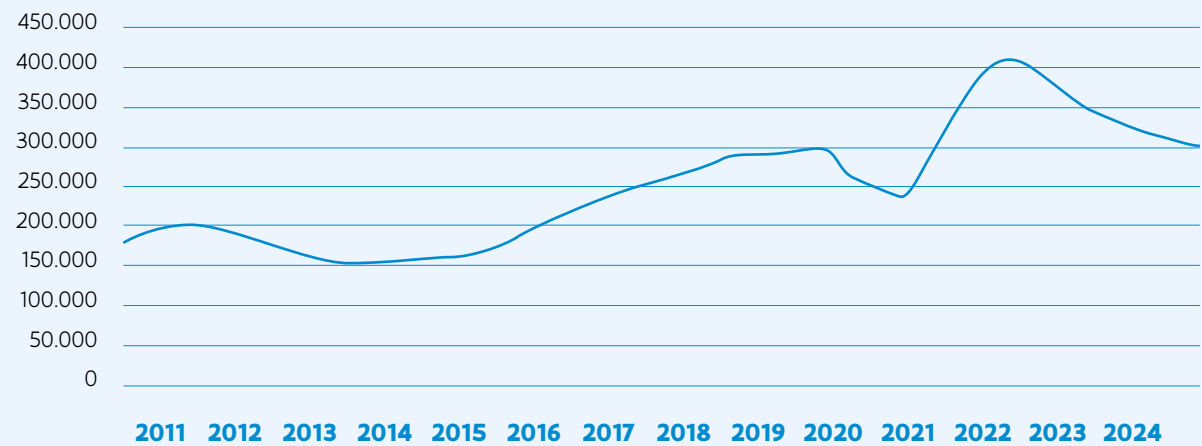
Vacatures in cijfers en regionaal

In het jaar 2024 werden 299.863 vacatures rechtstreeks gemeld aan VDAB in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (NECzU), dus niet via wervings- en selectiekantoren. Dat is 8,8% minder dan in 2023. In 2023 werden al 14,2% minder vacatures gemeld dan in het jaar 2022. De conjuncturele verzwakking van de arbeidsvraag zet zich door.

Evolutie van het aantal vacatures



Aantal ontvangen vacatures in de laatste 12 maanden



Ontvangen vacatures

	in de laatste maand		in de laatste 12 maanden	
	dec 2024	verschil met dec 2023	dec 2024	verschil met dec 2023
	19.859	-3,8%	299.863	-8,8%
Studieniveau				
Geen vereiste of max. 2e gr	7.573	-1,3%	118.445	-8,2%
Middengeschoold	4.091	+3,8%	58.971	-11%
Hooggeschoold	8.195	-9,2%	122.447	-8,2%
Circuit				
Vast	14.524	-7,1%	222.308	-9,6%
Tijdelijk	765	+6,7%	77.555	-6,3%

Sectoren en ontvangen vacatures

In 2024 hebben de primaire sector, de maatschappelijke dienstverlening, de openbare besturen en de sector dranken, voeding en tabak meer vacatures gemeld dan in 2023. Het aantal vacatures in de hout- en meubelindustrie is licht gedaald, maar die daling is veel kleiner dan de gemiddelde daling van 8,8%.

Er zijn ook sectoren die in 2024 veel minder vacatures gemeld hebben dan in 2023. De sector textiel, kleding en schoeisel, de grafische nijverheid, papier en karton, vervaardiging van transportmiddelen, overige dienstverlening en vervaardiging van bouwmaterialen kenden elk een krimp in de vacaturemeldingen van minstens 23%.

Ontvangen vacatures				
	in de laatste maand		in de laatste 12 maanden	
	dec 2024	verschil met dec 2023	dec 2024	verschil met dec 2023
Enkele goed scorende sectoren				
Primaire sector	405	+156,3%	6.922	+7,5%
Maatschappelijke dienstverlening	3.144	+0,1%	41.277	+4,6%
Openbare besturen	1.790	+47,9%	20.461	+2,9%
Dranken, voeding en tabak	635	+58%	6.061	+2%
Hout- en meubelindustrie	41	-52,9%	972	-2,6%
Enkele minder goed scorende sectoren				
Textiel, kleding en schoeisel	44	+33,3%	747	-23,5%
Grafische nijverheid, papier en karton	44	+15,8%	656	-25%
Vervaardiging van transportmiddelen	19	-54,8%	626	-26,6%
Overige dienstverlening	206	-19,2%	3.023	-27,2%
Vervaardiging van bouwmaterialen	18	-25%	730	-38,2%

Gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voor werkgevers

De voorbije jaren hebben werkgevers een prominente plaats gekregen in de dienstverlening. VDAB wil een vertrouwde partner zijn in het personeelsbeleid van elke werkgever door hen actuele en betrouwbare informatie te bieden over de arbeidsmarkt, een zicht te bieden op de beschikbare competenties in de markt, en te ondersteunen bij het vinden van de juiste kandidaat.een oplossing.

Net zoals voor werkzoekenden voorziet VDAB ook voor werkgevers een contactstrategie met drie lagen:

- Zelf vacatures posten en kandidaten vinden met sterke digitale tools.
- Met automatische matching tool 'Vind een werknemer' kunnen werkgevers bijvoorbeeld zelf geschikte kandidaten zoeken in de werkzoekendendatabase. In 2024 kreeg 'Vind een werknemer' een nieuwe frisse lay-out.
- Het VDAB-contactcenter heet de werkgevers welkom, maakt hen wegwijs in de tools en dienstverlening en beantwoordt hun vragen.
- Nauwe samenwerking in de regio's, bijvoorbeeld via werkplekleren, jobdates en projectmatige samenwerkingen. De provinciale accountmanagers en sectorale teams zoeken samen met de werkgever naar geschikte kandidaten.

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



Projectmatige vacaturewerking

Elke werkgever verdient een perspectief op talent. Als dat talent heel moeilijk te vinden is, zet VDAB projectmatige vacaturewerking in. In 2024 liep er bijvoorbeeld een project om werkzoekenden op te leiden tot industrieel isolatiemonteur. De opleiding 'Isoleren kun je leren' werd gegeven in een VDAB-atelier door het bedrijf Bilfinger. Een ander project focuste op knelpuntvacatures bij kmo's voor de functie van Customer Service- of Callcenter-medewerker in samenwerking met de uitzendsector. Deze projecten zijn mogelijk dankzij de nauwe samenwerking met werkgevers en de inzet van VDAB-collega's over de cluster- en provinciegrenzen heen.



Werkgeversgetuigenis projectmatige vacaturewerking:

Stien van e-power, instructeur mechanica Nelson van VDAB en (ex-) cursisten Balwinder en Naresh

Naresh Kumar en **Balwinder Singh** kwamen via een jobdag van VDAB in de industriesector terecht. Ze hadden weinig ervaring, maar kregen de kans om bij te leren via een snelcursus basismechanica en elektriciteit bij e-power, een fabrikant van generatoren in Nieuwerkerken. Na de opleiding gingen ze aan de slag als uitzendkracht, waarna een vaste tewerkstelling volgde.

Naresh, die in India sociologie studeerde en in België in de fruitpluk werkte, was op zoek naar stabiliteit. Balwinder werkte in een betonbedrijf, maar vond daar niet geheel zijn draai. Beide heren zijn blij vaste voet aan de grond te hebben gevonden bij e-power.

Een belangrijke rol in dit verhaal is weggelegd voor de projectmatige vacaturewerking van VDAB. Dat bepaamt ook instructeur mechanica **Nelson Gijbels** die Naresh en Balwinder begeleidde. "Door een 'Fasttrack opleiding monteur voor e-Power' te ontwikkelen in samenwerking met e-power, konden we snel inspelen op het tekort aan arbeidskrachten in de Limburgse industrie. Deze intensieve tiendaagse opleiding bracht

Naresh en Balwinder de basis van mechanica en elektriciteit bij, waardoor ze snel aan de slag konden."

Stien Van Impe, hr-verantwoordelijke bij e-power, vertelt dat ze bij e-power vooral zoeken naar mensen met vastberadenheid en doorzettingsvermogen: "Met weinig technische achtergrond en Nederlands was het zeker een uitdaging. Maar vanaf het begin toonden Naresh en Balwinder een enorme drive en wil om bij te leren. En waar een wil is, is een weg. Dat hebben we bij hen allebei gezien. Ze stelden veel vragen en ook na de werkuren studeerden ze verder. Bij e-power hoeft je niet de perfecte achtergrond te hebben, we zoeken naar mensen met het potentieel om te groeien, en dat is bij hen overduidelijk aanwezig."

De projectmatige vacaturewerking van VDAB biedt een antwoord op het nijpende tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren. In 2023 liepen er in Vlaanderen maar liefst 30 soortgelijke projecten, zoals een mobiele opleiding voor fietsherstellers in Oost-Vlaanderen en een langdurige opleiding in 'verspaning' in de gevangenis van Brugge. Deze projecten zijn mogelijk dankzij de nauwe samenwerking met werkgevers en de inzet van de VDAB-medewerkers. De vakexperten en instructeurs zorgen voor opleidingen en taalcoaching op maat.

Jobevents voor laagdrempelig contact tussen werkgevers en werkzoekenden

In 2024 organiseerde VDAB 561 jobevents met meer dan 31.000 deelnemers. Met jobevents neemt VDAB het initiatief om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen. Jobevents kunnen zowel grootschalig als kleinschalig zijn. Voor de grote groep van werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (57%) zijn deze events letterlijk drempelverlagend.

Zowel werkgevers als bezoekers vinden jobevents heel waardevol om de match te maken wegens persoonlijk contact. De drempel voor een eerste gesprek ligt hier veel lager dan schriftelijk reageren op een vacature. Ook potentiële discriminatie is veel beperkter. Naast jobbeurzen organiseert VDAB ook jobmarkten, kleine sectorale jobevents met een beperkt aantal werkgevers en goed vooraf geselecteerde werkzoekenden die nood hebben aan persoonlijke begeleiding. Daarnaast zijn er ook jobdagen bij individuele bedrijven. VDAB zet actief in op samenwerking met partners waaronder lokale besturen, wat zorgt voor nabijheid.

Grootste jobbeurs van Limburg

Op 28 maart organiseerde VDAB het 'Talentevent' op de T2-campus in Genk. 110 Limburgse bedrijven uit diverse sectoren waren aanwezig. Joris Philips, directeur VDAB Limburg, zei: "Hiermee willen we een brug slaan tussen de werkzoekenden en de werkgevers. In een krappe arbeidsmarkt als vandaag is het cruciaal dat werkgevers niet langer kijken naar diploma's, maar naar de talenten van werkzoekenden. Vandaar ook de naam van deze jobbeurs." 2.500 Limburgse werkzoekenden schreven zich in, een absoluut record.

500 Waalse werkzoekenden solliciteren bij Vlaamse bedrijven

Van 25 tot 29 maart organiseerden VDAB en Forem de Waalse Werkweek om Waalse werkzoekenden bewust te maken van de jobmogelijkheden in Vlaanderen. Er waren zo'n 30-tal activiteiten gepland, waaronder infosessies, jobdagen en bedrijfsbezoeken. Meer dan 500 Waalse werkzoekenden schreven zich in. Het streefdoel was om in 2024 12.500 Waalse werkzoekenden in Vlaanderen aan de slag te krijgen.



Op Bouwsafari in Genk

Op dinsdag 24 september organiseerden VDAB, Constructiv en stad Genk voor de tweede keer een Bouwsafari om jobs in de bouwsector te promoten. Deelnemers bezochten per bus verschillende werven in de regio Genk, ontmoetten werkgevers en konden ter plaatse solliciteren. Onderweg bezochten ze ook enkele VDAB-opleidingscentra.



Jobbeurs in Rotselaar met meer dan 40 werkgevers

Samen met de gemeente Rotselaar organiseerde VDAB op 16 april voor de 13e keer een regionale jobbeurs. Werkgevers uit het samenwerkingsverband Dijleland (Rotselaar, Boortmeerbeek, Haacht, Herent, Holsbeek, Keerbergen en Tremelo) stelden hun vacatures voor en maakten kennis met werkzoekenden die de stap naar een job in eigen streek wilden zetten. Op de jobbeurs waren ook bemiddelaars van het VDAB-kantoor van Haacht aanwezig om werkzoekenden te ondersteunen bij vragen rond tewerkstelling, solliciteren, vacatures en opleidingen.

Jobbeurs Zuidoost Hageland

Op 18 april vond de zesde editie van de Jobbeurs plaats in Zaal Manège in Tienen. 36 bedrijven en organisaties uit diverse sectoren waren aanwezig om vacatures aan te bieden. Werkzoekenden konden hun cv laten screenen, in gesprek gaan met VDAB-matchmakers en deelnemen aan een virtual reality demonstratie voor jobs in de personenzorg. Er was ook een opleidingshoek met informatie over cursussen.

Succesvolle eerste jobbeurs voor Neteland

Op 16 september organiseerde VDAB samen met de lokale besturen van Neteland, Voka Welt, Unizo, en Ligo een eerste regionale jobbeurs. Ongeveer 200 werkzoekenden konden direct solliciteren bij 28 bedrijven uit diverse sectoren. De beurs richtte zich vooral op werkzoekenden met beperkte scholing, die zo rechtstreeks in contact konden komen met werkgevers en zich konden informeren over de arbeidsmarkt. Bezoekers konden ook kennismaken met technische beroepen en opleidingsmogelijkheden via de poetsmobiel en promo-unit industrie van VDAB.



250 werkzoekenden voor 20 bedrijven op Hasseltse jobbeurs

VDAB, stad Hasselt en OCMW Hasselt organiseerden op 3 april een jobdag in de gebouwen van VDAB Hasselt met als doel werkzoekenden en werkgevers uit de regio met elkaar in contact te brengen en de meer dan 1000 openstaande vacatures in Hasselt in te vullen.



Grootste job- en opleidingenbeurs 'JOBOP' in Vilvoorde

Op 3 oktober organiseerde VDAB de 'JOBOP', de Job- en Opleidingenbeurs van Vilvoorde. Er namen 100 werkgevers en opleidingspartners deel, die een interessant aanbod aan workshops en demonstraties voorzagen. VDAB werkte samen met Aviato en 11 lokale besturen om bruggen te bouwen tussen werkzoekenden, werkgevers en opleidingspartners. Met een opkomst van 1.300 bezoekers was JOBOP een groot succes.



Jobbeurs Verkoop en Horeca in Waasland Shopping

Op donderdag 24 oktober vond de 7e editie van de Jobbeurs Verkoop en Horeca plaats in Waasland Shopping, een samenwerking tussen VDAB en Waasland Shopping, gaf werkzoekenden in de regio de kans om rechtstreeks in contact te komen met tal van bedrijven uit de retail- en horecasector.

Nieuwe jobbeurs regio Meetjesland

Welzijnsband Meetjesland en de gemeentes Assenede, Evergem en Zelzate bundelden samen met VDAB op 21 november hun krachten voor een regionale jobbeurs. Waar de aandacht in de regio vaak gaat naar havenbedrijven, lag de focus van deze jobbeurs op de lokale ondernemingen uit diverse andere sectoren die volop op zoek zijn naar medewerkers.

Interactieve havenbeleving centraal op North Sea Port Talent Experience Day

Op 25 november trok de North Sea Port Talent Experience Day meer dan 1.000 bezoekers naar het ICC in Gent. Zestig havenbedrijven uit Vlaanderen en Zeeland presenteerden carrièremogelijkheden en een nieuw digitaal arbeidsmarktportaai, en bezoekers konden deelnemen aan cv-checks, speeddates met bedrijven en VR-ervaringen. Vlaams minister Annick De Ridder opende het evenement, georganiseerd door North Sea Port Talent, een samenwerking tussen steden, VDAB, UWV, North Sea Port en Voka-VeGHO.





Blind Date Resto

Het Blind Date Resto is een evenement dat werkgevers in contact brengt met hoogopgeleide internationale talenten. Het evenement vond voor de allereerste keer plaats in Leuven en er namen 12 bedrijven en meer dan 80 potentiële medewerkers deel. De profielen waren zeer divers: (bio)ingenieurs, IT-specialisten, communicatie- en marketing experts, logistieke managers, bouwkundigen, medische experts... Tijdens een driegangenmenu werden gesprekken gevoerd, waarbij de professionals bij elke gang doorschoven naar een andere werkgever.

Geblinddoekt op naar een job

Op 24 april 2024 organiseerden VDAB en Accent een jobevent in Vilvoorde voor werkzoekenden en werkgevers in de verkoopsector. De kandidaten en werkgevers droegen de eerste 5 minuten van hun gesprek een blinddoek, waarna het gesprek nog enkele minuten doorging zonder blinddoek om. De focus lag zo op de inhoud van het gesprek, niet op hoe de kandidaat eruitziet. In het geval van een match kon de werkgever de kandidaat meteen een contract aanbieden. Op 19 juni herhaalden VDAB en Accent dit event in Brugge.



100 werkzoekenden zoeken job in de sociale economie op jobbeurs Maasmechelen

VDAB, GTB en het lokaal bestuur van Maasmechelen organiseerden op 4 november een jobbeurs 'sociale economie' in het Cultureel Centrum van Maasmechelen. De beurs werd ingericht voor werkzoekenden die (op termijn) in aanmerking komen voor een job binnen de sociale economie. Met de jobbeurs wilde men élk talent kans geven op een duurzame job, met oog voor zelfontplooiing en competentieversterking. Het was de allereerste keer dat een jobbeurs exclusief voor deze doelgroep georganiseerd wordt in Maasmechelen, en het was meteen een succes: 100 werkzoekenden kwamen een kijkje nemen. In de namiddag kwamen leerlingen van BuSO Ter Engelen, De Garve en De Richter langs voor een infosessie rond werken in de sociale economie, én een kennismakingsgesprek met de aanwezige bedrijven.

7

Competentie-
ontwikkeling

Overzicht van competentieontwikkeling bij VDAB

VDAB faciliteert een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21ste-eeuwse (soft) skills, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Om een hogere werkzaamheidsgraad te bereiken is een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt van cruciaal belang. Om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod te blijven garanderen, werkt VDAB vanuit zijn regierol samen met een ecosysteem aan partners zoals Syntra vzw's, CVO's, Ligo-centra, hogescholen, universiteiten, sectoren, private opleidingsverstrekkers en ondernemingen. VDAB brengt vorming dicht bij het bedrijfsleven, zorgt voor een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en investeert in het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

In '[Vind een Opleiding](#)' staan alle opleidingen via VDAB, beroepenfilms en een digitaal infopakket over het beroep.

Klanten kunnen in hun traject naar werk via VDAB meerdere vormen van opleiding en werkplekleren volgen.

VDAB deelt vormen van competentieontwikkeling in op twee verschillende manieren (zie figuur):

- **Aanbod:** Is VDAB regisseur of niet (= erkend vs. niet-erkend aanbod)? Bij het erkend aanbod kijkt VDAB nog specifiek of het aanbod gericht is op werkzoekenden, werknemers of leerlingen (= gereserveerd aanbod) of het aanbod daarnaast ook vrij toegankelijk is voor alle burgers (= open aanbod).
- **Doel:** Heeft een klant nood aan oriënteren, versterken of valideren? En binnen het luik competentieversterking: gaat het om talige (NT2), persoonsgebonden of beroepsgerichte competenties?

	Erkend aanbod Gereserveerd aanbod	Open aanbod	Overig gekend aanbod (niet-erkend)
ORIËNTEREN	• Oriënterende opleiding (OO) • Beroepsverkenkende stage (BVS)		
VERSTERKEN Nederlands voor anderstaligen (NT2) Persoonsgebonden competenties Beroepsgerichte competenties Overige	• Opleiding NT2 • NT2-begeleiding • Individuele beroepsopleiding met taalcoaching (IBO-T) • Persoonsgerichte opleiding • Werkervaringsstage (WES) • Beroepsgerichte (doorstroom-) opleiding (BO) incl. OKOT/BIKOT • Opleidingsstage (OS) • Individuele beroepsopleiding (IBO) • Leertijd • Opleiding i.k.v. interregionale mobiliteit (IRM)	• Online opleiding NT2 • Online persoonsgerichte opleiding • Online beroepsgerichte opleiding • Workshop	• Opleiding NT2 via AGI's • Vrijstellingen niet-erkende opleiding/studie/stage (VOSS) • Beroepsinlevingsstage (BIS)
VALIDEREN	• Erkennen van verworven competenties (EVC)		

Competentieontwikkeling bij VDAB en partners in cijfers

Aantal unieke cursisten stijgt

VDAB en partners bereikten in 2024 meer dan **177.000 unieke klanten** met competentieontwikkeling. Dit is een **stijging van 7%** ten opzichte van 2023 en 18% ten opzichte van 2022. Deze stijging zien we vooral bij oriënteren (+18%), maar ook bij het versterken van competenties (+7%). Enkel bij valideren van competenties blijft het aantal stabiel (+0%). In dit overzicht worden alle **klanten** geteld **die minstens één actie beëindigden** in 2024. Voor het open aanbod en de beroepsinlevingsstage gaat het om alle klanten die minstens één actie gestart hebben. Voor online opleidingen (de grootste groep in het open aanbod) zijn er immers geen betrouwbare cijfers van beëindigde acties. We kijken ook naar burgerklanten in het geheel: werkzoekenden, werknemers, leerlingen en anderen.

1

VDAB kan klanten benaderen **volgens het doel** van hun competentieontwikkeling: versterken, oriënteren of valideren:

- De meeste klanten **versterken** hun competenties. We zien een stijgende evolutie voor de verschillende vormen in 2024 ten opzichte van van 2023:
 - » 85.150 cursisten volgden Nederlands voor anderstaligen (NT2, +8%).
 - » 10.718 cursisten versterkten hun persoonsgebonden competenties (+18%).
 - » 90.604 cursisten versterkten hun beroepsgerichte competenties (+6%).
 - » 7.145 cursisten versterkten hun competenties op een andere manier via een workshop of een opleiding in kader van interregionale mobiliteit (IRM), zie categorie 'overige' (+18%).
- Een kleiner aandeel van 7.902 klanten zet (eerst) in op het **oriënteren**. Hier zien we het tweede jaar op rij een stijgende evolutie van het aantal unieke klanten in 2024 (+18% ten opzichte van 2023).
- Een kleinere groep klanten komt naar VDAB om hun eerder verworven competenties te **valideren**. Dat waren er 482, evenveel als in 2023.

2

Klanten kunnen ook ingedeeld worden **volgens het aanbod** waar ze gebruik van maken: het erkende versus het niet-erkende aanbod. Binnen het erkende aanbod onderscheiden we het gereserveerde versus het open aanbod:

- We zien 46.501 cursisten binnen **het erkende - gereserveerde aanbod**, bijna hetzelfde aantal als in 2023 (+1%). Het gaat hier voornamelijk om werkzoekende cursisten (43.117 of 93%).
 - » 28.388 werkzoekenden volgden in 2024 minstens één **opleiding**. Dit is een stijging ten opzichte van 2023 (+3%). In 2024 was 89% van de beroepsgerichte opleidingen door werkzoekenden gericht op een knelpuntberoep, wat hoger is dan in 2023 (83%).
 - » 25.951 werkzoekenden deden in 2024 een vorm van **werkplekieren**: dit aantal is gelijkaardig aan het aantal in 2023 (+1%). Het aandeel IBO's voor knelpuntberoepen steeg licht met 3 procentpunten naar 76% in 2024, het aandeel opleidingsstages voor knelpuntberoepen bleef stabiel met 86%.
- In **het erkende - open aanbod** zet de stijging zich verder zoals in voorgaande jaren: met 68.736 cursisten in 2024 is er een toename van 15% ten opzichte van 2023.
- Ook voor het **overige gekende aanbod** (niet-erkend) zien we een stijging ten opzichte van voorgaande jaren in het aantal unieke cursisten met in totaal 83.615 (+7%). Dit is volledig te verklaren door de stijgende instroom vanuit de Agentschappen voor Integratie en Inburgering (AGII's) (+8%).

Gelijk aandeel cursisten ten opzichte van de te begeleiden werkzoekenden

Het **aandeel te begeleiden werkzoekenden** (TBWZ) in persoonlijke dienstverlening (PDV) met hoge intensiteit die bezig zijn met competentieontwikkeling, lag in 2024 gemiddeld op **23%**. In vergelijking met 2023 duidt dit ongeveer op een **status quo** (-1%pt).

De jaren 2023 en 2024 zijn vrij gelijkaardig qua aandeel TBWZ in PDV hoge intensiteit bezig met competentieontwikkeling. **In 2024 lag het aantal TBWZ beduidend hoger** dan een jaar terug (meer dan 106.000 vs. 95.000). Aangezien het aantal klanten dat bezig was met competentieontwikkeling echter ook mee steeg, bleef het aandeel TBWZ bezig met competentieontwikkeling ongeveer op een gelijkaardige hoogte. Het relatief bereik van klanten met competentieontwikkeling blijft dus **eerder stabiel**.

Opleidingen van VDAB en partners voor knelpuntberoepen bij werkzoekenden

In 2024 onderscheiden we 614 beroepen, waarvan 246 knelpuntberoepen. Voor ruim 7 op 10 knelpuntberoepen is een opleiding bij VDAB mogelijk. Dit was goed voor ruim 19.000 werkzoekende cursisten.

Welke knelpuntberoepen zijn het meest populair bij onze werkzoekende VDAB-cursisten? In de grafiek zie je de top 20. Zorg en onderwijs scoort hoog: zorgkundige, verpleegkundige, kinderbegeleider en opvoeder zitten allemaal in de top 5.

Top 20 van het aantal unieke werkzoekende cursisten per knelpuntberoep



Getuigenissen



Slagerij Kapblok en
VDAB: drie mensen in
dienst via IBO

"In India studeerde ik sociologie en werkte ik op de boerderij van mijn vader. In België werkte ik tijdens het seizoen in de fruitpluk. Maar ik had nood aan meer stabiliteit. Toen ik me aanmeldde bij VDAB, kreeg ik een uitnodiging voor een jobdag voor de industrie. Dat sprak me aan, en vanaf dat moment ging alles heel snel. Na een korte opleiding mechanica en elektriciteit had ik de basis onder de knie en kon ik aan de slag bij e-power. Er is hier ruimte om te groeien en ik leer elke dag bij."

Naresh

"De metaalsector was volledig nieuw voor mij. Ik vond de job in het begin heel ingewikkeld en ik maakte vaak fouten. Het was een traject met veel vallen, maar telkens weer opstaan. Ik gaf niet op, want ik voelde mij gesteund door het vertrouwen van mijn werkgever en van mijn collega's. Ik leerde uit mijn fouten en zette door. Of ik trots ben op waar ik vandaag sta? Dat zal wel! Ik heb nu de eindverantwoordelijkheid voor elke bestelling die naar een klant of werf gaat."

Mohamed

"Zeven jaar geleden ben ik vrij abrupt in een rolstoel terecht gekomen. Mijn doel is altijd geweest om terug te gaan werken. VDAB heeft een hele mooie rol gehad in mijn traject: jullie hebben er onder andere voor gezorgd dat zowel ik als de school waar ik nu als docent en stagebegeleider aan de slag ben extra tegemoetkoming kreeg. Ik ben VDAB ontzettend dankbaar."

Gwen



Werken in de zorg via
'Oriëntatie zorg-
beroepen': in twee
weken tijd maken de
deelnemers kennis
met verschillende
zorgberoepen



Werken in de bouw,
iets voor jou? Promo-
video bouwopleidin-
gen Limburg

"Dankzij VDAB heb ik nu mijn eerste echte job in België. Ik kon geen Europees diploma voorleggen, maar mijn ervaring als stikster, die had ik wel. Het werk is fysiek soms zwaar, maar mijn inzet wordt beloond want ik krijg nu een vast contract. Ik heb een goede baas en een goede begeleidster. Ik werk graag bij AllWeb."

Svitlana

"Tijdens mijn reizen heb ik mijn liefde voor de natuur ontdekt. Toen ik terug ben gekomen, ben ik een opleiding tot boomverzorger gaan volgen, wat uitmondde in een IBO-traject. Heidi, mijn begeleidster bij VDAB, staat altijd klaar voor mij. Als ik vragen of bezorgdheden heb, kan ik altijd contact opnemen. Zij lost alles meteen op voor mij, waardoor ik mij volledig kan focussen op het werk."

Thomasz

"Bij VDAB heb ik zeer goede lesgevers leren kennen die mij naar een mooie baan hebben begeleid. Tot mijn dertigste op de schoolbanken zitten was niets voor mij geweest. Dus ja, ik ben supergelukkig met mijn job. En met mijn team. Het werk is fysiek zwaar maar ik leer elke dag bij. En we helpen elkaar."

Danylo

"Communiceren was voor mij niet altijd gemakkelijk, en soms is het dat nog steeds niet, omdat ik van nature heel introvert ben. Maar dankzij de opleiding Verkoopsmedewerker heb ik de durf gevonden om te spreken. Ik was al jaren op zoek naar werk. De opleiding heeft me veel zelfvertrouwen gegeven en het zet je dat ik nodig had om te starten in verkoop. En het is natuurlijk heel fijn wanneer je iets kan doen dat je graag doet. Dan ben je extra gemotiveerd."

Murielle



VDAB-opleidingen-
beurs Bouw en Indus-
trie Roeselare

Initiatieven 2024 in de kijker

Hospitality Heroes Antwerpen

Op 6 februari 2024 lanceerden Horeca Forma, de stad Antwerpen en VDAB voor de vierde keer het opleidingsproject 'Hospitality Heroes' om het personeelstekort in de Antwerpse horeca aan te pakken. 150 werkzoekenden en niet-beroepsactieven namen deel aan workshops in het Hilton hotel om verschillende horecajobs te ontdekken. Ze konden kiezen uit vier opleidingen: zaalmedewerker, kamerdienst, afwastechnieken of keukenmedewerker. Op 3 juni ontvingen 20 anderstalige nieuwkomers hun opleidingscertificaat als onderdeel van het project.



Europese ministers van Visserij bezoeken visserijsimulator van VDAB

De visserijsector heeft te kampen met een tekort aan goed opgeleide medewerkers. Op 24 en 25 maart 2024 nodigde Vlaams minister van Visserij Hilde Crevits haar Europese visserijcollega's uit voor een informele Raad visserij in Brugge en Zeebrugge om de uitdagingen in de sector te bespreken. Op 25 maart bezocht de delegatie het maritiem opleidingscentrum van VDAB in Zeebrugge, waar cursisten worden opgeleid voor knelpuntberoepen in de scheepvaart. Het opleidingscentrum biedt ook een opleidingstraject visserij met een nieuwe visserijsimulator. VDAB werkt samen met privépartners zoals DEME en Jan De Nul om de sector te ondersteunen.

Beleefdag in de Zorg 2024

Op 23 april organiseerde VDAB een beleefdag in de zorg, verspreid over Vlaanderen. Werkzoekenden en geïnteresseerden konden op verschillende locaties kennismaken met zorgberoepen en zorggerelateerde opleidingen. In elke provincie viel er wat te beleven. Zo lag in Damme de focus op sportmedische revalidatie en woonzorg en waren er in Anderlecht doe-activiteiten zoals reanimatiesimulaties. Leuven bood een inkijk in kinderopvang, ouderenzorg en leefgroepbegeleiding. Mechelen liet bezoekers kennismaken met jeugdzorg bij Emmaüs en in Hasselt waren er workshops over reanimatie, autisme en visuele beperkingen. In Gent ten slotte deelden zorgverleners en kinderbegeleiders hun ervaringen en namen diverse zorgorganisaties deel.

Vertaalapp FACT nu ook beschikbaar voor de bouw- en zorgsector

De mobiele app 'First Aid Communication Tool' (FACT) bestond al voor de land- en tuinbouw, de metaalindustrie, de schoonmaak, de horeca en de verpakingssector. Dit jaar kwamen de bouwsector en de zorg erbij. FACT is een app die vertaalt tussen elf talen en bevat beeldmateriaal en audio, waardoor communicatie op de werf of in zorginstellingen met anderstaligen makkelijker wordt. Technische termen worden uitgelegd in eenvoudige taal. De app is ook geschikt voor analfabete gebruikers dankzij de visuele en audio-ondersteuning.

Leuven verwelkomt derde Talentenplatform met focus op duaal leren

Op 1 oktober 2024 organiseerde de stad Leuven, VDAB, Provincie Vlaams-Brabant, RTC Vlaams-Brabant en Voka-Kvk Vlaams-Brabant het derde Talentenplatform om de lokale arbeidsmarktproblemen aan te pakken. Het platform brengt onderwijs- en arbeidsmarktspelers samen om oplossingen te vinden voor openstaande vacatures. Duaal leren, waarbij leerlingen praktijkervaring opdoen naast school, stond centraal.

Leuven zelf biedt 41 duale studierichtingen aan. Het Talentenplatform verbindt scholen en werkgevers om duaal leren te bevorderen en leerlingen een mooie start op de arbeidsmarkt te geven.

Proefproject Startklaar! stoomt zij-instromers en herintreders klaar voor een job als leerkracht

Het onderwijs in Vlaanderen heeft te kampen met een groot lerarentekort. Vooral voor secundair onderwijs is het moeilijk om gekwalificeerde leerkrachten te vinden. Daarom lanceerden VDAB, Vives, Howest en de Provincie West-Vlaanderen het project Startklaar! om zij-instromers en herintreders voor te bereiden op een job als leerkracht. Startklaar! biedt online modules, coaching en ondersteuning op de werkplek. Het project heeft als doel de uitval van zij-instromers te verminderen en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.





Onze
medewerkers



35 jaar VDAB: een mijlpaal om te vieren!

2024 was een bijzonder jaar voor ons en onze medewerkers, want we vierden onze 35e verjaardag. Een moment om stil te staan bij onze rijke geschiedenis, onze successen te vieren en vol enthousiasme vooruit te kijken naar de toekomst. Het hoogtepunt van ons jubileumjaar was het event '35 jaar VDAB' in Flanders Expo in Gent.

In een korte video brachten we de meest memorabele momenten van de voorbije 35 jaar prachtig in beeld. Bij ons personeelsblad Content zorgden we voor een extra editie in de vorm van een terugblik door het personage 'doctorandus Kelderman'. [Je leest de digitale versie hier.](#)



35 jaar focus op de arbeidsmarkt

Sinds de oprichting in 1989 is VDAB uitgegroeid tot een moderne en dynamische organisatie die inspeelt op de laatste trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De digitalisering, de toenemende vraag naar flexibiliteit en de focus op levenslang leren zijn enkele van de uitdagingen waar VDAB zich succesvol op heeft aangepast. Deze 35 jaar zijn te danken aan de klantgerichtheid, openheid en loyaliteit van alle medewerkers. VDAB is dan ook trots op hen en op de rol die de organisatie tot nu toe kon spelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Klaar voor de volgende 35 jaar!

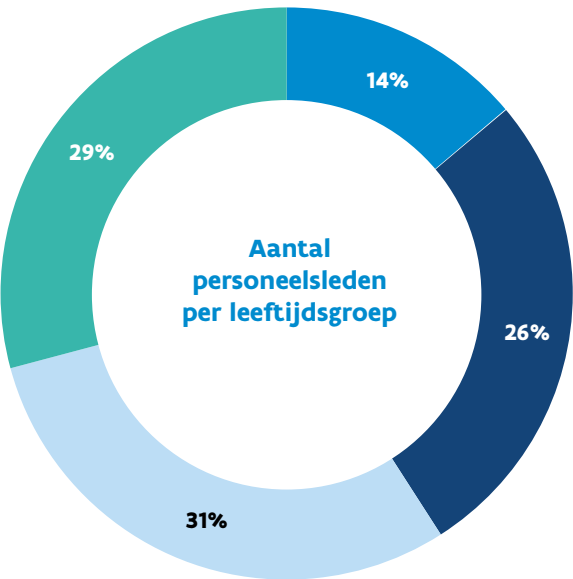


In cijfers

Personeelsbestand

Werknemers 31/12/2024	4.761
Waarvan tijdelijk	94
Opdeling per gender	
Mannen	27%
Vrouwen	73%

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



Een diverse organisatie

	2019 (%)	2024 (%)	Richtcijfers 2025	Richtcijfers VO
Personeelsleden met een met handicap of chronische ziekte	3,64%	6,26 %	6%	3%
Personeelsleden van buitenlandse origine	11,97%	14,01%	16%	10%
Niveau D	8,9%	4%	nvt	
Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	28,09%	28,61%	nvt	
Aandeel vrouwen in een leidinggevende managementfunctie	57,98%	59,57%	50%	40%

We werken met officiële cijfers van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

Eind december telde VDAB 4.761 medewerkers, dit zijn er 230 minder dan eind 2023. Hiermee behaalt VDAB de te behalen norm voor personeelsbesparing eind 2024. Deze besparing werd gerealiseerd door:

- uitbesteding schoonmaak
- daling administratieve profielen, ondersteund door de interne HR-loopbaancampus
- productiviteitsverhoging contactcenter
- strikte monitoring op personeelsnormen bij alle afdelingen

Personeelspeiling 2024: de medewerkers aan het woord

In 2024 peilde de Vlaamse overheid naar de tevredenheid van alle medewerkers over hun werk. 65% van de VDAB-medewerkers nam deel, en dat zorgde voor waardevolle inzichten. De algemene conclusie? Er loopt veel goed, én er is ruimte voor verbetering.

Wat gaat goed?

Medewerkers voelen zich goed op het werk en zijn trots op hun bijdrage aan de samenleving. De relatie met de leidinggevendenden is sterk, met waardering voor eerlijke evaluatie, respect en feedback. Hybride werken wordt positief ervaren, wat de werk-privé-balans ten goede komt. Ook de tevredenheid over loopbaan- en groeikansen is gestegen.

Waar kunnen we beter?

De werkdruk blijft een aandachtspunt. VDAB werkt aan oplossingen. Daarnaast is er behoefte aan meer autonomie, en meer transparantie over en inspraak bij beslissingen.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De Personeelspeiling 2024 geeft richting. VDAB neemt de feedback serieus. De resultaten leiden tot concrete acties om de werkdruk te verlagen, de inspraak te vergroten en de communicatie te verbeteren. VDAB is de medewerkers dankbaar voor hun input en blijft werken aan een fijne en succesvolle werkomgeving.



VDAB als Baanbrekende Werkgever

Baanbrekende Werkgever is een netwerk van organisaties die zich inzetten voor een gezonde en inspirerende werkomgeving. In 2024 nam VDAB deel aan dit netwerk als sponsor én actieve deelnemer. Samen met de andere deelnemende organisaties en bedrijven verdiepte VDAB zich in de thema's welzijn, verbondenheid, diversiteit en inclusie, talentontwikkeling en klimaatbewuste werkgever.

Uit een scan tijdens dit traject bleek, dat de organisatie op al deze domeinen minstens gemiddeld scoort in vergelijking met andere grote organisaties. En bovengemiddeld op vlak van talentontwikkeling, diversiteit en inclusie, en klimaatbewuste werkgever. De focus lag tijdens het traject dan ook op welzijn en verbondenheid.

Binnen het traject Baanbrekende Werkgever heeft VDAB onder andere een nieuwe tool ontwikkeld om werkdruk bespreekbaar te maken: de Werkdrukwijzer. Deze checklist helpt de leidinggevend en teams om de oorzaken van werkdruk te identificeren en samen oplossingen te vinden, of om de signalen door te geven als de oorzaken buiten hun controle liggen.





Werken bij ons baanbrekend team?

[Bekijk onze vacatures](#)



Lees meer over VDAB als baanbrekende werkgever





De week van Nilüfer Mustafa, Bemiddelaar basisdienstverlening - Werkwinkel Hasselt

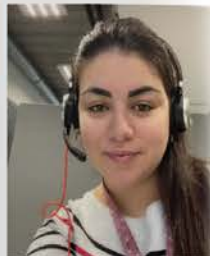
Met meer dan 4.000 werken we bij VDAB. We gaan allemaal voor hetzelfde doel, maar iedere job is anders. In 'De week van' brengen we een werkweek van een collega in beeld. Deze keer is het de beurt aan Nilüfer Mustafa, Bemiddelaar basisdienstverlening in de werkwinkel van Hasselt.

Maandag

9 uur
Goedemorgen Hasselt! Om 9 uur openen mijn collega en ik de deuren. Lamellen open? Post gecheckt? Super! We ontvangen alle werkzoekenden en ondersteunen hen als het nodig is. Wist je dat je aan de kiosk een andere taal kan kiezen? Zo is het makkelijk voor anderstaligen om hun weg te vinden tijdens hun eerste contact met VDAB.



11 uur
Er komen veel werkzoekenden binnen met verschillende vragen. Van ondersteunen aan de zelfschrijvingspc's tot samen een opleiding aanvragen. Ik vind het belangrijk om klanten te coachen zodat ik hun digitale vaardigheden kan inschatten en hen wegwijs kan maken in het digitale dossier. Ik doe de eerste screening en inschatting en zorg dat elke werkzoekende bij de juiste bemiddelaar in de cluster terecht komt. Een goed contact met de verschillende sectoren is belangrijk, want bij basisdienstverlening verwijzen we klanten door binnen het hele VDAB-netwerk.



Dinsdag

8.30 uur
Goedemorgen vanuit... Pelt! Als bemiddelaar basisdienstverlening zijn we flexibel. Dat wil zeggen dat we onze dienstverlening kunnen garanderen in elke werkwinkel. Hierdoor werk ik met verschillende collega's over heel Limburg en breid ik mijn netwerk verder uit.



13 uur
Ik volg online opleiding over het Propeller-model. Die helpt me om onze klanten nog beter in te schatten. Een echte aanrader!

Woensdag

9 uur
Even administratie bijwerken tijdens deze voormiddag thuiswerk. Ik zoek ook extra informatie op over cases die voor mij op de werkvloer nog onduidelijk zijn. Bijvoorbeeld informatie over de Bif-klanten of RIZIV-klanten. Zo ben ik op de hoogte van de verschillende klantprocessen van iedere klantgroep en kan ik correcte informatie geven over de vervolgstappen. Want ik ben altijd nieuwsgierig naar het antwoord op de vraag: wat kunnen we voor jou betekenen?



13 uur
Aangekomen in het opleidingscentrum Trichterheide. Vandaag volg ik met een heleboel collega's een workshop elektrisch rijden: met onze elektrische VDAB-wagens natuurlijk.



Donderdag

9 uur
Onderweg naar werkwinkel Maasmechelen. Samen met mijn ochtendhumeur spring ik achter het stuur.



13 uur
Onze teamvergadering gaat deze keer door in Pelt. Deze regenboog geeft vandaag kleur aan onze vergadering. We bespreken cases en veranderingen op de werkvloer. Onze klanten zijn heel divers en de regelgeving is niet altijd in eenvoudige taal geschreven. Hoe pakt een andere collega het aan? We leren van elkaar en geven elkaar tips over welke aanpak werkt, en welke juist niet.



Vrijdag

9 uur
Een hele goeie morgen vanuit Beringen! Ik installeer mijn laptop en ga mijn vriend begroeten: Eddy, de koffiemachine. Want ik werk pas echt goed na een bezoekje bij Eddy!



13.30 uur
Of we ons geamuseerd hebben op het Bloesemfeest? Dat zal wel! En hoe later het werd, hoe gekker de foto's.



De week van Melanie Sacré, Instructeur Industrieel stikken en Confectie Oost-Vlaanderen

Met bijna 5.000 werken we bij VDAR. 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 Melanie Sacré, instructeur Industrieel stikken en Confectie in Oost-Vlaanderen.

Maandag

8.00 uur
We beginnen de week met het verwelkomen van een nieuwe cursist. Samen vullen we de inlichtingenfiche in en tekenen we de contracten. Na de administratie kan ze meteen starten: de opleiding is begonnen.



9.30 uur
Eerst laat ik zien hoe ze de machines moet bedraden. Daarna kan de cursist zelf aan de slag.



Dinsdag

9.30 uur
Mijn collega en klantenconsulent Joyce Cappuyns en ik hebben vandaag klanten uitgenodigd voor een infosessie over de opleiding. Ik ben instructeur van een carroussel-opleiding. Dit betekent dat mijn opleiding georganiseerd wordt op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen. Momenteel geef ik een opleiding in Wondelgem en in september start er een nieuwe opleiding in Oudenaarde.



Nathalie Thiery zal de NODO-ondersteuning geven voor deze opleiding. Daarom is ze ook van de partij. Ze helpt anderstalige cursisten om het vakjargon goed onder de knie te krijgen.

Woensdag

8.00 uur
Het stikwerk dat de cursisten als oefening gemaakt hebben, wordt gesneden met de snijtafel. Die staat in Oudenaarde. Ik zorg voor voldoende voormat en ga daar indien nodig een dag snijden zodat de cursisten altijd genoeg oefenmateriaal hebben.



Donderdag

9.30 uur
Mijn machinepark is recent vernieuwd en dus krijgen de oude machines een nieuw leven bij verschillende bedrijven. De machines worden gelabeld per organisatie en vandaag opgehaald. Ik kijk na welke machine bij welke organisatie hoort.

13.30 uur
Teamvergadering in Oudenaarde. Vandaag hebben we twee speciale gasten. Onze clustermanager Carine D'Haeseleer komt langs om toelichting te geven over de nieuwe teamstructuur.



Ook onze collega Sarah Pannekoeke komt op bezoek met haar zoonnetje. We hebben samengelegd voor een leuk cadeau om Liam te verwelkomen!



Omdat we vacaturegericht werken, kijken we welke producten in het bedrijf van tewerkstelling worden gestikt. Deze stukken knippen we met de hand. Dit is ook een goede oefening voor de cursisten. Zo krijgen ze een goed inzicht en leren ze met grote stofscharen werken.

Vrijdag

10.00 uur
Vandaag heb ik een afspraak bij het stagebedrijf in Dendermonde voor de eindevaluatie van de opleidingsstage van mijn cursist Jawayer. Ik neem de trein van Gent naar Dendermonde en fiets nog een stuk met mijn plooi fiets. Ik bespreek samen met mijn cursist en de verantwoordelijke wat ze geleerd hebben en kijk of er een mogelijkheid is om vast in het bedrijf te gaan werken.



13.00 uur
Administratief ik stuur alle documenten van de stage door naar mijn collega van administratie zodat de stagemap in orde gemaakt kan worden.



16.00 uur
De werkweek zit erop. Ik kijk naar buiten en het regent! Gelukkig kan ik rekenen op VDAR, niet enkel voor werk maar ook voor regenkledij. Voilà, het weekend licht me droog toe. Ik ben er mee weg!



Samen maken we het verschil

Koen Van der Steen, ontwikkelaar Werkplekieren in Antwerpen

"Het is heel leuk om te zien dat die mensen van niks kunnen in de horeca tot een toffe job kunnen komen. Dat geeft een goed gevoel. Zo heb ik het verschil gemaakt voor Hussein, een jongeman uit Libanon. We zijn altijd contact blijven houden, ook na de opleiding, na de stage, tijdens de tewerkstelling. Hij is heel dankbaar dat we hem altijd gesteund hebben en de opleiding laten volgen hebben. Hussein runt nu een eigen zaak."



Dimitri Spruytte, instructeur Torenkraanbestuurder in West-Vlaanderen

"Iemand zien toekomen als een klein bloempje en hem zien openbloeien tot een boekje, dat is de max. Zo ging het ook met Guillaume, een jongen van 21 met dyslexie. Er waren grote twijfels of hij wel geschikt was voor de bouwsector. We hebben het verschil gemaakt door enorm veel geduld te hebben. En door altijd in hem te geloven."

Vanessa Almeida da Silva Amorim, instructeur Retail in Brussel

"Samen proberen we de weg naar de arbeidsmarkt voor onze cursisten zo kort mogelijk te maken. Daarom werken we zo veel mogelijk op maat van wat ze nodig hebben en heel vacaturegericht. En we zetten extra in op de skills waarvan we weten dat winkels het verwachten, zoals talenkennis en klantgerichtheid."



Dominik Geys, instructeur Lassen in Wondelgem

"Elk jaar plaatsen wij gemiddeld 40 cursisten. Die leiden we op in een van onze 20 lascabines. Naast technische vaardigheden trainen wij onze cursisten op stiptheid, netheid en attitude. Wij voelen snel aan wie in welk bedrijf past. Net daarom vertrouwen werkgevers VDAB."



Greet Verheyen, consulent Zelfstandig Ondernemen in Antwerpen

"Voor mij zit de passie in mensen zien groeien. Daar haal ik echt voldoening uit. Zo heb ik het verschil kunnen maken voor Hanne. Zij is iemand die heel veel ervaring had in de psychotherapie en die zelfstandig ondernemer wilde worden. Ze kwam bij mij in een periode van werkloosheid en alles liep niet van een leien dakje, te meer omdat ze zelf ook een tijdje ziek werd. Dus hebben we het verschil gemaakt voor haar gemaakt door te remmen op het moment dat het nodig was. Even het traject stopzetten om het later te hervatten en te voltooien."

Samen sterk tegen agressie op de werkvloer

Bij VDAB zetten de medewerkers zich elke dag in om mensen te begeleiden naar werk. Net als andere dienstverleners komen ze soms in situaties terecht waarin klanten agressief reageren. Dit heeft een grote impact op het welzijn van de medewerkers en belemmert een veilige werkomgeving. Daarom werkte VDAB in 2024 een verder aan een organisatiebrede, consistente aanpak.

Praktische maatregelen:

Gesprekslokalen zijn zo ingericht dat zowel klant als medewerker veilig kunnen vertrekken. Losse voorwerpen worden verwijderd en medewerkers werken nooit alleen in het gebouw. Er is een proefproject opgestart met noodknoppen op de werkplek.

Sensibilisering:

een affichecampagne in de gebouwen riep bezoekers op om altijd kalm te blijven en voor andere oplossingen te kiezen dan agressie.



Paul Wuyts, teamleider in Antwerpen: "Als je kan uitleggen wat je voelt en als je luistert naar elkaar, kan je agressie voor een stuk vermijden."

Opleidingen:

Medewerkers kunnen interne opleidingen volgen om beter te leren omgaan met agressie.



Emily Depoortere, administratief medewerker in West-Vlaanderen:

"Dankzij de opleiding 'Omgaan met agressie' zie ik nu ook veel beter het verschil tussen mensen die emotioneel zijn of mensen die bewust agressief doen."

Meldingscultuur:

Via sensibilisering en laagdrempelige meldingskanalen stimuleert dat elk geval van agressie wordt gemeld.



Projectleiders Valérie Wojciechowski en Carole Castelein:

"Uit onze bevraging bleek dat 59% van de slachtoffers een geval officieel meldt. Dat cijfer willen we omhoog. Hoe meer informatie we hebben, hoe beter we het probleem kunnen aanpakken en zorgen voor de juiste ondersteuning van de betrokken collega's."

Ondersteuning:

Medewerkers kunnen terecht bij collega's, leidinggeven, het provinciale meldpunt agressie en de interne en externe preventieadviseurs psychosociale aspecten.

VDAB blijft zich ook in 2025 verder inzetten voor een veilige en respectvolle werkomgeving en wordt daarin gesteund door minister Demir.



Niet akkoord met een beslissing?

**BLIJF
KALM
EN
LAAT HET
ONS WETEN**

vdab.be/klachten
We doen ons best om je te helpen.



9

Duurzaam
ontwikkelen

VDAB: op weg naar een duurzame toekomst

Stel je een Vlaanderen voor waar de natuur floreert, klimaatverandering wordt aangepakt, in een maatschappij en een arbeidsmarkt waar iedereen een plek kan vinden? Dat is de ambitie van Vlaanderen én van VDAB. VDAB zet duurzaamheid niet alleen op de agenda, de organisatie ademt het.

De inspiratie hiervoor? Dat zijn de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals - SDG's) van de Verenigde Naties. Deze doelen vormen de basis voor 'Visie 2050', Vlaanderens ambitieuze plan voor een sociaal, open, veerkrachtig en internationaal verbonden Vlaanderen, waar welvaart en welzijn hand in hand gaan met slimme, innovatieve en duurzame oplossingen. VDAB is er klaar voor om deze visie mee te realiseren. 'Vizier 2030' is de concrete tussenstap op weg naar 2050, en VDAB stemt zijn duurzaamheidsbeleid hier naadloos op af. VDAB wil duurzaamheid verankeren in alles wat de organisatie doet: de kernactiviteiten, de manier van werken, de diensten, en de processen. Of het nu intern of extern is, in elke stap van de waardeketen, duurzaamheid is een zichtbaar en onmisbaar onderdeel van VDAB.



Het duurzaamheidsbeleid van VDAB: deel van ons DNA

Duurzaamheid in processen en voor klanten

VDAB gaat voor duurzaamheid in al zijn facetten. De organisatie integreert het in zijn processen en dienstverlening aan klanten en eindgebruikers. Dit betekent concreet: het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, het ondersteunen van een duurzame loopbaanontwikkeling en het aanbieden van opleidingen die bijdragen aan een groene economie.

Governance: verantwoordelijkheid en transparantie

VDAB streeft naar een sterk bestuur, gekenmerkt door ethiek en verantwoordelijkheid. De organisatie rapporteert transparant over zijn duurzaamheidsinspanningen, in lijn met de Europese CSRD-wetgeving. Duurzaamheid is verankerd in de besluitvormingsprocessen en het management draagt de verantwoordelijkheid voor de implementatie en opvolging van het duurzaamheidsbeleid.

VDAB is dé partner voor inclusief en duurzaam werk, met een brede maatschappelijke impact, gedragen door milieubewuste en betrokken medewerkers. VDAB draagt zo in essentie al bij aan de SDG's, door zijn missie te realiseren. Duurzaamheid is geen bijzaak, maar een geïntegreerde opdracht waar iedereen bij VDAB aan meewerkt.

Duurzaamheid in de ondersteunende processen

De ondersteunende diensten zorgen voor een duurzame werkomgeving, met aandacht voor een breed scala aan duurzaamheidsdomeinen. Denk hierbij aan welzijn op het werk, slim inkopen, financieel beheer, inclusief personeelsbeleid, en nog veel meer.

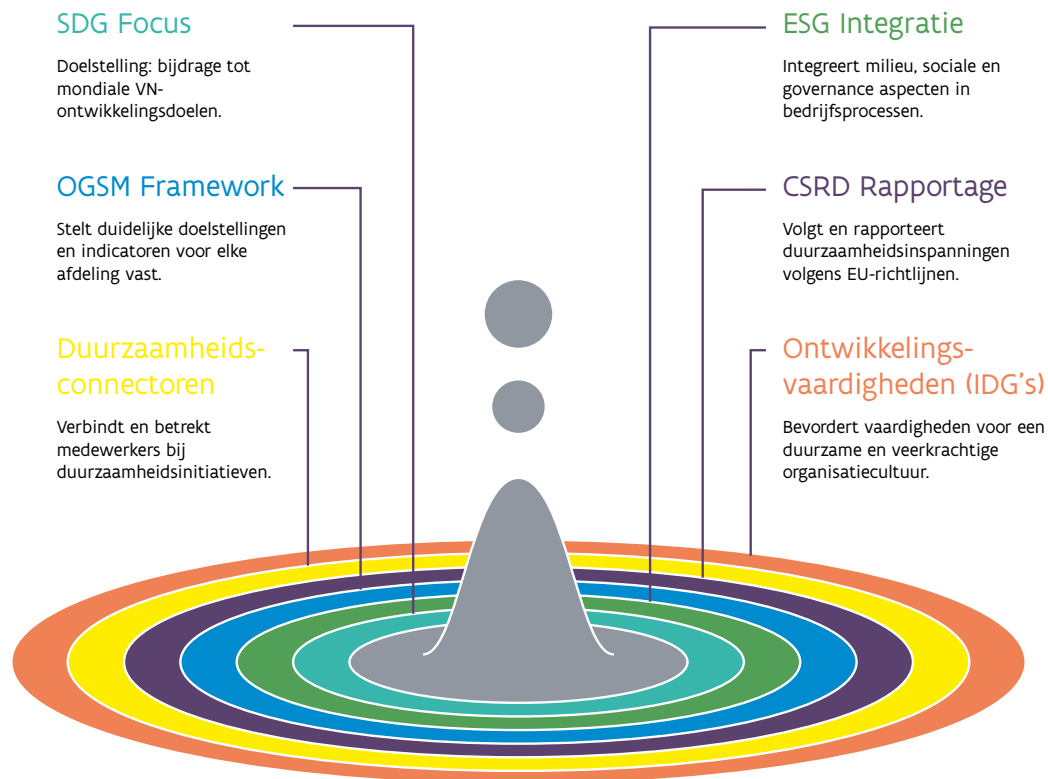
Duurzaamheid in de bedrijfscultuur

De interne en externe inspanningen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. VDAB wordt hierin ondersteund door wettelijke kaders én door het stimuleren van een duurzame bedrijfscultuur. Dit is een ambitieus proces, dat VDAB wil realiseren door te sensibiliseren, activeren, integreren en transformeren. VDAB werkt continu aan bewustwording rond de SDG's en hoe elke medewerker hieraan bijdraagt.

De **duurzaamheidsconnectoren** spelen hierin een grote rol. Het zijn interne ambassadeurs die de ESG/SDG-doelen in de bedrijfscultuur verankeren. Zij stimuleren collega's om duurzaam te denken en te handelen en zorgen voor concrete acties.

Een gelaagde aanpak

De illustratie hieronder toont de gelaagde aanpak van VDAB's duurzaamheidsstrategie. Centraal staat een cultuur van eigenaarschap en leiderschap, die de basis vormt voor alle duurzaamheidsinspanningen. De strategie is opgebouwd rond verschillende essentiële elementen: een duidelijke SDG-focus die bijdraagt aan de mondiale VN-ontwikkelingsdoelen, ESG-integratie die milieu, sociale en governance aspecten in de bedrijfsprocessen verwerkt, en CSRD-rapportage die de duurzaamheidsinspanningen transparant maakt volgens EU-richtlijnen. Het OGSM-framework zorgt voor heldere doelstellingen en indicatoren per afdeling, terwijl de IDG-ontwikkelingsvaardigheden (inner development goals) medewerkers competent maken voor de transitie naar een duurzame en veerkrachtige organisatiecultuur, richting de SDG's. Duurzaamheidsconnectoren spelen een verbindende rol door medewerkers te betrekken bij duurzaamheidsinitiatieven, waardoor duurzaamheid breed gedragen wordt binnen VDAB. Dankzij deze gelaagde aanpak zet VDAB elke dag weer nieuwe stappen naar een duurzame toekomst.



Duurzaam, betrouwbaar, gecertificeerd

VDAB zet sinds zijn ontstaan sterk in op duurzaam werken en ESG, zowel in opleidingen als bedrijfsvoering. Al bijna 20 jaar behoudt VDAB het ISO 14001-certificaat voor milieuzorg en sinds 2020 ook het ISO 50001-certificaat voor energiemangement. Dit onderstreept zijn pioniersrol en voorbeeldfunctie als overheidsbedrijf.

ISO 14001 milieumanagement **ISO** **ISO 50001** energiemangement



10

iedereen
draagt bij,
iedereen
werkt mee

Vooruitblik op de nieuwe legislatuur

Extern onderzoek

VDAB kreeg de voorbije legislatuur de opdracht om meer mensen te bereiken en te begeleiden naar werk. Sinds 2019 schreven meer dan 470.000 mensen die voorheen niet actief waren op de arbeidsmarkt, zich in bij VDAB. In 2023 vroeg de minister van Werk, Jo Brouns, aan VDAB om mee te werken aan een extern onderzoek. Doel: **met open vizier durven kijken naar de toekomst.**

Jo Brouns in maart 2024: “De werkzaamheidsgraad is de afgelopen jaren gestegen naar 77%. VDAB heeft daar een belangrijke rol in gespeeld. Om nog meer mensen aan de slag te krijgen, moeten we kijken naar mensen die vandaag niet beroepsactief zijn. Om hen aan de slag te krijgen, moet VDAB zich focussen op zijn kerntaken: bemiddelen en opleiden. Dat moet VDAB doen samen met lokale partners.”

Uit het onderzoek komt de activering van niet-beroepsactieven als een van de voornaamste uitdagingen naar voren. Het onderzoek vertrekt van een analyse van de toekomst van de arbeidsmarkt. Daaruit blijkt dat de huidige uitdagingen tegen 2030 nog scherper zullen zijn. Zo zal de nood aan nieuwe arbeidskrachten blijven toenemen, net als de behoefte aan nieuwe vaardigheden. Tegelijkertijd zal het aantal arbeidskrachten door de vergrijzing en uitval blijven dalen. Een uitgebreid rapport formuleert aanbevelingen voor VDAB en voorwaarden voor succes.

Wim Adriaens:

- “De nieuwe werkzoekenden, mensen die voorheen niet-beroepsactief waren, zorgen voor nieuwe uitdagingen. Want dit zijn mensen die vaak al enige tijd niet meer gewerkt hebben, en die ook heel wat drempels tegenkomen, bijvoorbeeld op vlak van talenkennis, vaardigheden, mobiliteit, huisvesting en kinderopvang. Voor hen zijn opleidingen en de juiste ondersteuning cruciaal. We zullen bekijken hoe we **de rol van bemiddelaars kunnen versterken**. Zij kunnen voor een werkzoekende de vertrouwde gids zijn die hen stap voor stap begeleidt in de zoektocht naar werk.
- Deze legislatuur bereiken we de vele niet-beroepsactieven door samen te werken met partners. Het onderzoek bevestigt dat VDAB daarmee de juiste richting is ingeslagen, maar maakt ook duidelijk dat er meer focus nodig is. Zo gaan we met onze nieuwe ecosysteemstrategie de **samenwerking met onze betrokken partners op punt stellen**.
- VDAB zit niet aan alle knoppen van de arbeidsmarkt en is niet als enige speler verantwoordelijk voor het realiseren van een werkzaamheidsgraad van 80%. Maar VDAB zit wel achter het dashboard van de arbeidsmarkt en heeft een overzicht, waardoor we weten wat er nodig is. Als men van ons verwacht dat we meer mensen begeleiden naar werk, dan hebben we **meer data nodig**. Gedeelde doelstellingen met onze partners zullen helpen om resultaten te boeken.”



Regeerakkoord 2024-2029

Het Vlaamse regeerakkoord 2024-2029 vraagt van VDAB een hervorming en een focus op de kerntaken.

De ambitie om een **werkzaamheidsgraad van 80%** te realiseren, blijft een topprioriteit. VDAB krijgt opnieuw een belangrijke rol toebedeeld om die ambitie te realiseren. Maar het realiseren van een hogere werkzaamheidsgraad zal niet alleen van VDAB afhangen.

Wim Adriaens: "Alle neuzen moeten richting werk staan. Daarom ben ik tevreden om te zien dat 'werk' ook opgenomen is in andere beleidsdomeinen. Zo krijgen de lokale besturen een belangrijke rol in activering van mensen met een leefloon, en krijgen het RIZIV en de ziekenfondsen een rol in de opvolging van langdurig zieken in hun traject naar werk. Veel werkzoekenden botsen namelijk op drempels buiten het beleidsdomein Werk. Het is positief dat de nieuwe regering fors investeert om deze drempels weg te werken, denk bijvoorbeeld aan kinderopvang, mobiliteit, en sociale huisvesting."

Aan VDAB wordt gevraagd om te focussen op zijn **kerntaken**: bemiddeling, matching, databeheer, activeringsregie en controle en sanctionering van werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering.

Wim Adriaens: "VDAB wordt gevraagd om duidelijk te focussen op de kerntaken. We zullen dus gericht aan het werk moeten gaan, ook ten aanzien van wie we in begeleiding nemen. We gaan ons in de komende jaren ook optimaal organiseren om die taken zo goed mogelijk te vervullen."

Het regeerakkoord vermeldt ook een **beheersovereenkomst**. Iets waar de Raad van Bestuur van VDAB vragende partij voor was.

Elke Jeurissen, voorzitter van de raad van bestuur van VDAB in de vorige legislatuur: "We zijn heel tevreden dat er een beheersovereenkomst komt. Die moet ons de nodige stabiliteit en focus geven. Het biedt de mogelijkheid om op middellange termijn heldere en realistische doelstellingen voorop te stellen voor VDAB."

Zuhal Demir, de nieuwe minister van Werk, en de eerste minister in bijna twee decennia die de domeinen Onderwijs en Werk combineert, in een interview voor het VDAB-personeelsblad Content: "Iedereen heeft talent. Daar ben ik rotsvast van overtuigd. De kern ligt voor mij bij de activering van niet-beroepsactieven die heel moeilijk naar werk te krijgen

zijn, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En dan zijn er de langdurig zieken, waarover we nieuwe samenwerkingsafspraken moeten maken met het RIZIV en met de ziekenfondsen. Ik begrijp dat de nieuwe federale regering de werkloosheid beperkt in de tijd. Dat geeft ons een krachtige hefboom om langdurig werkzoekenden naar werk te stuwten, al dan niet via een verplichte taalopleiding. Als dat bovendien betekent dat er meer op maat moet gewerkt worden, of er meer opleidingen voor knelpuntberoepen moeten komen, dan zullen we daarvoor zorgen."



PMO als motor voor transformatie

Vijf jaar PMO

Projecten helpen VDAB om de organisatiedoelen te realiseren. Dankzij de PMO-werking starten enkel projecten op die VDAB écht wil realiseren.

In 2024 bestond de PMO-werking vijf jaar. Sinds 2019 werden bijna 382 projecten opgeleverd, ongeveer de helft daarvan droegen bij aan een meer performante organisatie, de andere helft waren verbeteringen en vernieuwingen aan de VDAB-dienstverlening. In totaal werd ongeveer 160 miljoen euro aan middelen beheerd door de PMO-werking. Met het aflopen van de legislatuur werden deze programma's opgeleverd: resultaatgericht beheer, VDAB dataplatform, data governance en I&T Agility.

VDAB werkte in 2024 verder aan de professionalisering van de PMO. Het project 'Actuals' was het sluitstuk om tot een transparanter financieel beheer en een betere projectwerking te komen. Zo zorgt VDAB ervoor dat de organisatie bewuster met middelen omgaat, werkbelasting nauwkeuriger opvolgt en leert uit de effectieve inzet van middelen om in de toekomst evenwichtiger te budgetteren.

De vier portfolio's in 2024

Portfolio Arbeidsmarktbeheer

- Business Operating Model Burger & Werkgever (instroom - doorstroom - uitstroom)
- Digitalisering werkgeversdienstverlening
- Partnerbeheer
- Competentieversterking

Portfolio Data:

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

Portfolio I&T

- Het I&T Agility programma (afgerond)

Portfolio Organisatiebeheer

- Nabijheidsstrategie
- Resultaatgericht Beheer

PMO-projecten in de kijker

Project proactieve benadering niet-beroepsactieven

Vrij ingeschreven werkzoekenden nu sneller ingeschat, 22% stroomt uit naar werk

Vrij ingeschreven werkzoekenden activeren (de klanten in categorie 03) is cruciaal om de 80% tewerkstellingsgraad te halen. Ruim een jaar na de start van de proactieve benadering van deze klantengroep, ziet VDAB de resultaten.

Wat is de proactieve benadering?

In oktober 2023 begon VDAB de vrij ingeschreven werkzoekenden proactief te benaderen. Dat wil zeggen dat bemiddelaars van het contactcenter en uit de regio na inschrijving zelf contact opnemen met deze klanten.

Als de klant na twee contactpogingen onbereikbaar blijkt of niet wil werken, dan wordt die geregistreerd als burger zonder arbeidswens.

Inschatting binnen de 3 maanden gestegen

Het is de bedoeling dat een klant binnen de drie maanden na inschrijving is ingeschat. En dat lukt steeds beter: dit percentage is sterk gestegen sinds VDAB begonnen is met de proactieve benadering.

Welke vrij ingeschreven werkzoekenden benaderde VDAB van oktober 2023 tot en met september 2024?

- 31.403 klanten, waarvan 40% bij het contactcenter en 60% bij de regio's
- Meer dan de helft van deze klanten heeft weinig kennis van het Nederlands en/of een migratieachtergrond.
- Meer dan 50% van deze klanten is tussen 25 en 34 jaar oud.
- 37% is hooggeschoold, waarvan bijna de helft niet goed Nederlands spreekt
- 3 maanden na inschrijving blijkt 15% geen arbeidswens te hebben en is 22% uitgestroomd naar werk

VDAB blijft deze klanten sensibiliseren, hun bezwaren ombuigen en zorgen dat ze kleine stappen zetten naar de arbeidsmarkt. Het aantal klanten dat na 3 maanden nog geen status dienstverlening heeft, wil de organisatie verder herleiden tot een minimum.

Project leerjobs

Proefproject Leerjobs: een nieuwe kans voor niet-beroepsgekwalficeerde jongeren

Op 1 januari 2024 startte VDAB in samenwerking met partners (Syntra en sectororganisaties) met 'leerjobs'. Dankzij een leerjob kunnen niet-beroepsgekwalficeerde werkzoekende jongeren een beroep aanleren op de werkvloer van een onderneming in combinatie met aanvullende lessen. Het is een proefproject dat loopt tot april 2027.

Wat is een leerjob?

Een leerjob is een vorm van werkplekleren. De jongere gaat voltijds aan de slag bij een onderneming en volgt minimum 150 lesuren per jaar bij Syntra of een sectororganisatie. Op het einde van de leerjob legt de jongere een EVC-assessment af. Het traject duurt maximaal twee jaar. Als de jongere slaagt, behaalt die een beroepskwalificatie. Na het traject is de werkgever niet verplicht om de jongere aan te werven.

Leerjobs in 2024: eerste resultaten en uitdagingen

In 2024 werden ruim 250 opleidingsaanvragen geregistreerd en dat voor 17 mogelijke beroepskwalificaties. De beroepen die in aanmerking komen zijn onder andere elektro-technicus, spuitser carrosserie, pijplasser, interieurbouwer en winkelmedewerker. Het merendeel van de aanvragen moest helaas geweigerd worden, vaak omdat niet voldaan werd aan de toelatingsvoorwaarden. Het traject is immers bedoeld voor jongeren die geen (arbeidsgericht) diploma secundair onderwijs hebben en het secundair onderwijs al minstens twee jaar verlaten hebben.

Tijdens het eerste jaar ging veel aandacht naar curriculumontwikkeling, zoals de EVC-assessments. De bedoeling is dat geschikte kandidaten meer en meer hun weg naar leerjobs zullen vinden en uiteindelijk ook een beroepskwalificatie behalen op het einde van een traject.

EFQM: VDAB mag zich viersterren-organisatie noemen

Sinds 2024 mag VDAB vier sterren achter zijn naam noteren. Xelyo, de Vlaamse partner van de Europese stichting voor kwaliteitsmanagement (EFQM), reikte vier sterren uit aan VDAB. Het EFQM-label is een toonaangevend keurmerk voor duurzaamheid, kwaliteitsmanagement en organisatieontwikkeling.

Netwerkorganisatie

Uit de beoordeling blijkt dat VDAB zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt. Het agentschap stemt zijn doelstellingen duidelijk af op het Vlaams Regeerakkoord en medewerkers handelen vanuit die doelstellingen. De assessoren konden ook vaststellen dat VDAB geëvolueerd is naar een netwerkorganisatie. Er is een goede samenwerking, intervisie en vlotte kennisdeling tussen provincies. Dat is een voorwaarde om toekomstgericht te kunnen transformeren.

Innovatieve koploper

VDAB is een innovatieve koploper op verschillende vlakken. Competenties zijn afgestemd op nieuwe beroepen, zoals dronepiloot. VDAB heeft ook een AI Centre of Excellence en een Ethische Raad. Het agentschap is ook op vlak van duurzaam faciliteitenbeheer een voorbeeld voor andere organisaties.

Interne groei en externe focus

Tot slot zijn zowel interne ontwikkelkansen als een sterke externe focus belangrijke voorwaarden om te slagen als excellente dienstverlener. Uit het assessment blijkt dat VDAB heel wat mogelijkheden biedt voor persoonlijke groei. De strategie van VDAB is niet intern gericht, maar gericht op klanten en partners. Projecten vertrekken vanuit de ervaring van de klant, en een vastgoedstrategie zorgt ervoor dat VDAB aanwezig is daar waar het nodig is. Met andere woorden, bij alles wat VDAB doet, stelt de organisatie de ervaring en noden van werkzoekenden en werkgevers voorop.

Sven De Haeck, directeur strategie: "Zo'n onafhankelijke erkenning motiveert ons om verder te evolueren."

Raad van bestuur

De nieuwe Vlaamse Regering wijzigt ook de samenstelling van de raad van bestuur in 2025, die zal bestaan uit 18 leden:

- de gedelegeerd bestuurder van VDAB
- **zeven onafhankelijke bestuurders** die worden aangesteld op voordracht van de raad van bestuur, inclusief een voorzitter die door de Vlaamse Regering wordt benoemd uit deze onafhankelijke leden
- vier bestuurders die worden aangesteld op voordracht van de werkgeversorganisaties
- vier bestuurders die worden aangesteld op voordracht van de werknemersorganisaties
- twee regeringscommissarissen.

Eind 2024 werden al de vier vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en van de werknemersorganisaties aangesteld. De open oproep tot kandidaatstelling voor de zeven onafhankelijke bestuurders, inclusief de voorzitter, werd gelanceerd.

Zowel de vermindering van het aantal bestuursleden als het aantrekken van onafhankelijke bestuurders was een onderdeel van de strategische visienota van de raad begin juli 2024.

Samenstelling raad van bestuur (31 december 2024)

Voorzitter (a.i.):

Danny Van Assche

4 vertegenwoordigers werkgevers:

Hans Maertens
Danny Van Assche
Lode Ceyssens
Ingrid Lieten

4 vertegenwoordigers werknemers:

- Stijn Gryp
- Koen Repriels
- Miranda Ulens
- Filip Lembrechts

7 onafhankelijke bestuurders:

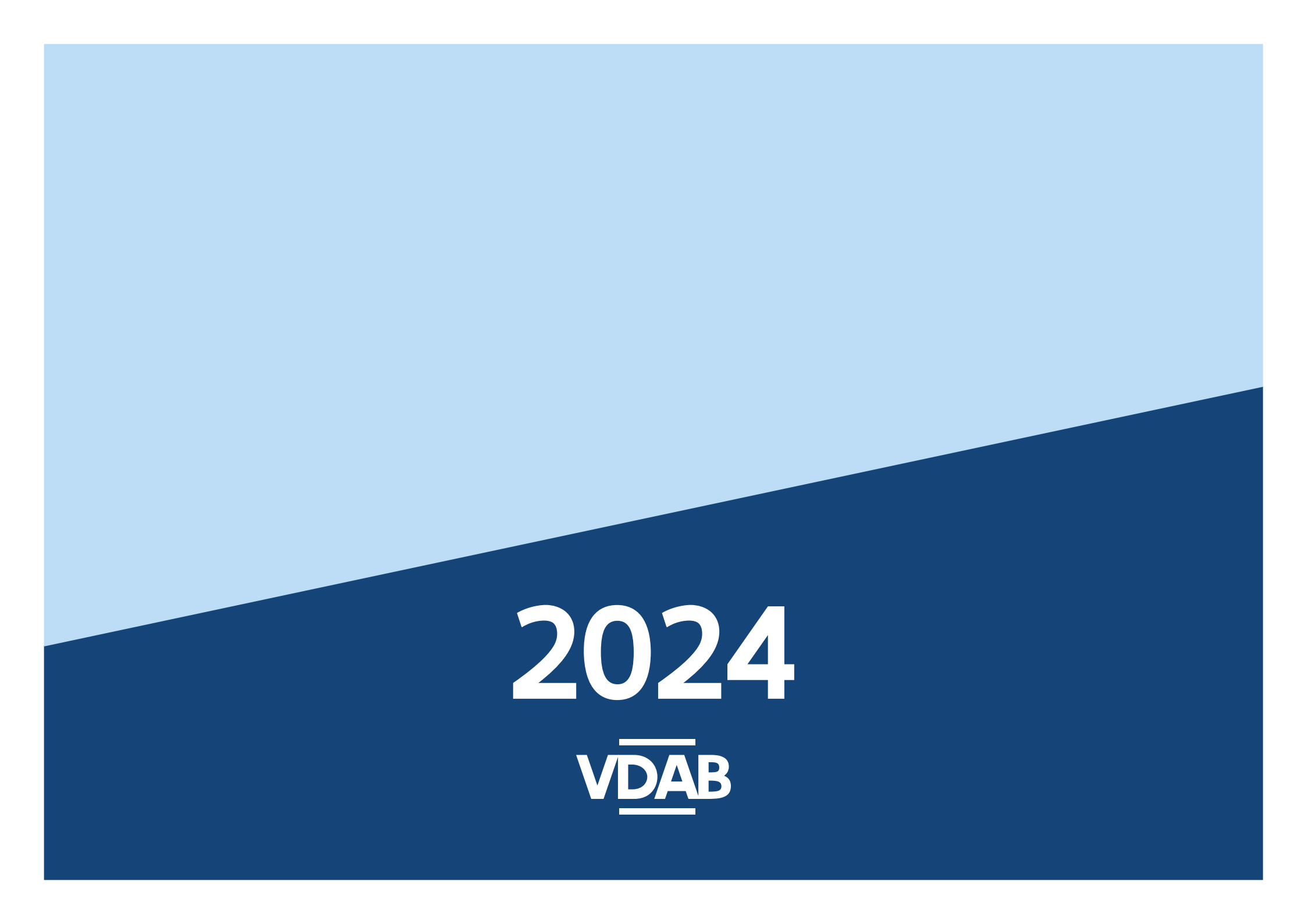
(open oproep gelanceerd)

Regeringscommissarissen:

- Marion Vrijens
- Elke Speltinck

Gedelegeerd bestuurder VDAB

Wim Adriaens



2024

VDAB