

Jaarverslag 2025



Medegefinancierd door
de Europese Unie



Voorwoord

2025 was een kanteljaar. De beperking van de werkloosheid in de tijd - de grootste hervorming van ons arbeidsmarktbeleid in de laatste decennia - zorgde ervoor dat we onze werking fundamenteel moesten herdenken. Werkzoekenden nog sneller en gericht naar werk begeleiden en nog sneller drempels in hun traject detecteren: dat was de uitdaging.

Voor wie op korte en middellange termijn zijn uitkering verliest, hebben we onmiddellijk actie ondernomen. Onze focus was helder: maximaal perspectief creëren en kansen bieden. We hebben ons volledige instrumentarium ingezet, van sollicitatieondersteuning en vacaturematching tot competentieversterking en loopbaanoriëntatie. Over heel Vlaanderen hebben we extra acties opgezet, onder andere gezamenlijke infosessies met vakbonden en jobbeurzen in samenwerking met werkgevers en lokale besturen.

Deze omslag vroeg ook een intensere samenwerking met partners. Een deel van de werkzoekenden stroomt door naar het OCMW. Daarom zorgen we voor warme, sluitende overdrachten voor de meest kwetsbaren. Tegelijk hebben we onze rol in de re-integratie van langdurig zieken versterkt en de samenwerking met het RIZIV verder aangescherpt.

Ook de internationale context woog zwaar. Escalerende geopolitieke spanningen - van handelstarieven tot conflicten in Oekraïne, Gaza en Iran - veroorzaakten schokken in de Europese en Vlaamse economie. De impact liet zich snel voelen: meer collectieve ontslagen, stijgende werkloosheid en een afnemend aantal vacatures.

Daarnaast staan we voor aanzienlijke besparingen. Die zien we als een hefboom om scherp te focussen op onze kernopdracht: mensen duurzaam aan het werk helpen en vacatures invullen. Dat vraagt duidelijke keuzes over wat we wel en niet doen, keuzes die we verankeren in onze nieuwe beheersovereenkomst.

Binnen deze uitdagende context blijven onze medewerkers zich elke dag met volle inzet engageren voor onze klanten. Hun veerkracht en professionaliteit maken het verschil. Zij zijn en blijven de kracht van VDAB en daar ben ik trots op. Samen bouwen we verder aan een toekomstgerichte VDAB: slagkrachtig, relevant en een stevige motor voor een sterke en inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.

Joris Philips

Gedelegeerd bestuurder a.i.



Iedereen draagt bij, iedereen werkt mee

De kernopdracht van VDAB in het kanteljaar 2025: werkzoekenden sneller en gericht begeleiden naar duurzaam werk. Ondanks de uitdagingen van de beperking van de werkloosheid in de tijd, economische tegenwind en de noodzakelijke besparingen, bleven we bouwen aan een slagkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Dankzij onze veerkrachtige medewerkers, onze waaier aan instrumenten en een intensieve samenwerking met onze partners.

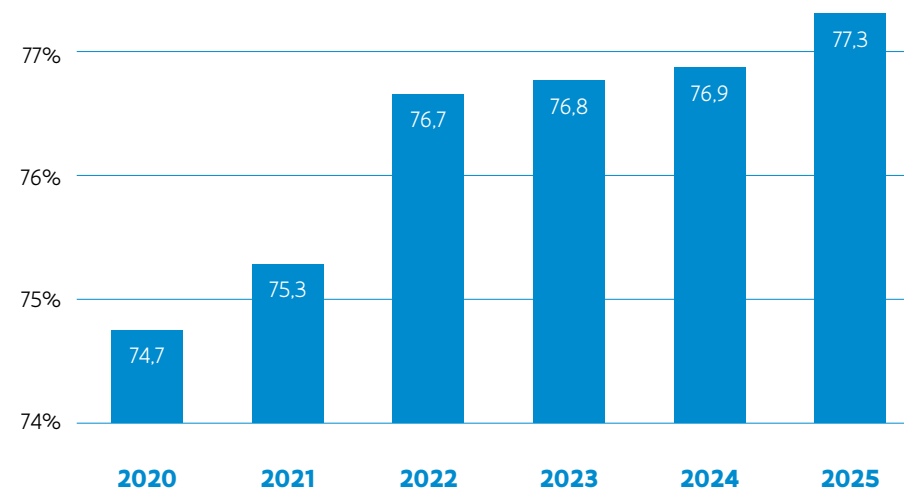


Cijfers die spreken: 2025

Legislatuur 2024-2029



Aanhoudende positieve evolutie van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: van 74,7 in 2020 tot 77,3 in 2025



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



VDAB is er voor iedereen die wil en kan werken, en voor werkgevers die naar hen op zoek zijn.



Bekijk onze informatieve animatiefilm hier



Ook in 2025 is vdab.be de meest bezochte jobsite

38,8 miljoen bezoeken op www.vdab.be in 2025.
Dit is een stijging met **15%** ten opzichte van 2024.

30,8 miljoen bezoeken op het domein [jobs](http://jobs.vdab.be).
Dit is een stijging met **20%** ten opzichte van 2024.



Stabiele tevredenheid over VDAB dienstverlening in 2025:



94% van de werkzoekenden is tevreden over het contact met VDAB, net zoals in 2024.



78% van de werkgevers is tevreden over hulp van VDAB bij het zoeken naar een kandidaat voor hun vacatures in gedeeld beheer, net zoals in 2024.



76% van de werkgevers is tevreden over hulp van VDAB bij het zoeken naar een kandidaat voor hun vacatures in eigen beheer. In 2024 was dit 73%.

Straffe verhalen van mensen op zoek naar werk

Ronny greep zijn kans als beveiligingsagent

Na een lange carrière als zelfstandige zocht Ronny op zijn zestigste een nieuwe uitdaging. Ondanks tonnen ervaring bleven de uitnodigingen uit. Net als veel andere werkzoekenden botste hij op een onzichtbaar plafond van de arbeidsmarkt: zijn leeftijd vormde voor veel werkgevers een drempel.

“Solliciteren was lastig, je voelt meteen de vooroordelen,” vertelt Ronny. Toch gaf hij niet op. Samen met zijn VDAB-bemiddelaar Sushila vond hij de juiste richting: een job in de bewakingssector. Hij voltooide een intensieve opleiding tot beveiligingsagent en bewees dat motivatie geen houdbaarheidsdatum kent.

Vandaag werkt Ronny in de Haven van Antwerpen. Zijn inzet bleef niet onopgemerkt: hij werd onlangs uit meer dan 600 collega's verkozen tot 'Guard of the Quarter'. Voor Ronny is het duidelijk: “Werken houdt je actief. Als je de juiste ondersteuning krijgt en je kans grijpt, gaan er deuren open.”



Ik ben het bewijs dat
het nog kan.
Ook op mijn zestigste.

Ronny Elaut
Beveiligingsagent

Rhoan vond stabiliteit via maatwerk

Rhoan ging in Jamaica tot zijn zeventiende naar school. Hij kwam in 2013 naar België, nadat hij enkele jaren in het Verenigd Koninkrijk had gewoond. Daar werkte hij in een toeleveringsbedrijf voor de automobielsector. In België werkte hij nog in de schoonmaak en de horeca, maar er volgden ook jaren van inactiviteit en onderbroken jobs. Zijn laatste job in België eindigde op 10 februari 2025, waarna hij opnieuw werkloos werd.

Rhoan volgde verschillende opleidingen en kreeg intensieve begeleiding bij partners, maar dat leidde niet tot duurzame tewerkstelling. Een opleiding bij Velo in 2023 maakte duidelijk dat jobs in de industrie voor hem te hoog gegrepen waren: de sociale economie was voor hem de juiste richting.

Daarop meldde VDAB hem aan als kandidaat voor een pilootproject bij maatwerkbedrijf AMAB in Zaventem: een collectieve stage op de werkvloer binnen de sociale economie, met assessment door de Dienst Gespecialiseerde Screening (DGS) van VDAB. Rhoan kreeg er een aanwervingsbelofte, op voorwaarde dat de stage goed zou verlopen.

Die kans bleek een kantelpunt. De stage liep goed en op 4 februari 2026 ging Rhoan bij AMAB in Zaventem aan de slag als productiemedewerker, vlak voor zijn werkloosheidsuitkering twee maanden later zou wegvallen.

De passie van Divine: goed voor mensen zorgen

Toen de 25-jarige Divine van Rwanda naar België verhuisde en bij haar tante introk, was alles nieuw: de cultuur, de gewoontes en vooral de taal. Dat hield haar niet tegen om volop voor een carrière in de zorg te gaan. Om die droom waar te maken, klopte ze aan bij VDAB.

Via de vooropleiding VOSPA (Social Profit voor Anderstaligen) legde Divine de basis. Studeren in een vreemde taal was een stevige uitdaging, maar haar doorzettingsvermogen won het van de taalbarrière. Vandaag combineert Divine haar studie met een job in een woonzorgcentrum.

"Ik wil goede zorg geven aan andere mensen," vertelt Divine. "Dat is wat ik het liefste doe." Voor haar was de ondersteuning van VDAB cruciaal om stappen vooruit te zetten.

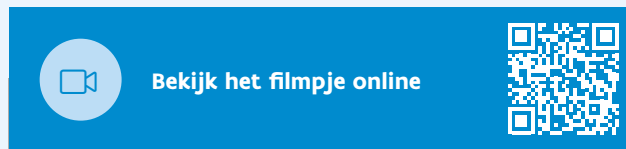


Ria vond na 41 jaar een nieuwe start

Na een loopbaan van 41 jaar bij busbouwer Van Hool ging het bedrijf failliet: de wereld van Ria Verrelst stortte in. Ria had nog nooit gesolliciteerd. In haar tijd ging je gewoon langs bij de personeelsdienst en kon je starten. De onzekerheid was groot: wat moest ze op haar 61ste nog op de arbeidsmarkt?

De weg naar werk begon met een infosessie van VDAB, gevolgd door een traject bij Travvant, een van onze vaste partners. In het begin lag de focus niet op vacatures, maar op mentaal welzijn. Er was ruimte om te rouwen om haar verloren job. Jobcoach Sabine hielp Ria om haar zelfvertrouwen stap voor stap weer op te bouwen. Ria kreeg individuele coaching die haar hielp bij het ontdekken van nieuwe talenten en haar stap voor stap deed groeien. Ria kreeg ook ondersteuning bij het solliciteren.

En het lukte: sinds juli 2024 werkt Ria bij een poetsbureau en strijkatelier en op 1 januari 2025 kreeg ze er een vast contract. "Ik ben uit een diep dal gekomen en werk nu weer met enthousiasme," zegt Ria trots. Ze woont dicht bij haar werk en geniet van de flexibiliteit. Hoewel ze binnenkort met vervroegd pensioen kan, denkt ze daar nog niet aan. "Als ik had geweten hoe goed dit zou voelen, was ik al veel eerder veranderd."



The image features a large, white, sans-serif number '2' positioned in the upper right quadrant. The background is split diagonally from the bottom left to the top right. The upper-left portion is a medium blue, and the lower-right portion is a darker blue. The number '2' is white and stands out against the medium blue background.

2

Onze klantengroep
werkzoekenden

Werkzoekenden zonder werk 2025:

bijna 7% van de Vlaamse beroepsbevolking is werkzoekend

Werkzoekenden zonder werk (WZW) zijn burgers zonder job die zich bij VDAB als werkzoekende hebben ingeschreven. Ze kunnen een verblijfplaats in of buiten Vlaanderen hebben. VDAB wil deze burgers zo snel mogelijk aan duurzaam werk helpen en streeft dus naar een dalend aantal werkzoekenden zonder werk en een lage werkzoekendengraad (de verhouding van het aantal werkzoekenden zonder werk in Vlaanderen tegenover de Vlaamse beroepsbevolking).

De basis voor de telling van WZW is de toestand van het dossier van de bij VDAB ingeschreven werkzoekenden op het einde van de maand. Het gaat dus telkens om een momentopname.

De werkzoekenden zonder werk worden ingedeeld in vier groepen volgens hun uitkeringsstatus:

- werkzoekenden met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag
- jongeren in beroepsinschakelingstijd
- voormalig niet-beroepsactieve WZW
- overige WZW

Op **31 december 2025** waren **224.630** werkzoekenden zonder werk (WZW) met een verblijfplaats in Vlaanderen ingeschreven bij VDAB. De **werkzoekendengraad** was **6,9%** in december 2025 tegenover 6,6% één jaar eerder.

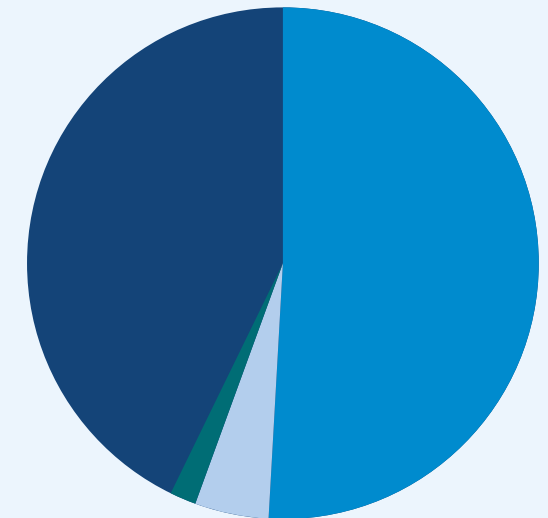
De WZW in Vlaanderen bestaan voor 52% uit werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering of een aanvraag hiervoor, 41% van de werkzoekenden zijn voormalig niet-beroepsactieven en 5% zijn jongeren in beroepsinschakelingstijd.

De **voormalig niet-beroepsactieven** zijn:

- burgers die zich hebben ingeschreven als werkzoekende zonder uitkering(saanvraag)
- werkzoekenden ten laste van het OCMW
- werkzoekenden met een inkomensvervangende tegemoetkoming van de FOD Sociale Zekerheid
- werkzoekenden met een ziekte-uitkering

Zonder de voormalig niet-beroepsactieve WZW was de werkzoekendengraad in december 2025 4,1% tegenover 3,9% in 2024.

Werkzoekenden zonder werk volgens uitkeringsstatus, 31 december 2025



■ Werkzoekenden met een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering
117.500

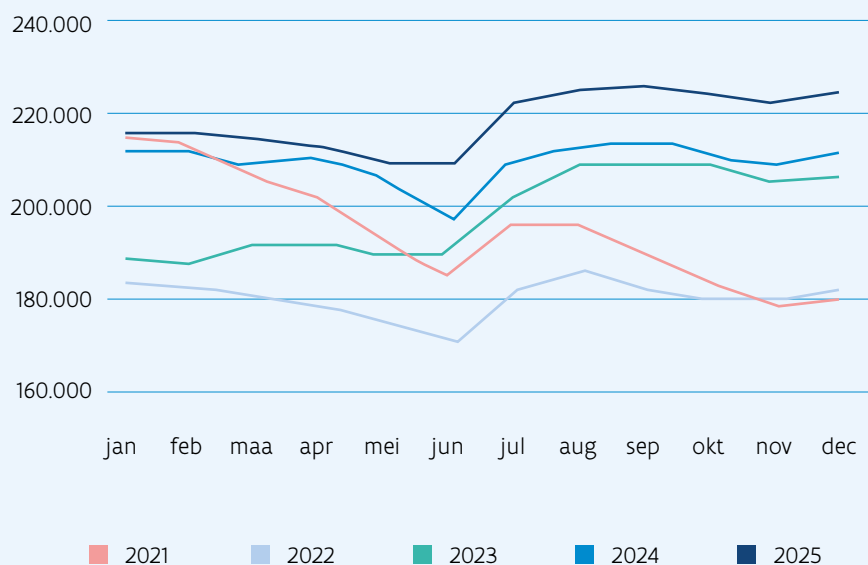
■ Voormalig niet-beroepsactieven
93.042

■ Jongeren in beroepsinschakelingstijd
11.057

■ Overige WZW
3.031

Naast de werkzoekenden met een verblijfplaats in Vlaanderen, zijn ook 4.653 werkzoekenden uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 1.560 werkzoekenden van buiten Vlaanderen en Brussel ingeschreven bij VDAB. Zij kunnen bijvoorbeeld een opleiding volgen bij VDAB.

Werkzoekenden zonder werk: seizoensschommelingen en evolutie gedurende de laatste vijf jaar



Dit is het volledige overzicht van alle **werkzoekendencategorieën** die worden geteld als werkzoekenden zonder werk:

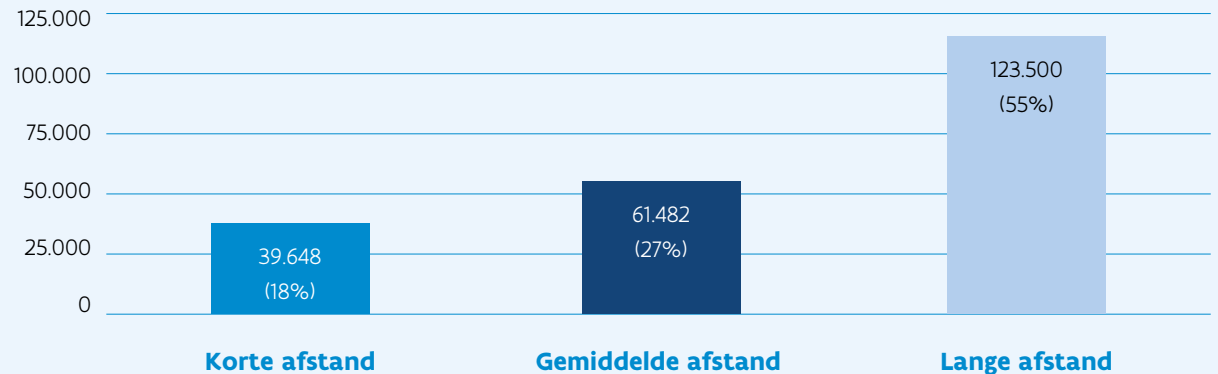
- **Werkzoekenden met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag** (categorie 00): werkzoekenden die een werkloosheidsvergoeding krijgen of willen aanvragen.
- **Jongeren in beroepsinschakelingstijd** (categorie 02): jongeren die hun studies beëindigd hebben en die een verplichte beroepsinschakelingstijd (BIT) van 156 werkdagen doorlopen.
- **Vrij ingeschreven werkzoekenden zonder werk** (categorie 03): werkzoekenden zonder job die geen recht op uitkeringen hebben en zich als werkzoekende laten inschrijven in functie van begeleiding door VDAB, bijvoorbeeld herintreders.
- **Werkzoekenden ten laste van het OCMW** (categorie 05): personen die een vergoeding van het OCMW krijgen en die op vraag van het OCMW als werkzoekende ingeschreven moeten blijven.
- **Werkzoekenden met een inkomensvervangende tegemoetkoming van de FOD Sociale Zekerheid** (categorie 06): burgers die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) van de FOD Sociale Zekerheid krijgen omdat ze door hun handicap een verminderd verdienvermogen hebben. Ze worden in deze categorie ingeschreven in functie van begeleiding naar vrijwilligerswerk of betaald werk.
- **Werkzoekenden die zijn uitgesloten van het recht op uitkering** (categorie 14): werkzoekenden die uitgesloten zijn van het recht op werkloosheidsuitkeringen en waarvoor één van de volgende opties geldt: (1) ze moeten ingeschreven blijven omdat ze in beroep gaan tegen deze uitsluiting, (2) ze willen bijdragebons van RVA voor hun ziekteverzekering blijven ontvangen (dit gaat meestal over zelfstandigen in bijberoep). Definitief uitgesloten personen kunnen zich als vrijwillig werkzoekende inschrijven.
- **Werkzoekenden met een ziekte-uitkering** (categorie 32): personen die een uitkering krijgen van het ziekenfonds en zich inschrijven in functie van begeleiding naar tewerkstelling in een nieuwe job. Het is mogelijk dat deze burgers nog een lopend arbeidscontract hebben met hun vorige werkgever.
- **Arbeidszorgmedewerkers** (categorie 33): Deze burgers zijn bezig met begeleide onbezoldigde tewerkstelling op maat omdat ze niet meer of nog niet in het betaalde economische of beschermde tewerkstellingscircuit terecht kunnen. Vanaf september 2025 komt deze werkzoekendencategorie niet meer voor.

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

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

Hiervoor houden we rekening met de inschatting van bemiddelaars over de kansen op de arbeidsmarkt en de nood aan dienstverlening van de werkzoekende. Daarnaast integreren we 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 werkloosheidsperioden, gewenste beroepen, talenkennis, het online updaten van een cv ...

Werkzoekenden zonder werk volgens afstand tot de arbeidsmarkt, 31 december 2025:



18% 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.

55% 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.

Drempels naar werk

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 gerichte communicatie, een proactieve aanpak en intensieve dienstverlening op maat nodig, door VDAB en gespecialiseerde partners.

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

	2009	2019	2024	2025
kortgeschoold	48,0	44,3	42,2	39,4
migratieachtergrond	22,1	30,8	41,5	41,1
weinig kennis Nederlands	/	18,3	29,2	27,0
arbeidsbeperking	14,6	20,2	15,8	15,4
60+	0,6	11,2	8,8	9,1

bron: Arvastat

Iedereen aan de slag: hoe VDAB drempels naar werk wegwerkt

Bij VDAB willen we elke burger een plek geven op de arbeidsmarkt. Maar die weg is niet voor iedereen even gemakkelijk. Steeds vaker ontmoeten onze bemiddelaars klanten met obstakels die de zoektocht naar werk bemoeilijken.

Bemiddelaars Kimberly Penne en Ben Cobbaut zien de praktijk dagelijks veranderen. "Een drempel is alles wat iemand tegenhoudt om volwaardig deel te nemen," zegt Kimberly. Ben vult aan: "Denk aan burn-outs, fysieke klachten of te weinig kennis van het Nederlands. Een job biedt meer dan alleen loon; het geeft structuur en helpt tegen eenzaamheid."

Luisteren en begrijpen

Het herkennen van die drempels begint bij het eerste contact. Dat vraagt om een scherpe blik en een warm onthaal. Kimberly let op signalen: "Heeft iemand moeite om afspraken na te komen? Is er veel stress of angst? Soms vertelt een onvolledig cv al een heel verhaal." Ben gebruikt speciale gesprekstechnieken om tot de kern te komen: "We luisteren, vatten samen en vragen door. Zo voelt de klant zich veilig om te vertellen wat er echt speelt."

In sommige regio's is taal een grote drempel. Kimberly laat zich hierdoor niet afschrikken. Ze gebruikt vertaalapps of vraagt klanten om haar uitleg in eigen woorden te herhalen. "We stimuleren klanten om de taal op de werkvloer te leren," legt ze uit. "Het is belangrijk dat iemand zich gehoord voelt, ook als het Nederlands nog niet perfect is."

De Vlaamse Regering stimuleert de samenwerking om drempels naar werk weg te werken. Eind 2025 werd in dit kader een conceptnota op de ministerraad voorgelegd. VDAB werkt samen met WEWIS en andere beleidsdomeinen een gedragen actieplan uit tegen de zomer van 2026.



Lees hier de 'Conceptnota: Beleidsdomeinoverschrijdende aanpak om drempels naar werk weg te werken'.



Hulp van experts: de Dienst Gespecialiseerde Screening (DGS)

Soms is een probleem te complex. Dan roept de bemiddelaar de hulp in van de Dienst Gespecialiseerde Screening (DGS). Dit team van psychologen en experts ondersteunt de bemiddelaars.

Coördinator Herwig Pierre legt uit: "Onze experts weten alles over psychische aandoeningen of medische beperkingen. We geven advies aan de bemiddelaar of testen de klant zelf."

Wat doet DGS precies?

- **Advies:** Ze leren bemiddelaars hoe ze het best omgaan met specifieke aandoeningen.
- **Testen:** Ze doen IQ-testen of onderzoek naar iemands concentratie.
- **Praktijkproeven:** Ze kijken hoe iemand werkt in de praktijk (bijvoorbeeld: hoe vlot zet iemand een kast in elkaar?).
- **Maatwerk:** Ze onderzoeken of een klant recht heeft op extra steun of een premie voor de werkgever.

Succes in de praktijk

Deze aanpak werkt. Neem het voorbeeld van Marie. Zij kon door medische klachten niet meer voltijds werken. Dankzij DGS kreeg zij een erkenning voor 'Individueel Maatwerk'. Hierdoor vond ze een job waarbij haar werkgever een vergoeding krijgt voor haar verminderde inzetbaarheid.

Ook Frank vond de weg terug. Na enkele mislukte pogingen bracht een gesprek met een DGS-expert zijn drempels in kaart. Met de juiste begeleiding op de werkvloer heeft hij nu een duurzame baan gevonden.

Kijken naar wat wél kan

De boodschap van de bemiddelaars is duidelijk: focus op mogelijkheden, niet op beperkingen. "Mensen kunnen vaak meer dan ze zelf denken," besluit Kimberly. "Het geeft enorm veel voldoening om te zien dat iemand, ondanks een rugzak, toch weer een actieve rol in de maatschappij opneemt."



Vlaamse regering keurt conceptnota 'Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de sociale economie' goed

Op 22 juli 2025 nam de Vlaamse regering een conceptnota aan over de toeleiding naar de sociale economie, een initiatief van ministers Hilde Crevits (Sociale Economie) en Zuhal Demir (Werk).

VDAB zal uitgedaagd worden om sneller te indiceren en toe te leiden naar sociale economie:

- Het proces van indicering naar sociale economie wordt verkort.
- De doelgroep 'Uiterst Kwetsbare Werkzoekenden' wordt uitgebreid waardoor meer klanten recht zullen hebben op collectief maatwerk.
- Er wordt budget voorzien om de data-uitwisseling tussen VDAB en andere instanties te verbeteren om de uitwisseling van erkenningen of attesten sneller te laten verlopen.

In het najaar werd het actieplan verder uitgewerkt. Vanaf januari 2026 wordt de nieuwe aanpak gefaseerd ingevoerd. Tot nu toe moeten aanvragen individueel maatwerk (IMW), collectief maatwerk (CMW) en bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) vier ogen passeren, dus door twee personen. Dat wordt nu twee ogen, dus door één persoon. Om de kwaliteit te waarborgen zonder vertraging, vervangt VDAB de systematische controle door een performant controlesysteem op basis van steekproeven.

Beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd: een arbeidsmarkthervorming met grote impact op VDAB

De federale hervormingsbeslissing over de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd had in 2025 een grote impact op VDAB. Bijna 28.000 Vlaamse werkzoekenden zouden, verspreid over verschillende golven, hun werkloosheidsuitkering verliezen in de eerste helft van 2026.

Nog voor de nieuwe regelgeving volledig in werking trad, moest VDAB zich voorbereiden op een grote groep werkzoekenden die vanaf 2026 hun uitkering dreigden te verliezen. Dat vroeg niet alleen beleidsvoorbereiding, maar ook aanpassingen in dienstverlening, communicatie, processen en capaciteit.

Vlaanderen Werkt als kader

Met het actieplan Vlaanderen Werkt kreeg die voorbereiding een duidelijk Vlaams beleidskader. De centrale ambitie is om werkzoekenden die hun uitkering verliezen of dreigen te verliezen maximaal kansen op werk te geven, via een proactieve, aanklappende en provinciale aanpak.

Vlaanderen Werkt had voor VDAB een aantal duidelijke opdrachten: tijdig anticiperen, trajecten bijsturen, het ultiem aanbod concreet invullen, de samenwerking met andere overheidsdiensten versterken, het partneraanbod actualiseren, werkgevers sterker betrekken, capaciteit versterken en ook de Vlaamse regelgeving aanpassen.

Proactief informeren en anticiperen

Een eerste doelstelling was om tijdig te anticiperen op het stopzetten van de werkloosheidsuitkering. VDAB koos er bewust voor om werkzoekenden proactief te informeren via persoonlijke en digitale contactkanalen. Bemiddelaars brachten de gewijzigde regelgeving ter sprake tijdens afspraken en gebruikten die contactmomenten om werkzoekenden tijdig bewust te maken van de veranderende context.

Tegelijk werden de interne processen en tools aangepast. Medewerkers en partners kregen bijkomende instructies en opleiding. Ook de website en het contactcenter werden expliciet ingezet om werkzoekenden beter te informeren en sneller de weg te wijzen naar passende dienstverlening.

Trajecten sneller en gericht bijsturen

Een tweede doelstelling was om trajecten sneller en gericht bij te sturen. Zodra de einddatum van de uitkering bekend werd, werd in het eerstvolgende contact bekeken of het traject aangepast moest worden om de kans op werk te vergroten.

Dat betekende onder andere: sterker inzetten op jobmatching, sneller oriënteren naar knelpuntberoepen en het jobdoelwit waar nodig realistischer maken. VDAB wilde zo vermijden dat werkzoekenden te laat in een traject zouden moeten schakelen.

Die aanpak kreeg ook een provinciale vertaling. In elke provincie werden actieplannen uitgewerkt die rekening hielden met de lokale arbeidsmarkt, sectorale kansen en samenwerking met lokale actoren. Zo werd een Vlaamse beleidslijn omgezet in maatwerk op het terrein.

Het ultiem aanbod concreet maken

Een derde doelstelling was het ultiem aanbod concreet invullen. Omdat de federale regeling dat begrip niet verder juridisch omschreef, lag de operationele invulling bij VDAB.

VDAB definieerde het ultiem aanbod als

- een realistisch en passend aanbod,
- afgestemd op competenties,
- werkervaring
- en mogelijkheden van de werkzoekende.

Dat kon gaan van een sollicitatieopdracht of individuele matching tot een vacaturegerichte opleiding, IBO, toeleiding naar een leerjob of een knelpuntopleiding, eventueel gecombineerd met Nederlands. Maar ook een uitnodiging voor een passende jobbeurs of infosessie kan als ultiem aanbod gezien worden.

Voor werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt en zonder perspectief op werk in het normaal economisch circuit werd ingezet op advies richting sociale economie of welzijn, met passende doorverwijzing waar nodig. 27% van de werkzoekenden die op 1 januari de uitkering zou verliezen (golf 1), kreeg een advies welzijn.

Samenwerking met lokale besturen en andere diensten

De hervorming maakte ook duidelijk hoe belangrijk afstemming met andere overheidsdiensten is. Vooral de samenwerking met OCMW's en lokale besturen kreeg in 2025 meer gewicht. VDAB werkte aan afspraken over informatiedeling, doorverwijzing en overdracht, zodat werkzoekenden niet tussen systemen zouden vallen wanneer hun uitkering stopte.

Om onze samenwerking met de lokale besturen te versterken, heeft VDAB de provinciale relatiebeheerders aangeduid als vaste aanspreekpunten voor alle 285 Vlaamse gemeenten en OCMW's. Zij gaan proactief in gesprek over onze aanpak rond de in de tijd beperkte werkloosheidsuitkering. We maken samenwerkingsafspraken om werkzoekenden die na de stopzetting van hun uitkering doorstromen naar een leefloon, zo effectief mogelijk te ondersteunen en te begeleiden. [Lokale besturen vinden hier de contactgegevens.](#)

Ook met RVA en andere partners was afstemming nodig, onder meer over gegevensuitwisseling en communicatie. De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd was dus niet alleen een opdracht voor VDAB, maar ook een test voor samenwerking binnen het bredere activeringslandschap.

Dienstverlening actualiseren en werkgevers betrekken

VDAB actualiseerde in 2025 ook het dienstverleningsaanbod. De hervorming vroeg kortere, intensere en meer modulaire trajecten, met een grotere focus op kansen op werk binnen een beperkter tijdsperspectief. Ook het partneraanbod werd daarop afgestemd.

Daarnaast werkten we nauw samen met werkgevers. Via vacatureoptimalisatie, werkplekieren, vacaturegericht opleiden, matchingevents en jobhunting sloeg VDAB nog sneller bruggen tussen werkzoekenden en openstaande vacatures.

Extra capaciteit en ondersteuning voor medewerkers

De voorbereiding op de hervorming vroeg ook bijkomende uitvoeringskracht. Daarom zorgde VDAB voor een tijdelijke versterking van de bemiddelaars in de provincies en werd het contactcenter uitgebreid.

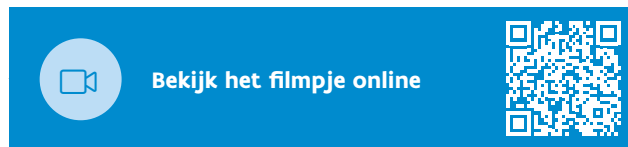
Daarnaast investeerde VDAB in ondersteuning, opleiding, welzijn en veiligheid van medewerkers. Omdat de maatregel emotionele reacties kon oproepen bij de getroffen werkzoekenden, maakten we versneld werk van bijkomende maatregelen rond agressiepreventie en veiligheid.

Ook de BIT-hervorming voorbereiden

Naast de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd stond in 2025 ook de voorbereiding van de hervorming van de beroepsinschakelingstijd op de agenda. Het VDAB-besluit werd aangepast aan de verkorte BIT-periode. 61% van de werkzoekenden die op 1 januari 2026 de uitkering zou verliezen (golf 1), waren jongeren in beroepsinschakelingstijd.

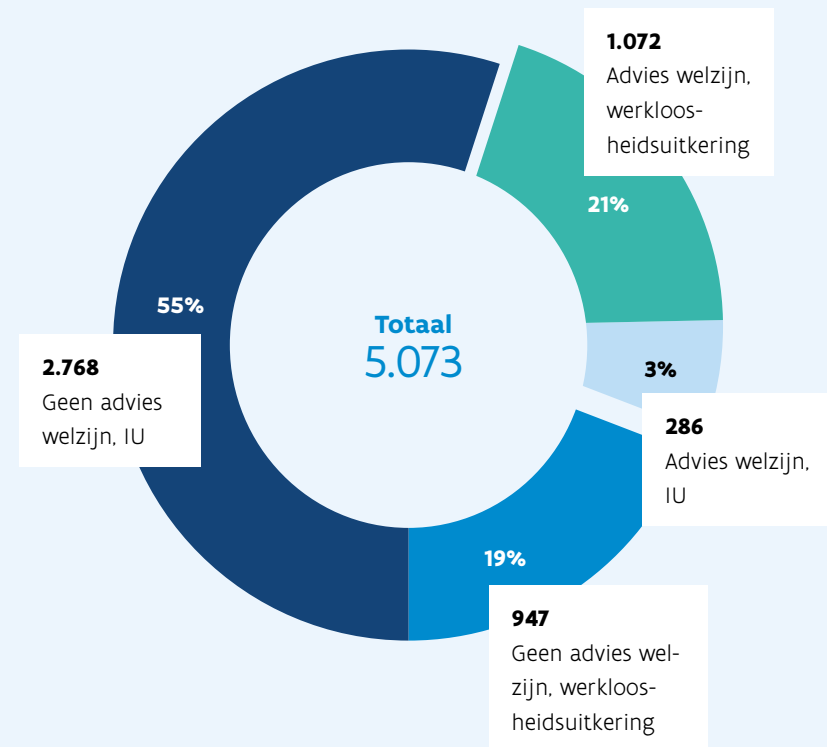
Dit betekende dat evaluatiemomenten en termijnen werden hertekend, want ook voor deze groep moest de begeleiding sneller en gericht worden.

Voor VDAB stond 2025 daarmee in het teken van voorbereiding, versnelling en uitvoering. Beleidsbeslissingen werden snel vertaald naar dienstverlening, communicatie, samenwerking, capaciteit en operationalisering.



Werkzoekenden met een RVA-einddatum tussen 1 januari en 28 februari 2026

Van de **5.073 werkzoekenden** die tussen 1 januari 2026 en 28 februari 2026 (golf 1) de uitkering zou verliezen, kreeg 27% (1.358) een advies welzijn. 61% (3.054) kreeg een inschakelingsuitkering (IU).



The background is split diagonally from the bottom-left to the top-right. The upper-left portion is a teal color, and the lower-right portion is a dark blue color. A large white number '3' is positioned on the right side, spanning across both the teal and dark blue areas.

3

Begeleiding
op maat van
werkzoekenden

3-lagige contactstrategie

Bij onze contacten met klanten gaan we uit van een 'digital first'-benadering: we werken digitaal waar het kan, want zo schakelen we het snelst. Heeft een klant meer ondersteuning nodig? Dan is persoonlijke ondersteuning via telefoon of online ('human digital') de volgende stap. Hierdoor komt er meer tijd en ruimte vrij in de face-to-face dienstverlening, voor die klanten waarbij persoonlijke dienstverlening de grootste meerwaarde biedt.



Digitaal

Online dienstverlening op **vdab.be**



Humaan-digitaal

Inschatting en actieve opvolging door **contactcenter**



Face-to-face

Persoonlijke benadering in de **provincies**

- Inschattingsteams
- Matchingsteams
- Activeringsteams
- Andere teams



38,8 miljoen bezoeken op vdab.be

In **2025** kreeg de website voor werkzoekenden **38,8 miljoen bezoeken**. Dat betekent een stijging van 15% in vergelijking met 2024. De sterke groei van het voorgaande jaar zet zich ook dit jaar verder.

Binnen de **jobpagina** waren er **30,8 miljoen bezoeken**. De **opleidingspagina** telde **3,3 miljoen bezoeken** op jaarbasis en de **oriënteringspagina** **560.000 bezoeken** op jaarbasis.

Vacatures werden in totaal **91 miljoen keer bekeken**. Op de **sollicitatieknop** werd **4,4 miljoen keer geklikt**. De knop 'opleiding aanvragen' werd 330.000 keer gebruikt.

Bezoekspieken

Doorheen het jaar waren er verschillende piekmomenten. In het voorjaar waren **januari, februari en maart** sterke maanden, met **telkens bijna 3,5 miljoen bezoeken per maand**.

Ook in het najaar nam het verkeer toe, vooral in september en oktober. **September** sprong eruit als topmaand met **bijna 3,6 miljoen bezoeken**, een patroon dat zich elk jaar herhaalt.

Gedrag van bezoekers

Gemiddeld bleven bezoekers **3 minuten en 5 seconden op de website voor werkzoekenden**. Tijdens een sessie bekeken ze ongeveer 8 pagina's.

Zes op de tien bezoeken zijn afkomstig van Google en andere zoekmachines. Daarnaast bereikt bijna twee op de tien bezoekers de VDAB-website via e-mail.

Het aandeel mobiele gebruikers bleef verder groeien: **64% van de bezoeken gebeurde via een smartphone of tablet**.

Autoriteit

Binnen de categorie 'vacatures en opleiding' blijft 'VDAB' de meest gezochte term op Google in Vlaanderen, en scoort het hoger dan 'jobs' of 'vacatures'.

VDAB blijft in 2025 de meest gebruikte jobsite, met LinkedIn en Indeed op de tweede en derde plaats.



1,6 miljoen bezoeken op werkgevers.vdab.be

In **2025** registreerde de website voor werkgevers **meer dan 1,6 miljoen bezoeken**. Dat komt neer op een gemiddelde van 140.000 bezoeken per maand. In vergelijking met vorig jaar betekent dit een daling van 12%.

Bezoekspieken

Net zoals bij de website voor werkzoekenden lagen de pieken in het voorjaar. **Januari, februari en maart waren de drukste maanden**, met **gemiddeld bijna 170.000 bezoeken** per maand. Daarna was er een dalende trend in de zomervakantie. In het najaar nam het verkeer opnieuw toe, met in **september en oktober gemiddeld 150.000 bezoeken**.

Gedrag van bezoekers

Bezoekers bleven **gemiddeld 6 minuten en 15 seconden op de werkgeverswebsite**, wat duidelijk langer is dan op de website voor werkzoekenden. Tijdens een sessie bekeken ze gemiddeld 20 pagina's.

Het **merendeel van de bezoekers (92%) gebruikte een desktop of laptop**, terwijl 8% via een mobiel toestel (smartphone of tablet) de website bezocht.

Bezoekskanalen

Direct verkeer vormde de belangrijkste bron van verkeer: **80% van de bezoekers kwam op de website terecht door de URL rechtstreeks in te voeren** of via bladwijzers in de browser.

Daarnaast zorgde ook **Google** voor een aanzienlijk aantal bezoekers.

Opmerking: door de GDPR-wetgeving moet VDAB toestemming vragen voor het gebruik van analytische cookies. Enkel gebruikers die deze cookies hebben geaccepteerd, worden getrackt. Deze onderschatting is verrekend in de vermelde cijfers.



25 jaar contactcenter: van hulpvraag naar proactieve dienstverlening

Ons contactcenter vierde in 2025 haar zilveren jubileum. Sinds de eerste oproep op 1 februari 2000 is het uitgegroeid tot een essentiële, laagdrempelige toegangspoort voor werkzoekenden en werkgevers. In die 25 jaar is de opdracht en de technologie van ons contactcenter sterk geëvolueerd.

Strategische evolutie en rol

In het begin beantwoordde het contactcenter voornamelijk hulpvragen. Die opdracht evolueerde stap voor stap naar actief advies geven en bemiddelingsgesprekken voeren en klanten zo gericht inschatten, opvolgen en oriënteren.

Technologische vooruitgang heeft de teams in staat gesteld om gesprekken beter te begeleiden en de dienstverlening verder te professionaliseren. Voorbeelden zijn de overstap naar het gratis 0800-nummer in 2004, de introductie van 'voice over IP' (telefoneren via computer) in 2014, en de recente implementatie van de meest actuele callcentertechnologie in mei 2023.

De publieke verwachting van een overheidsdienst die snel, vriendelijk en professioneel correcte informatie levert, blijft de drijfveer. Ook in de context van maatschappelijke veranderingen, zoals de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, blijven we klaarstaan voor de klant. Barbel Beyens, directeur Digitale Dienstverlening: "Veel mensen zitten met vragen en onzekerheden door dit nieuws en dat biedt ons de kans om te tonen dat wij er als VDAB voor hen staan. Naast alle digitale en AI-gedreven evoluties, blijft menselijk contact een echte meerwaarde".

Dienstverlening aan werkgevers

Een van de meest recente en strategische veranderingen is de sterke uitbreiding van de dienstverlening naar werkgevers. Er werden versterkte teams opgericht die een volledige eerste inschatting van de behoeften van werkgevers maken. Achraf Bencherki, manager contactcenter: "Werkzoekenden hebben rechten en plichten. Zo moeten de

meesten zich bijvoorbeeld inschrijven bij VDAB om een uitkering te krijgen. Werkgevers hebben die plicht niet: zij kunnen met verschillende partners samenwerken. Daarom moeten we vanuit VDAB proactief naar werkgevers stappen en hen overtuigen van wat we te bieden hebben."

Toekomst

Een volgende stap is de implementatie van de 'e-inschatting' voor werkzoekenden, een verdiepende inschatting via telefoon of videochat. Na 25 jaar blijft het contactcenter een sterke service bieden met een menselijke meerwaarde.



Achraf Bencherki en Barbel Beyens in het VDAB-contactcenter

VDAB, het hele jaar door in beeld met handige tips en verhalen die raken

VDAB is het hele jaar door zichtbaar op de kanalen waar onze **doelgroepen** actief zijn. Met campagnes op sociale media, advertenties en artikels in HR-magazines en nieuwsmedia, bereiken we dagelijks werkzoekenden en werkgevers.

We brengen relevante, herkenbare en **activerende boodschappen**: van praktische sollicitatietips tot inspirerende verhalen en aankondigingen van jobbeurzen. Zo informeren we en zetten mensen aan tot actie. Het resultaat? VDAB is 'top of mind' wanneer iemand werk zoekt of wil aanwerven. Achter deze continue aanwezigheid zit een doordachte communicatie- en marketingaanpak, die zorgt voor de juiste boodschap, op het juiste moment, via het juiste kanaal, en met resultaat.

Bij het denken aan organisaties die werkzoekenden en werknemers helpen bij het zoeken naar een job, ondersteunen bij hun loopbaan en/of opleidingen aanbieden, denkt 76% van de Vlaamse bevolking aan VDAB, waarvan 72% als allereerste. Hiermee blijft VDAB ver boven de concurrenten.

(Bron: Ivox: VDAB: Brandscan – Vlaamse bevolking en werkgevers, december 2025.)

Deze formats liepen in 2025 op onze sociale-mediakanalen en YouTube:

- **Jobbeurzencampagnes:** online campagnes die het aanbod jobbeurzen en de voordelen van een jobbeurs onder de aandacht brengen. Daarnaast worden ook regionale beurzen in een straal rond de locatie gepromoot.
- **Van A naar B met VDAB:** inspirerende video's in reportagestijl waarbij we de burger volgen in de zoektocht naar werk en welke rol VDAB hierin heeft gespeeld.
- **Liefde voor de job:** een knelpuntberoep in beeld in de vorm van 'een dag in het leven van ...'.
- **Wow, da's duidelijk:** rubriek waarin we vragen van sollicitanten en werknemers beantwoorden.
- **Samen met VDAB:** inspirerende getuigenissen vanuit het perspectief van de werkgever, met focus op succesverhalen rond inclusief aanwerven en de goede begeleiding vanuit VDAB hierbij.
- **Meer dan je denkt:** We belichten minder bekende aspecten van VDAB bij werkgevers.

Sterke video's zijn een essentiële bouwsteen van onze strategie, en we zijn fier dat we in 2025 meer dan 100 **video's** hebben gemaakt, goed voor zo'n 560.686 **websitebezoeken**.



Communicatie naar specifieke doelgroepen - Jobbeurzen



Communicatie naar jongere werkzoekenden

Continue zichtbaarheid op sociale media: getuigenissen, beroepenvideo's



Continue zichtbaarheid van de
VDAB-dienstverlening op YouTube

Continue zichtbaarheid van de VDAB-dienstverlening op Google.



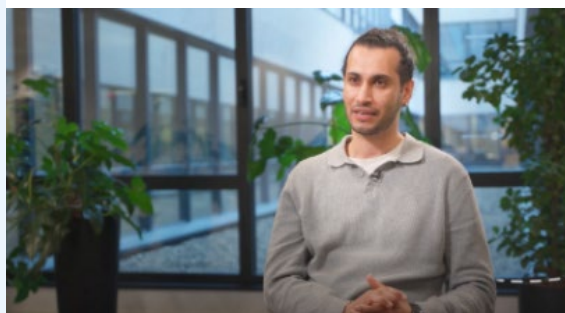
VDAB
www.vdab.be/afgestudeerd/eerste-job

Net afgestudeerd - vacatures - Schrijf je in bij VDAB

Starten met solliciteren na het behalen van je diploma? Check al onze sollicitatietips. Geen idee wat je wil doen? Start met een test & check je mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Voorzieningen: Hulp bij nieuwe job, Hulp bij oriënteren, Hulp na ontslag, Hulp bij eerste job...

Artikels over VDAB dienstverlening voor werkzoekenden via online nieuwsmedia.

Helikopterpiloot wordt data-analist: ook zin in een nieuwe start?



Alper Kaan Kavili (34) werkte als helikopterpiloot in Turkije, maar verloor zijn job door de politieke situatie in zijn land. In België bouwde hij met de hulp van VDAB een nieuwe toekomst op als data-analist. Ook jouw job of loopbaan heroriënteren hoeft helemaal geen stap terug te zijn.

"Mijn thuisland moest ik noodgedwongen verlaten", knikt Alper in prima Nederlands. Hij woont al vier jaar in België. "Ik wilde snel een nieuw leven opbouwen, maar eenvoudig was dat niet." Voor de ingenieur elektronica was het niet mogelijk om zijn vliegbrevet gelijk te laten stellen - en natuurlijk moest hij de taal nog leren.

Van cockpit naar code

Gelukkig had Alper altijd al belangstelling...

Artikels en advertenties voor werkgevers over VDAB dienstverlening via Voka, Unizo, HR-magazine,...



Ondernemingsprofiel

"De samenwerking met VDAB helpt ons enorm om geschikte profielen te vinden"

De vraag naar technisch geschoolde profielen groeit nog steeds, maar de schaarste op de arbeidsmarkt heerst. Het toonaangevende Limburgse groeiende bedrijf APK Group zet samen met VDAB een vacaturegerichte opleiding op poten om werkzoekenden snel klaar te stomen voor duurzame tewerkstelling binnen het bedrijf.

Als multidisciplinaire partner heeft APK Group een uitgebreid aanbod: infrastructuurwerken van waterleidingen en -installaties, energienetten, telecomnetwerken, wegenaanleg, recycling... Heel wat specialiteiten, die om opgeleide profielen vragen. "Door de elektrificatie en digitalisering is er alsnog meer vraag naar technische profielen", vertelt Nicole Cuyvers, HR Director bij APK Group. "We hebben gemotiveerde mensen nodig om dat met ons te realiseren, en zo kwamen we bij VDAB terecht."

Doelgericht opleiden
"We wisten allemaal in dezelfde vijver", gaat Nicole verder. "Daarom bekeken we samen met VDAB of we

mensen die vandaag nog niet technisch geschoold zijn, kunnen begeleiden in een traject naar een technisch beroep. VDAB werkte, samen met APK, een opleiding uit van 6 weken. Na afloop zijn deelnemers klaar om bij ons aan de slag te gaan."

Tine Meuwissen, accountmanager Bouw & Hout bij VDAB, verduidelijkt. "APK

“Door de elektrificatie en digitalisering is er alsnog meer vraag naar technische profielen.

is een grote groep die heel wat mensen zoekt met de juiste vaardigheden. Die vinden we niet altijd bij onze reguliere werkzoekenden. Digitale meters plaatsen heb je bijvoorbeeld niet zomaar in de vingers. Met de technische input van APK konden we een opleiding op maat uitwerken om zo snel vacatures in te vullen."

Duurzame tewerkstelling

Voor Nicole is het belangrijk dat kandidaten zelf aanvoelen dat de job bij hen past. "We gaan voor duurzame tewerkstelling. We willen dat mensen die bij ons aan de slag gaan, hier met plezier aan boord blijven. Ook proberen we om mensen uit diverse doelgroepen te bereiken en kansen te geven." Deze aanpak werpt nu al zijn vruchten af. "We hebben al goede kandidaten geselecteerd, ook mensen die geen technisch profiel hadden."

Het traject dat VDAB en APK Group opzetten, creëert kansen voor werkzoekenden. En dat is belangrijk voor de Limburgse arbeidsmarkt. "In de huidige groep zijn er twee

mensen die langdurig ziek waren en na tien jaar weer de arbeidsmarkt betreden", vertelt Tine. "In de opleiding worden hun arbeidsattitudes weer aangescherpt. Daardoor kunnen ze vlot instromen en aan het werk gaan; een serieuze meerwaarde voor een werkgever. De motivatie van de kandidaten is ook enorm, en dat is prachtig om te zien."

Nicole kijkt positief naar de toekomst. "We hebben nog andere openstaande vacatures waar specifieke opleidingen voor kunnen worden gegeven. De samenwerking met VDAB is heel goed en helpt ons enorm om geschikte profielen te vinden", besluit Nicole. "Dit voelt nu al als een succesverhaal."



VDAB Limburg
Thonissenlaan 47
3500 Hasselt
0800 30 700
info@vdab.be
www.vdab.be/werkgevers

Nieuw profiel op vdab.be zet burger aan het stuur

In 2025 logden elke maand gemiddeld 168.327 burgers in op vdab.be. Dat zijn lang niet alleen werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering, maar ook mensen die een job hebben en hun loopbaan willen bijsturen. VDAB lanceerde in juni 2025 een gloednieuw profiel: de burger zit zelf aan het stuur en kan het intuïtieve dashboard volgen. Welke jobs wil je wel én niet doen? Welke informatie deel je wel of niet met werkgevers? De gebruiker beslist.

Met een account op vdab.be kan je een profiel aanmaken en publiceren voor werkgevers, jobalerts aanzetten, vacatures bewaren, sollicitaties beheren, een opleiding aanvragen en nog veel meer. Om ervoor te zorgen dat burgers er optimaal gebruik van maken, maakte VDAB het profiel gebruiksvriendelijker.

Van juni tot en met december 2025 telden we **623.191** bezoeken aan het profiel op vdab.be.

Welke informatie deel ik?

De gebruiker heeft nu absolute controle over het eigen profiel en beslist welke werk-ervaringen en opleidingen zichtbaar zijn voor werkgevers. Dit kan handig zijn wanneer iemand bijvoorbeeld een fysiek zware job deed, maar zo'n job nu niet meer kan uitvoeren om lichamelijke redenen. Die persoon kan ervoor kiezen om een vorige werkervaring niet te tonen. Werkgevers zullen die dan ook niet contacteren voor gelijkaardige functies en de gebruiker zelf ontvangt enkel jobsuggesties die aansluiten bij de huidige wensen en mogelijkheden.

‘Mijn beroepen’: meer dan ooit op maat

De pagina Mijn beroepen kreeg een stevige upgrade. Je kan nu aangeven:

- welke beroepen je wil doen;
- welke beroepen je graag wil leren;
- welke beroepen je graag wil verkennen;
- en welke beroepen je niet wil doen.

Als mensen op zoek gaan naar een nieuwe job, denken ze vaak enkel na over de jobs die ze wél willen doen. Met deze opdeling stimuleert VDAB mensen om breder te kijken. Zijn er beroepen die je graag zou willen doen, maar waarvoor je de kennis of vaardigheden nog mist? Of zijn er beroepen waarvan je beter wil weten wat ze precies inhouden? Zijn er jobs die je niet (meer) wil doen? Je kan het allemaal ontdekken en aanduiden.

Van juni tot en met december 2025 telden we **214.979** bezoeken aan ‘Mijn beroepen’ op vdab.be.

Tevredenheid mobiele gebruikers neemt flink toe

We maten de tevredenheid van burgers voor en na de vernieuwingen, respectievelijk begin 2025 en na de zomer.

De tevredenheid bij **desktop**-gebruikers blijft nagenoeg stabiel:

	Feb '25	Sep '25
Tevreden	61%	62%
Neutraal	22%	25%
Ontevreden	17%	13%

De tevredenheid bij **mobiele** gebruikers stijgt

	Feb '25	Sep '25
Tevreden	47%	64%
Neutraal	24%	21%
Ontevreden	29%	15%

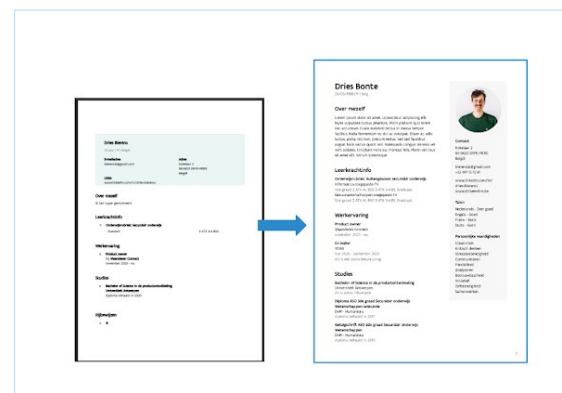


We blijven het profiel verbeteren

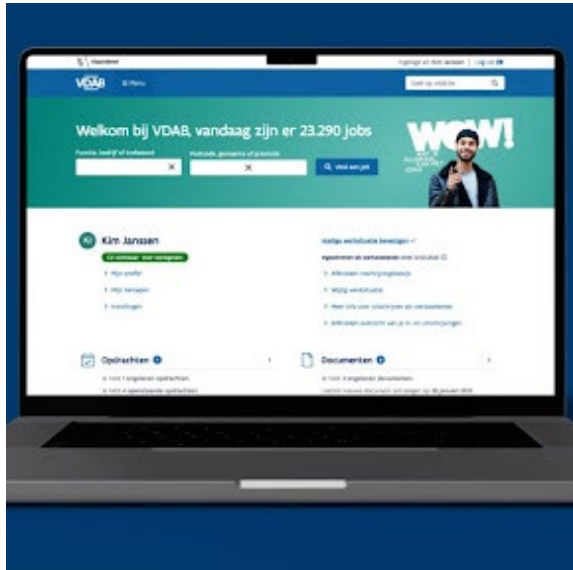
Op basis van feedback van gebruikers en bemiddelaars blijven we kleine verbeteringen doorvoeren aan het profiel. Bijvoorbeeld door een profielfoto toevoegen eenvoudiger te maken of door het mogelijk te maken om weblinks toe te voegen naar een LinkedIn-pagina of portfolio.

Je kan je profiel ook downloaden als cv. Daarvan hebben we de lay-out verbeterd, zodat de burger makkelijk een professioneel cv ter beschikking heeft.

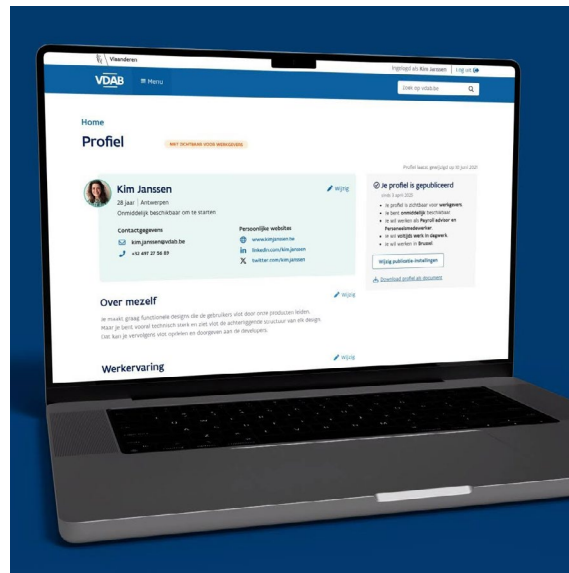
Sinds december 2025 geven we op de pagina 'Mijn beroepen' suggesties voor mogelijke beroepen op basis van de vaardigheden, werkervaring en andere beroepen die de burger al heeft toegevoegd aan het profiel. We merken dat gebruikers daardoor meer beroepen toevoegen en er minder lang over doen.



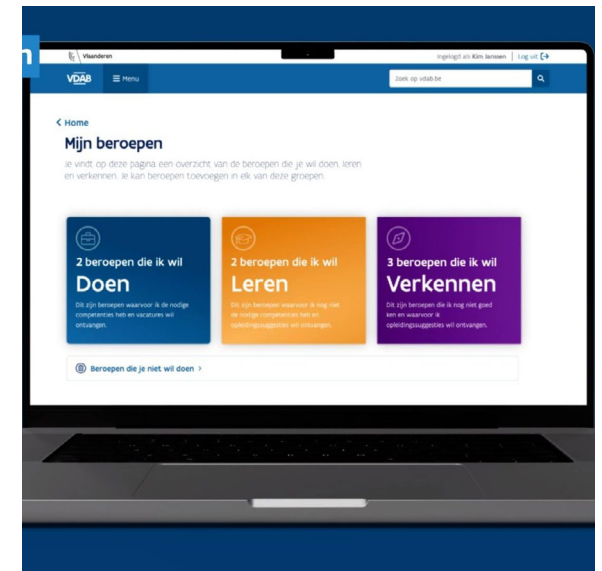
Download je cv, in vernieuwde lay-out.



Het nieuwe profiel op vdab.be is overzichtelijk en intuïtief te gebruiken.



De burger beslist zelf welke informatie die publiceert en zo zichtbaar maakt voor werkgevers.



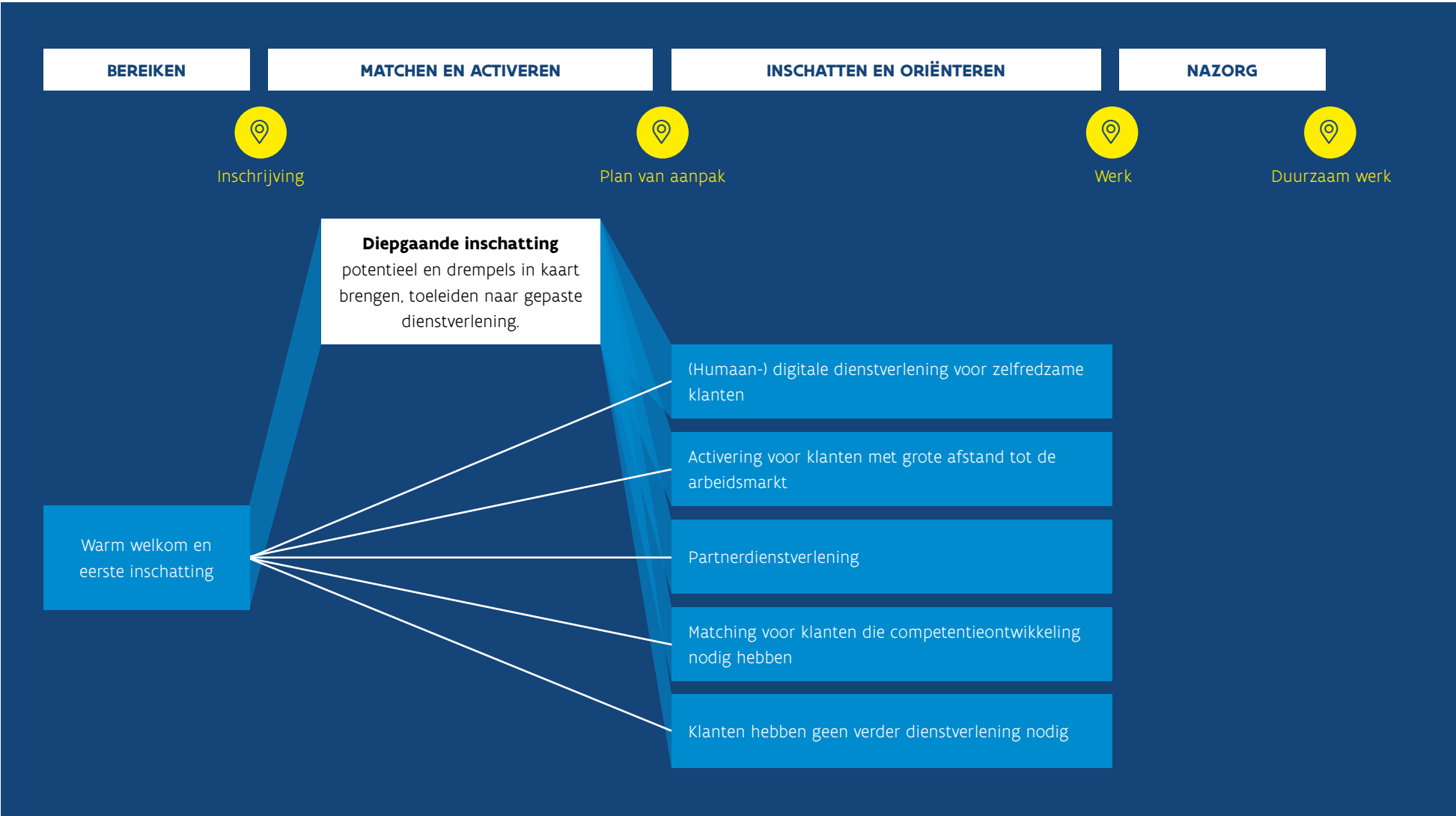
In het nieuwe 'Mijn beroepen' kan je aanduiden welke beroepen je wil doen, wil leren of verkennen. Je kan ook aanduiden welke beroepen je niet wil doen.

Provinciale teams: face-to-face dienstverlening



Onze dienstverlening voor werkzoekenden

In 2025 hebben we ons voorbereid op een interne reorganisatie van ons dienstverleningsmodel voor werkzoekenden en werkgevers dat begin 2026 ingaat. Het doel is om beter en sneller in te schatten, te matchen en te activeren.



Wat is de essentie van de reorganisatie?

We installeren inschattingsteams om werkzoekenden sneller op het juiste pad naar werk te zetten.

Het doel is om samen te bepalen welke job de werkzoekende kan en wil doen. Veel werkzoekenden weten al welke job ze willen doen en welke competenties ze hebben. Hen verwijzen we zo snel mogelijk door naar de gepaste dienstverlening.

Maar er zijn ook werkzoekenden die meer nood hebben aan oriëntering. Voor hen nemen we meer tijd om in te schatten wat het potentieel van de werkzoekende is en brengen we eventuele drempels in kaart.

Deze eerste fase ronden we af met een snel en haalbaar pad naar werk.

INSCHATTING



Onze matchingsteams focussen op: werkzoekenden in competentieontwikkeling matchen met werkgevers.

VDAB-bemiddelaars in de matchingsteams focussen vooral op werkzoekenden die nog niet meteen matchbaar zijn: er moet eerst een competentiekloof gedicht worden via opleiding of werkplekleren. We doen daarbij tegelijkertijd aan competentieontwikkeling, begeleiding en matching. We werken samen met werkgevers die zo kansen bieden aan werkzoekenden in bemiddeling.

MATCHING



Activeringsteams leggen zich toe op kerntaken: activeren van klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor een deel van de werkzoekenden is het (nog) niet mogelijk om in het regulier economisch circuit aan de slag te gaan. Drempels wegwerken en de afstand van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt verkleinen, noemen we in onze dienstverlening 'activering'.

Onze gespecialiseerde teams werken samen met gespecialiseerde partners om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten en een passend advies toe te kennen. We leiden ook toe naar de sociale economie. Daarmee verhogen we de kansen van werkzoekenden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

ACTIVERING



De ondersteuning voor vacatures van werkgevers verschoof naar het contactcenter.

Dat is ingegaan sinds oktober 2025.

Hoe verliep de voorbereiding van de reorganisatie in 2025?

Tussen mei en oktober 2025 werden de dienstverlenende teams herschikt. Bemiddelaars en teamleiders konden hun voorkeuren voor specialisaties (inschatting, matching, activering) aangeven. De geografische spreiding van de teams werd herbekeken. Het contactcenter werd versterkt. De processen werden hertekend. Vanaf februari 2026 werken we in deze nieuwe teams.

Onze collega's van HR en intern opleidingscentrum Spoor 21 zorgden voor een efficiënte HR-aanpak om de transitie in goede banen te leiden. Dit gebeurde in continue afstemming met onder andere de diensten Organisatieontwikkeling, Communicatie & Marketing en het directieteam Arbeidsmarktbeheer. Ondertussen werd ook een ondersteuningsaanbod uitgewerkt voor leidinggevend en een leertraject per specialisatie.

Werkzoekenden zonder werk volgens bemiddelingsstatus

De werkzoekenden zonder werk worden ingedeeld volgens hun bemiddelingsstatus. Diegenen **in bemiddeling** maken gebruik van de bemiddelende dienstverlening van VDAB (online, telefonisch of face-to-face). De werkzoekenden **in opleiding of in voortraject** (bv. activeringstraject) ondernemen een actie die hen later helpt om succesvol naar werk te zoeken. Die actie zorgt er wel voor dat ze nu niet meteen aan het werk kunnen.

De werkzoekenden die **niet inzetbaar zijn op lange termijn** hebben door redenen zoals een gezondheidsproblematiek op dit moment geen arbeidsmarktperspectief. Die redenen moeten eerst aangepakt worden vooraleer iemand er (opnieuw) klaar voor is om in een bemiddelingstraject naar werk te stappen. VDAB laat deze mensen niet los, en pikt de draad op van zodra er weer een perspectief is naar werk.

Eind december 2025 telden we van de werkzoekenden zonder werk:

- 185.848 in bemiddeling (80,5%)
- 29.588 in opleiding of voortraject (12,8%)
- 15.407 niet inzetbaar op lange termijn (6,7%)

Werkzoekenden die persoonlijke dienstverlening met hoge intensiteit krijgen

Op basis van de noden en plichten van de werkzoekende kent de VDAB-bemiddelaar een status dienstverlening toe aan elke werkzoekende. Deze status geeft weer welk dienstverleningsaanbod de bemiddelaar ideaal vindt voor de klant op een gegeven moment en kan regelmatig wijzigen.

Het jaarcijfer voor 2025 van het aantal burgers dat (minstens één keer) een status van het type persoonlijke dienstverlening van hoge intensiteit heeft gehad, bedraagt 247.237 (cumulatief van januari tot december, unieke personen).



Uitstroom naar werk

In 2025 stroomden 175.804 unieke klanten uit naar werk, of gemiddeld 14.620 per maand. Hieronder het overzicht onderverdeeld naar uitkeringsstatus.

Unieke klanten 2025	
Uitstroom naar werk van uitkeringsgerechtigden (categorie 00)	120.795
Uitstroom naar werk van voormalig niet-beroepsactieve werkzoekenden	55.009
Uitstroom naar werk van vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (categorie 03)	36.407
Uitstroom naar werk van werkzoekenden ingeschreven via OCMW (categorie 05)	13.054
Uitstroom naar werk van werkzoekenden die voorheen (langdurig) ziek waren (categorie 32)	5.124
Uitstroom naar werk van werkzoekenden met een inkomensvervangende tegemoetkoming van de FOD Sociale Zekerheid (categorie 06)	424

Opvolging en controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden

Werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering en jongeren in beroepsinschakelingstijd ingeschreven bij VDAB moeten aantonen dat ze actief naar werk zoeken. Wie dat niet doet, kan een sanctie krijgen.

Jaarresultaten controleproces 2025:

De VDAB Controledienst ontving in 2025 in totaal **38.956 dossiers**. Dit aantal is het hoogst in vergelijking met vorige werkjaren. De dossiers hebben betrekking op 26.088 unieke personen.

De meest voorkomende reden voor het overmaken van een dossier aan de Controledienst blijft het niet ingaan op een aangetekende afspraak (nl. 25.864 of 66%). 7.607 of 20% van de overgemaakte dossiers gaat over een negatieve beoordeling van het werkzoekgedrag van een schoolverlater in beroepsinschakelingstijd. Hierin zien we een sterke verschuiving ten gevolge van de overstap naar de nieuwe BIT-procedure naar aanleiding van de beperking werkloosheid in de tijd.

Van de ontvangen dossiers waren **21.194 dossiers ontvankelijk**. Deze dossiers kunnen verder behandeld worden en er kan een beslissing over genomen worden die al dan niet een invloed heeft op de werkloosheidsuitkering.

Het globale aantal **sancties en waarschuwingen** bedroeg in 2025 **22.769**. Dit omvat de effectieve sancties, de negatieve BIT-evaluaties en de waarschuwingen. Onder waarschuwingen valt de overgang tot een formeel of ultiem afsprakenblad binnen het bemiddelingsproces enerzijds en de transmissies voor jongeren in BIT (met uitzondering van negatief advies BIT) die zonder gevolg beslist worden. Dit alles moet gezien worden tegenover een stijgend aantal werkzoekenden.

Regels, opvolging en controle in de werkloosheid: wie doet wat?

Wat doet RVA?	Wat doet VDAB?
Opmaak van de regelgeving rond werkloosheid en uitkeringen.	Werkzoekgedrag opvolgen.
Minimum- en maximumstraffen bepalen.	Transmissies opmaken (bemiddeling) en behandelen (Controledienst).
Sancties uitvoeren die VDAB oplegt.	Verhoren afnemen.
	Sancties bepalen.

Vooruitblik: werkzoekenden die niet meewerken krijgen sneller een sanctie vanaf 1 januari 2026

Tot 2025 kreeg een werkzoekende twee kansen om zijn zoekgedrag bij te sturen.

Bij een eerste contact met VDAB worden afspraken gemaakt. Als iemand deze afspraken niet nakomt, volgt een eerste waarschuwing.

Als iemand het gedrag dan nog niet bijstuurt, volgt een tweede waarschuwing. Dat is een laatste kans om zich te herpakken. Het formeel en ultiem afsprakenblad zijn hierbij contracten die de werkzoekende ondertekent. De afsprakenbladen bevatten opdrachten die ervoor zorgen dat de werkzoekende intensief bezig is met werk zoeken. Het gaat onder andere over sollicitatieopdrachten, maar ook over opdrachten om naar events van VDAB te gaan (bv. initiatiedagen, oriëntatiebaden, jobbeurzen, ...) om kennis te maken met beroepen, het aanvragen van een opleiding, het opmaken van een cv, enzovoort.

Vlaams minister van Werk Zuhal Demir besliste om die twee kansen terug te brengen naar **één kans**. Zo kan VDAB sneller ingrijpen en worden lange procedures vermeden. Heel concreet wordt het zogenaamd 'formeel afsprakenblad' afgeschaft en krijgen werkzoekenden die zich niet aan de afspraken houden meteen een 'ultiem afsprakenblad'. Door de beperking van de werkloosheid in de tijd zullen mensen met een uitkering sneller een job moeten vinden. "Zie deze verstrenging niet als een straf", zegt minister Zuhal Demir. "Maar net als een maatregel om meer mensen aan de slag te krijgen. De verstrenging zal ook de administratieve werkdruk bij de 1.800 VDAB-bemiddelaars verlagen. Doordat er minder tussenstappen en waarschuwingen nodig zijn, kunnen zij hun tijd en energie richten op hun kerntaak: mensen effectief naar werk begeleiden en uitkeringen omzetten in lonen."





4

**Met partners
sterk voor werk**

Samen sterk met partners

VDAB bouwt aan een krachtig netwerk van publieke en private partners om burgers sneller, beter en duurzamer naar werk te begeleiden. Door krachten te bundelen vergroten we onze impact op de arbeidsmarkt, en dat is een meerwaarde voor de werkzoekenden, onze partners en onszelf:

- **Toegang tot specifieke expertise:** We werken samen met een breed netwerk van organisaties die elk hun eigen aanpak, focus en expertise hebben. In co-creatie met deze partners zorgen we voor duurzame oplossingen die we alleen niet kunnen bieden.
- **Focus op kwaliteit:** Onze strategische keuze voor partnerschap zorgt ervoor dat iedereen doet waar hij goed in is. VDAB specialiseert zich in het inschatten, oriënteren en matchen van klanten en het bepalen van hun traject. Partners bieden verdieping of gespecialiseerde begeleiding.
- **De bemiddelaar als ankerpunt:** Ook wanneer de klant persoonlijke begeleiding op maat krijgt door partners, blijft de VDAB-bemiddelaar de vertrouwde gids tijdens het volledige traject.

Het partnernetwerk van VDAB is zeer divers: van grote spelers en commerciële organisaties tot lokale vzw's, onderwijsinstellingen en sectorfondsen. We onderscheiden hierbij drie categorieën:

- **Dienstverlenende partners** bieden rechtstreeks dienstverlening aan burgers en werkgevers in diverse domeinen zoals opleiding, bemiddeling, begeleiding en/of ondersteuning in opdracht van VDAB.
- VDAB werkt samen met **institutionele partners** (RIZIV, lokale besturen, Agentschap Integratie en Inburgering, Agentschap Wonen...) om nieuwe klantengroepen te bereiken en in te spelen op dienstverleningsnoden die verder reiken dan het domein werk. Nog meer dan in het verleden, werkt VDAB toe naar afgesproken, gezamenlijke doelstellingen én resultaten, en helder benoemde rollen en verantwoordelijkheden op organisatieniveau en op het terrein.
- De samenwerking met **digitale partners** past binnen het arbeidsmarktecosysteem. Door afspraken rond de uitwisseling van vacature- en profieldata, bereiken we werkzoekenden en werkgevers efficiënter via diverse digitale kanalen en (private) platformen.

VDAB doet een beroep op partners wanneer er specifieke expertise of extra capaciteit nodig is. De afdeling Samenwerking regisseert dat proces. In nauw overleg met andere afdelingen nemen ze de volgende taken op:

- adviseren over aanvragen voor externe dienstverlening
- de meest geschikte samenwerkingsvorm bepalen
- het inkoopproces van begin tot einde coördineren
- samenwerkingen in heldere afspraken normaliseren
- de kwaliteit van de geleverde dienstverlening bewaken
- partners coachen bij de uitvoering, samen met inhoudelijk deskundigen
- kwantitatieve monitoring en betaling van partners

Ons gezamenlijke doel? Ervoor zorgen dat elke klant de best passende begeleiding op maat krijgt richting duurzame tewerkstelling.

Afdeling Samenwerking organiseert zich anders

De afdeling Samenwerking zorgt voor sterke partnerschappen, maakt heldere afspraken en bewaakt de kwaliteit van de dienstverlening. Om dit nog beter te kunnen doen, werd de afdeling in 2025 heringericht. De teams zijn herschikt en de centrale afdeling is gegroeid door de overstap van provinciale collega's. Projectopvolgers, teamleiders en administratieve medewerkers kwamen over naar de centrale afdeling.

De herschikte afdeling Samenwerking bestaat uit twee diensten: dienst Partnerbeheer en dienst Partneraanbod. De **dienst Partnerbeheer** focust op een goede samenwerking.

De **dienst Partneraanbod** slaat de brug tussen de strategische keuzes van VDAB en de dagelijkse praktijk van onze partners. Ze zet projecten op, volgt ze op en evalueert ze.

Multidisciplinaire teams

In de nieuwe multidisciplinaire structuur vormen medewerkers met verschillende expertises samen één team om aan specifieke projecten of doelen te werken. Hierbij bundelen mensen met uiteenlopende achtergronden - inkopers, projectcoördinatoren en experts monitoring - hun krachten. Deze aanpak stelt ons in staat om vraagstukken vanuit verschillende perspectieven te belichten. Dit leidt tot een effectievere projectaanpak en tot meer innovatieve en integraal afgestemde oplossingen.



Kwaliteitsopvolging: naar een uniforme en efficiënte samenwerking

De integratie van de provinciale teams in de centrale afdeling Samenwerking is voor onze partners een grote stap vooruit. Regels, kwaliteitsstandaarden en opvolging zijn voortaan overal in Vlaanderen hetzelfde. Dit zorgt voor een eerlijk speelveld: elke partner krijgt op een consistente manier ondersteuning, ongeacht de regio.

Wat betekent dit concreet voor onze partners?

De nieuwe werkwijze levert direct voordeel op in de dagelijkse praktijk:

- **Vaste aanspreekpunten:** Per project werkt de partner samen met een vast aanspreekpunt binnen VDAB. Dit zorgt voor kortere lijnen, snellere beslissingen en een dossierkennis die we echt delen.
- **Minder en beter overleg:** We hebben het aantal overlegmomenten verminderd door ze te clusteren. Zo focussen we op de essentie, verlagen we de administratieve druk en verhogen we de effectiviteit.
- **Processen die op elkaar aansluiten:** Partners hebben hun interne processen afgestemd op deze nieuwe aanpak. Hierdoor wisselen we vlotter informatie uit, zowel op organisatie- als op projectniveau.

Kwaliteit als gedeelde basis

Om elke burger dezelfde hoge kwaliteit te garanderen, werken we met een transparant kader waarin de partner de regie houdt en VDAB ondersteunt:

- **Zelf aan het stuur (eerstelijns):** De partner organiseert het eigen kwaliteitsbeheer zelfstandig en proactief. VDAB helpt hierbij met een praktische leidraad op basis van vijf vaste bouwstenen:
 1. Luisteren naar de mening van de klant en deze vertalen in klantenfeedback
 2. Opvolgen en verbeteren van doelen en resultaten
 3. Versterken van de inhoudelijke kennis van medewerkers
 4. Dossieronderzoeken
 5. Resultaten rond kwaliteit bespreken, analyseren en acties ondernemen
- **Coaching door VDAB (tweedelijns):** VDAB kijkt mee vanuit een versterkende rol. Op basis van objectieve data, steekproeven en signalen vanuit het werkveld, coachen en ondersteunen we de partners om hun dienstverlening te optimaliseren in een snel veranderende context.

Groeien door dialoog

Onze kwaliteitsopvolging is altijd constructief en gericht op gezamenlijke groei. Door een open dialoog te voeren tijdens onze overlegmomenten, halen we kwaliteitsdoelen zonder onnodige ballast. Zo combineren we de schaalgrootte van VDAB met de lokale expertise en wendbaarheid van onze partners.

Blik op vernieuwing: vernieuwd samenwerkingsmodel begeleiding en bemiddeling vanaf 2027

VDAB bereidt een vernieuwd model voor intensieve bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden met partners voor, als reactie op een veranderende maatschappelijke context. We zien een toename van klanten met complexe vragen en voelen de impact van beleidswijzigingen, zoals de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Dit vraagt om kortere, effectieve trajecten die werkzoekenden met diverse drempels sneller richting duurzame tewerkstelling begeleiden. We blijven immers onverminderd streven naar een werkzaamheidsgraad van 80%.

Voor Carine Doucet, directeur Samenwerking, is vereenvoudiging hét sleutelwoord. Vandaag lopen meerdere aanbestedingen (tenders) voor bemiddeling en begeleiding naast elkaar, en dat maakt het voor een bemiddelaar soms moeilijk om te bepalen waar een klant het best past. In het nieuwe model verdwijnt die versnippering: "Wat vandaag via afzonderlijke tenders loopt - zoals onder andere Sollicitatieondersteuning, Bemiddelingsvouchers of Groeien en Leren op de Werkvloer (GLOW) - brengen we samen in één overzichtelijk pakket. Dat maakt de toeleiding eenvoudiger en consistent."

Partners als motor voor co-creatie en innovatie: dialoog in 2025

Partners zijn voor VDAB meer dan uitvoerders, ze zijn ook essentiële denkers en vernieuwers. Via rondetafelgesprekken brengen partners hun expertise in, wat leidt tot scherpere keuzes en breed gedragen oplossingen.

In 2019 definieerden we, na een bevraging van onze partners en interne medewerkers, 10 principes om onze samenwerkingen te optimaliseren. In 2024 evalueerden we de toepassing hiervan opnieuw in nauwe dialoog met de partners. Hieruit kwamen drie grote uitdagingen naar voren. Dit vormde meteen de aanleiding om ons aanbod en samenwerkingsmodel voor bemiddeling en begeleiding te hertekenen. Dat deden we uiteraard niet alleen, maar hand in hand met onze partners.

Het jaar 2025 stond dan ook in het teken van frequente rondetafelgesprekken. Samen gaven we onder meer vorm aan de basis van de vernieuwing, de toekomstige kwaliteitsopvolging, de financiering van de nieuwe trajecten en de landingspagina's waarop klanten hun partnerkeuze zullen maken. Zo weeft de stem van onze partners zich door alle facetten van het nieuwe aanbod dat in 2027 start.

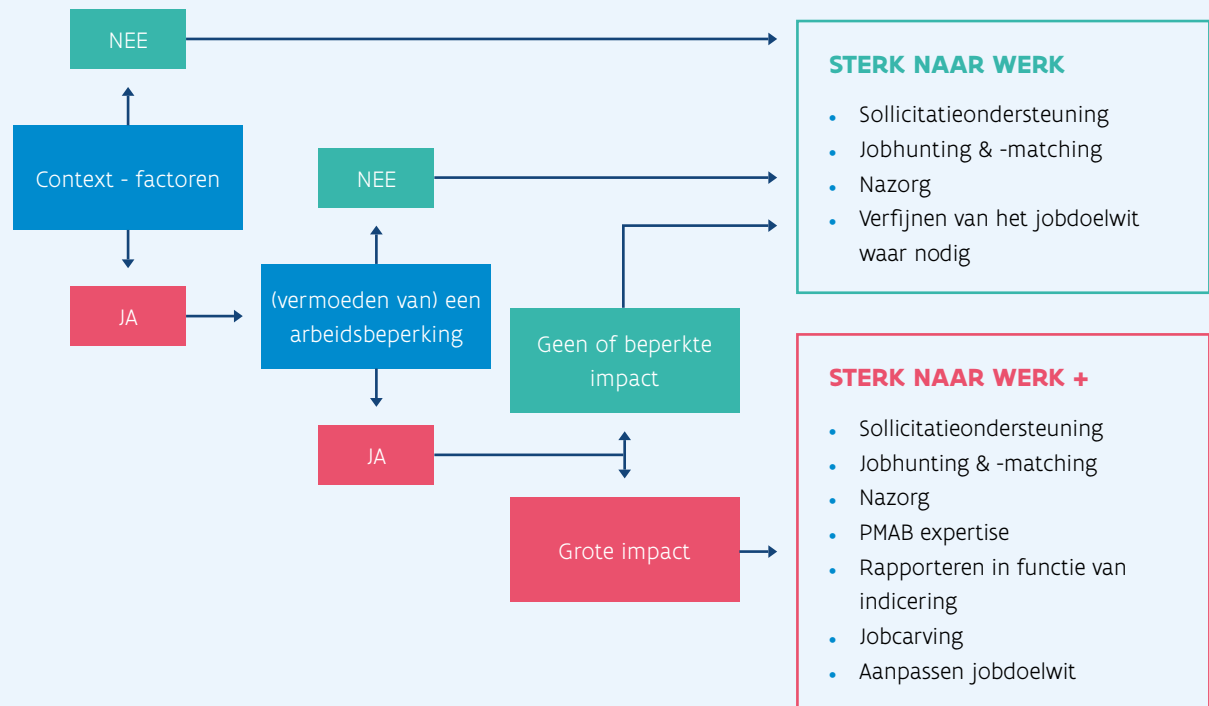


Het toekomstige aanbod: twee producten op maat

Deze vernieuwing richt zich specifiek op het aanbod van intensieve bemiddeling en begeleiding. Klanten van VDAB komen in dit traject terecht via een inschatting door een VDAB-bemiddelaar, die bepaalt dat intensieve bemiddeling en begeleiding op dat moment de meest geschikte stap is richting werk. Het jobdoelwit van de klant is dan al bepaald, en er is geen of beperkte nood aan bijkomende technische competentieontwikkeling.

Vanaf 2027 zal het aanbod voor bemiddeling en begeleiding gestructureerd zijn rond twee producten: Sterk naar Werk & Sterk naar Werk+. Afhankelijk van de impact van de contextfactoren richting werk, komt de klant terecht in Sterk naar Werk of Sterk naar Werk+. Sterk naar Werk+ is een traject op maat van een specifieke doelgroep met extra ondersteuningsnoden die verder gaan dan die van de doelgroep voor Sterk naar Werk.

Inschatting door VDAB - doorlooptijd maximum 3 maanden

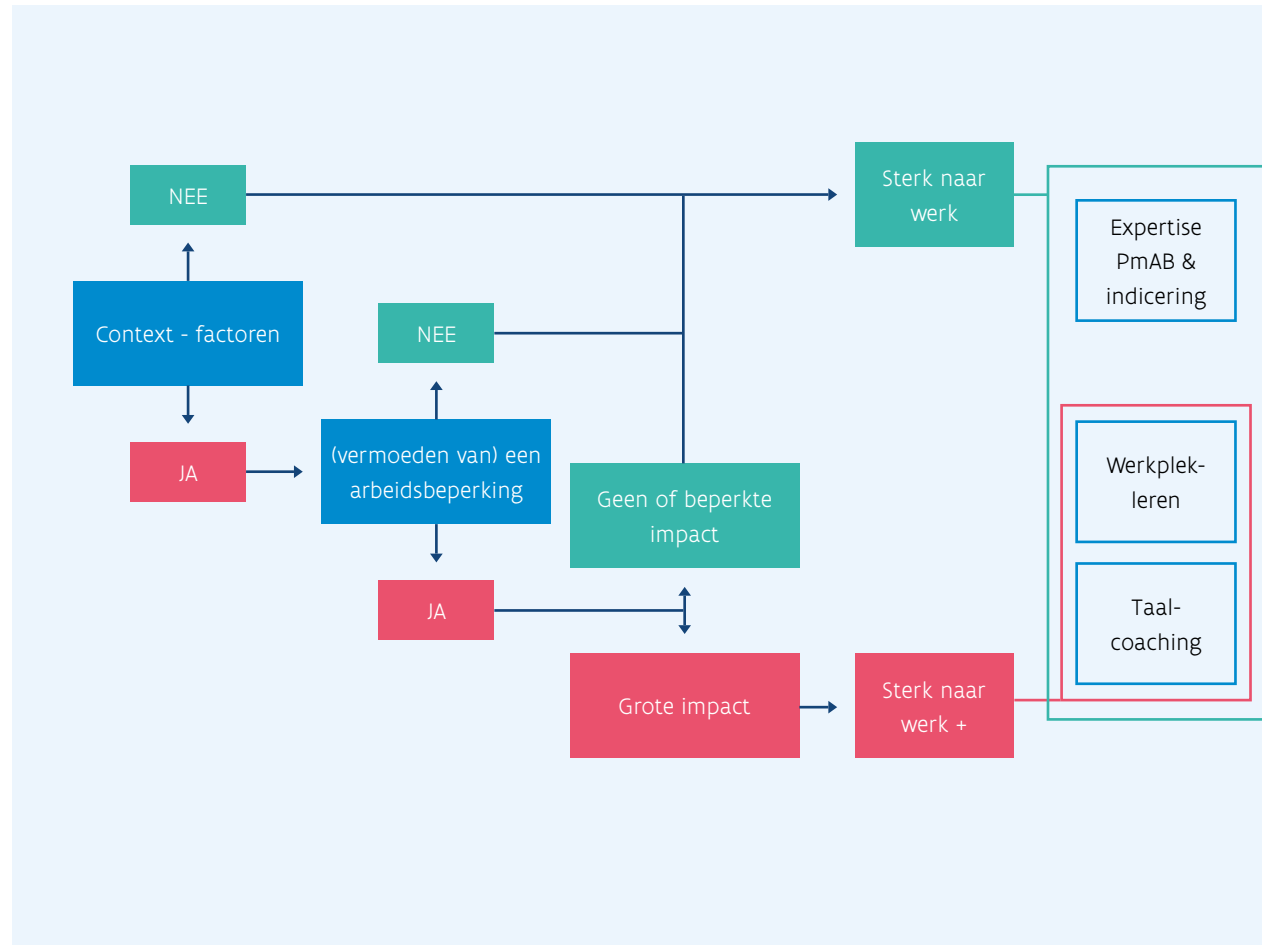


Extra slagkracht met flankerend aanbod

De behoeften van klanten variëren. Daarom maken we het mogelijk om flankerend aanbod toe te voegen. De nood daaraan kan al bij de start door VDAB worden aangegeven of tijdens het traject door de partner worden gesignaleerd.

In de toekomst kan flankerend aanbod eventueel flexibel gecombineerd worden met het bredere aanbod van VDAB en externe partners. Dit aanbod is evolutief: op basis van de behoeften van onze klanten en de dynamiek van de arbeidsmarkt kunnen we gaandeweg bijkomende acties op de markt zetten. Het flankerend aanbod wordt apart opengesteld voor partners.

Cindy Dewaele, algemeen directeur Arbeidsmarktbeheer: "Vandaag betalen we soms voor dienstverlening die uiteindelijk niet wordt ingezet tijdens het begeleidingstraject van de werkzoekende," zegt Cindy. "In het nieuwe model bepaalt de partner tijdens het traject of bijvoorbeeld werkplekleren een meerwaarde heeft. VDAB betaalt enkel voor wat effectief wordt gebruikt. Dat maakt het model ook financieel efficiënter. Het is een mooi voorbeeld van hoe we kunnen besparen zonder dat de klant hier nadeel van ondervindt."



Lokale partnerschappen: een multidisciplinaire aanpak

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 andere 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. Door het afvaardigen van VDAB-adviseurs in de verschillende lokale partnerschappen waakt VDAB mee over de doelgroep en de doorstroommogelijkheden van de deelnemers naar (een traject naar) werk. De VDAB-adviseurs bieden ondersteuning over arbeidsmarkt- en VDAB-gerelateerde materie aan de lokale partnerschappen. Eind 2025 waren er bij de 44 lokale partnerschappen in totaal 4.220 deelnemers geregistreerd bij Europa WSE.



Toekomstige ontwikkeling

VDAB wil verder leren uit dit soort partnerschappen waarbij verschillende partners samenwerken vanuit hun eigen expertise rond één klant. 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.

Samenwerking met institutionele partners voor meer instroom naar VDAB



VDAB, stad en OCMW Lier maken Lierenaars warm voor de schoonmaaksector

VDAB, Stad Lier en OCMW Lier sloegen opnieuw de handen ineen om Lierenaars warm te maken voor een job in de schoonmaaksector. Samen met Ligo en het Agentschap Integratie en Inburgering zetten ze gerichte acties op voor werkzoekenden, leeflooncliënten en nieuwkomers, met één doel: duurzame tewerkstelling.

De aftrap was de poetsmobiel van VDAB op 9 en 10 januari 2025 op het Paradeplein in Lier. VDAB schreef werkzoekenden aan en de stad nodigde een zestigtal cliënten uit. Bezoekers maakten er kennis met opleidingen en vacatures in de sector op een laagdrempelige manier. Ligo kwam met klassen langs en leidde cursisten met basis-Nederlands toe naar schoonmaakjobs. Ook Oekraïense werkzoekenden uit het project Jobatelier+ ontdekten de mogelijkheden.



Succesvolle jobdag voor anderstaligen in het asielcentrum van Linkeroever

VDAB, Rode Kruis-Vlaanderen, Fedasil en Travi organiseerden op 8 mei 2025 een jobdag voor asielzoekers en nieuwkomers in het Rode Kruis-opvangcentrum van Linkeroever. Lokale bedrijven en uitzendkantoren kwamen ter plaatse en ontmoetten er 130 gemotiveerde kandidaat-werknemers.

In de aanloop naar de jobdag organiseerde VDAB voorafgaande screeningsdagen in het opvangcentrum. Medewerkers van VDAB maakten een profiel en cv op van de geïnteresseerde bewoners en hielpen hen zo bij hun voorbereiding op deze jobdag.

Via partner Travi (het vormingsfonds voor de uitzendsector) waren er niet alleen uitzendkantoren met gepaste jobs aanwezig, maar kregen de bewoners van het opvangcentrum voorafgaand ook een infosessie over de werking van uitzendarbeid en sollicitatietips.



Oost-Vlaamse partners slaan handen in elkaar voor arbeidsmarkt na zware economische klappen: UNIZO Oost-Vlaanderen, Syntra Midden-Vlaanderen en VDAB Oost-Vlaanderen

De herstructureringen bij Belgan, SVK, Ontex, Audi en Tupperware raakten Oost-Vlaanderen zwaar, met banenverlies en aanzienlijke impact op het bredere ecosysteem van kmo's. Daarom sloegen UNIZO, Syntra en VDAB de handen in elkaar voor een duurzame oplossing.

UNIZO riep werkgevers op om breder te rekruteren en kansen te geven aan o.a. oudere werknemers, mensen met een arbeidsbeperking of beperkte kennis van het Nederlands. Syntra stimuleerde blijvende opleiding en ontwikkeling om werknemers klaar te maken voor toekomstige jobs. VDAB vroeg werkgevers om vacatures vaker te melden en ondersteunde, samen met private bemiddelaars, de matching tussen werkgevers en werknemers.

Laagdrempelige aanpak werkt: ruim 400 werkzoekenden schrijven zich in voor Jobbeurs Pajottegem

Naar aanleiding van de sluiting van zuivelproducent Olympia organiseerden VDAB, Voka-Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant en het gemeentebestuur op dinsdag 21 oktober 2025 een jobbeurs in Pajottegem. Tijdens de beurs waren 32 bedrijven fysiek aanwezig en kregen ruim 400 werkzoekenden de kans om stappen te zetten naar een nieuwe toekomst. Met dit initiatief reikten de organisatoren een helpende hand aan de werknemers van Olympia die plots hun job verloren, en aan iedereen in de ruime regio die op zoek was naar werk.

Jobbeurs Pajottegem

Dinsdag 21 oktober 2025
van 14.30 tot 17 uur

Bavocentrum, Herfelingen



80 werkzoekenden en 40 studenten bezoeken jobbeurs sociale economie in Maasmechelen

VDAB, GTB en het lokaal bestuur van Maasmechelen organiseerden een jobbeurs 'sociale economie' voor zeven bedrijven in het Cultureel Centrum van Maasmechelen. De beurs richtte zich op werkzoekenden die (op termijn) in aanmerking kwamen voor een job binnen de sociale economie, bijvoorbeeld bij een kringloopwinkel, sociaal restaurant, zorgboerderij.... Met de jobbeurs wilde men elk talent kansen geven op een duurzame job, met oog voor zelfontplooiing en competentieontwikkeling. Het was de tweede keer dat in Maasmechelen een jobbeurs exclusief voor deze doelgroep werd georganiseerd.

Tachtig werkzoekenden kwamen een kijkje nemen en ook veertig leerlingen van Buso Ter Engelen, De Garve en De Wissel maakten kennis met de beschikbare jobs binnen de sociale economie.

31 Lanakense leefloners vinden werk dankzij project met VDAB

Met het Lokaal Activeringspact stimuleert de Vlaamse regering lokale besturen om meer leefloongerechtigden aan het werk te helpen. In Lanaken vonden uiteindelijk 31 leefloongerechtigden een duurzame job, onder meer bij woonzorg- en dienstencentra, kringwinkels en bedrijven zoals Plukon en Scania.

Via verschillende initiatieven werd geprobeerd om deze doelgroep aan een job te helpen. Het gaat om mensen die het moeilijk hebben door een kwetsbare achtergrond, een gebrekkige talenkennis of andere complexe problemen. Dat gebeurde onder meer via rondleidingen bij bedrijven, het zoeken naar vacatures, een nauwe samenwerking met de lokale dienst Economie en VDAB, 150 persoonlijke gesprekken en aanwezigheid op jobbeursen. Dit alles liep vanaf het begin van de Vlaamse projectperiode in december 2023.

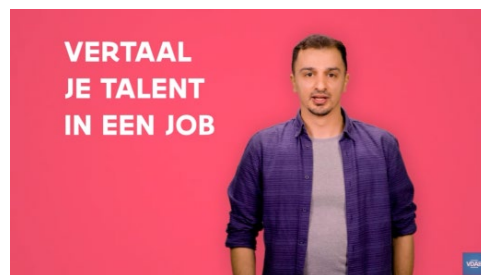
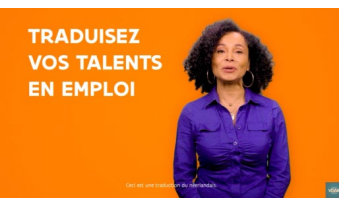


Met 45 procent van het vooropgestelde tewerkstellingscijfer scoorde Lanaken een stuk beter dan het Vlaamse gemiddelde van 20 procent.



VDAB Brussel en samenwerking met Actiris: in de kijker in 2025

Actiris (Brusselse arbeidsbemiddeling) en [VDAB Brussel](#) werken nauw samen om werkzoekenden in Brussel te ondersteunen. Actiris is de hoofdinstantie voor Brusselaars, terwijl VDAB zorgt voor Nederlandstalige beroepsopleidingen en begeleiding naar jobs in Vlaanderen of bij Nederlandstalige werkgevers in Brussel. Ook als Brusselse werkzoekende kan je dus bij VDAB terecht.



Brusselse pendel naar Vlaanderen in duidelijke opmars

Uit een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse van Actiris en VDAB van februari 2025 blijkt dat de pendel van Brusselse werknemers naar Vlaanderen in 2023 met 16,5% is gestegen tot ruim 65.000, met een opvallende toename van hooggeschoolde profielen. Die groei draagt bij aan de stijgende werkzaamheidsgraad in Brussel en is cruciaal voor het vergrijzende Vlaanderen en Vlaams-Brabant. Die kennen een grote en blijvende nood aan arbeidskrachten, terwijl in Brussel 1 op 3 beroepsactieven niet aan het werk is. Door intensieve tussenkomst behaalden Actiris, VDAB en partners hun gezamenlijke streefdoel van jaarlijks 2.000 tewerkstellingen in Vlaanderen voor ingeschreven Brusselse werkzoekenden.

Ondanks deze successen blijft interregionale mobiliteit belemmerd door hardnekkige drempels: het studieniveau (met bijna 4 op 10 Brusselse werkzoekenden die maximaal een diploma hoger secundair onderwijs hebben, terwijl Vlaanderen wel kansen biedt in sectoren als transport en logistiek), beperkte mobiliteit (slechts de helft van de werkzoekenden heeft een rijbewijs, wat bedrijventerreinen moeilijk bereikbaar maakt), de taalbarrière (79,5% van de vacatures in Vlaams-Brabant vraagt goede kennis van het Nederlands) en een tekort aan kinderopvang, wat problemen veroorzaakt bij flexibele werktijden.

Caroline Mancel, adjunct-directrice-generaal Actiris: "De mismatch tussen vraag en aanbod op de Brusselse arbeidsmarkt creëert potentieel voor interregionale mobiliteit naar Vlaanderen. Competentieversterking is een onmisbare schakel in dit traject van de werkzoekende. Met de competentiebalans zorgen we voor een roadmap voor de werkzoekende om diens vaardigheden in kaart te brengen en zich zo gericht op te leiden naar een job."

Geert Pauwels, directeur VDAB Brussel: "De gezamenlijke arbeidsmarktanalyse van Actiris en VDAB heeft twee grote doelstellingen: het beleid adviseren om de drempels rond interregionale mobiliteit te overwinnen en werkgevers in de Vlaamse Rand sensibiliseren. Vanuit VDAB ondersteunen we met een opleiding op maat van het bedrijf of een individuele beroepsopleiding met taalondersteuning (IBO-T). Zoek geen witte raven, maar vind concrete oplossingen."

Met de inzichten uit de arbeidsmarktanalyse stemmen Actiris en VDAB hun samenwerking af om op korte en lange termijn ambitieus verder te bouwen aan meer Brusselaars te matchen met Vlaamse vacatures.



December 2024

Sluiting Audi Brussels: Job Day voor getroffen werknemers

Op 3 april organiseerden VDAB Brussel samen met Actiris, Le Forem en de werkgeversorganisaties de 'Audi Job Day' in The EGG Brussels. Meer dan 3.000 werkzoekenden zakten af naar de jobbeurs. 1.100 van hen waren ex-werknemers van Audi & toeleveranciers. En de 78 standhouders hadden meer dan 4.000 vacatures in de aanbieding.



Schoolverlatersdag Brussel

VDAB organiseerde samen met Tracé Brussel vzw en Actiris opnieuw een succesvolle Brusselse schoolverlatersdag om jongeren op het einde van het middelbaar te ondersteunen een goede keuze te maken. Ruim 150 laatstejaars uit het Brussels Nederlandstalig onderwijs namen deel aan deze dag, met workshops over de arbeidsmarkt en verder studeren én ontmoetingen met werkgevers.



Gezamenlijke campagne Actiris en VDAB: preview 2026





Partnerschap Aviato: centrale schakel tussen talent en de luchthaven- gemeenschap

Aviato vzw is het tewerkstellingscentrum op Brussels Airport dat fungeert als de centrale schakel tussen talent en de luchthavengemeenschap. Dit unieke partnerschap tussen VDAB, Actiris, Brussels Airport Company, Voka en sectorfondsen ondersteunt er bedrijven bij rekrutering en retentie. Het gemengde team tewerkstelling van Aviato mobiliseert en informeert werkzoekenden over tewerkstellingsmogelijkheden op de luchthaven, onder andere via mailings, jobbeurzen en opleidingsprojecten. Ze voeren gesprekken voor algemene screening en oriëntatie en gesprekken in het kader van concrete vacatures. Daarnaast zijn ze verantwoordelijk voor de pre-screening van werkzoekenden voor opleidingstrajecten met een aanwervingsbelofte. Door de duurzame instroom van talent te faciliteren, ondersteunt Aviato zo de werkgelegenheid én de groei van het Brussels Airport Ecosysteem, dat bestaat uit 335 bedrijven.

In de kijker:

Bij Safran stonden ze voor een uitdaging: technische profielen vinden in de streng gereguleerde luchtvaartsector. Vaak haalden kandidaten de technische proef nét niet en ging er talent verloren. In samenwerking met Aviato en VDAB volgen beloftevolle kandidaten voortaan een gerichte technische opleiding bij VDAB, zodat ze snel de nodige basiscompetenties opbouwen. Na een hertest bij Safran kunnen ze meteen aan de slag als nieuwe medewerkers, mét de kans om verder te groeien in hun functie. Zo krijgen ze de kans om zich bij te scholen en vindt Safran sneller de juiste mensen. Een echte win-win!



Bekijk het Aviato
activiteitenrapport 2025



Bekijk hier het
resultaat



Lees hier ook het [Aviato activiteitenrapport 2025](#). Via initiatieven zoals jobcafés, de Aviato Jobfair en Airport Job Discovery werden heel wat kandidaten bereikt en geactiveerd. Daarnaast werd verder gebouwd aan duurzame samenwerkingen met onderwijs- en opleidingspartners, met een specifieke focus op logistieke en technische profielen. Ook innovatieve opleidingsinitiatieven kregen een belangrijke plaats binnen het aanbod.

Vlaanderen en Wallonië vernieuwen arbeidsmarktakkoord

Vlaanderen en Wallonië versterken de samenwerking om meer Waalse werkzoekenden aan de slag te krijgen in onze regio. Op 8 december 2025 ondertekenden Vlaams minister van Werk Zuhal Demir en haar Waalse evenknie Pierre-Yves Jeholet daartoe een nieuw samenwerkingsakkoord. Het akkoord zet onder andere in op een nauwere samenwerking tussen VDAB en Le Forem rond activering, opleiding en matching.

Vlaanderen kampt met een structurele krapte op de arbeidsmarkt, terwijl Wallonië een grote arbeidsreserve heeft. "Dit akkoord is een win-win. Onze Vlaamse bedrijven schreeuwen om talent en we hebben heel wat openstaande vacatures. Onze zuiderburen hebben dan weer een grote arbeidsreserve. Meer samenwerking is dus gewoon gezond boerenverstand. De taalgrens hoeft geen arbeidsgrens te zijn," aldus Demir.

"Deze overeenkomst is een concrete stap om de barrières tussen onze regio's weg te nemen. Interregionale mobiliteit biedt kansen voor werkzoekenden en voor bedrijven die op zoek zijn naar talent. Samen creëren we oplossingen om de werkgelegenheidsgraad te verhogen en werkzoekenden weer aan het werk te krijgen," benadrukt Jeholet.

De essentie van het vernieuwde samenwerkingsakkoord

Het vernieuwde akkoord verdiept de bestaande samenwerking tussen VDAB en Le Forem aan de hand van de volgende maatregelen:

- **Actieve matching en opleiding:** Beide arbeidsmarktbemiddelaars organiseren samen jobbeurzen en proefprojecten. Er wordt ook ingezet op beroepsopleidingen, taaltrajecten en werkplekleren om vacatures in het andere gewest in te vullen.
- **Gegevensuitwisseling en analyse:** Er komt uitwisseling van vacatures en persoonsgegevens, zodat werkzoekenden automatisch toegang krijgen tot vacatures in het andere gewest. VDAB en Le Forem zullen ook gezamenlijke arbeidsmarktanalyses maken om knelpunten in kaart te brengen.
- **Controle:** Er komt een betere controle op het meewerken van de werkzoekenden, waarbij beide diensten de regels en bijbehorende sancties streng zullen toepassen. Vlaamse werkgevers worden gevraagd feedback te geven over Waalse sollicitanten aan Le Forem.
- **Regionale focus:** De samenwerking wordt intenser in drie zones langs de taalgrens: zone West (West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Wallonie-Picarde), zone Centrum (Vlaams-Brabant en Waals-Brabant) en zone Oost (Limburg en het gebied Luik, Hoi en Borgworm).

Proefproject 'Vlaamse kansen, Waals talent'

De ondertekening van het akkoord volgt op het proefproject 'Vlaamse kansen, Waals talent'. In dit project werken grote ondernemingen en kmo's intensief samen met VDAB en Le Forem om Waalse werkzoekenden, met focus op kortgeschoolden, toe te leiden naar Vlaamse jobs.

In dit kader worden vacatures via VDAB gepubliceerd en automatisch uitgewisseld met Le Forem. De diensten engageren zich om de vacatures actief te beheren, inclusief zeswekelijks overleg met de betrokken bedrijven. Zij voorzien gerichte sollicitatieopdrachten en promoten de Individuele Beroepsopleiding (IBO) om kandidaten op de werkvloer op te leiden. "We willen elke Waalse werkzoekende de kans bieden om kansen in Vlaanderen te grijpen. Dat vereist intensieve begeleiding, aangepaste opleidingen en een nauwe samenwerking tussen onze diensten," besluit Jeholet.

Demir benadrukt dat deze nauwere samenwerking kadert in het voornemen om eerst in eigen buurt naar arbeidskrachten te zoeken: "In Wallonië zijn er tal van werkzoekenden die staan te springen om hier een job uit te oefenen. Maar dan moeten we wel de bestaande drempels wegwerken. En dat doen we met dit akkoord."

Het Roeselaarse pastabedrijf Soubry, waar de ministers het akkoord ondertekenden, is een treffend voorbeeld van interregionale mobiliteit: 180 van de 420 werknemers komen elke dag uit Frankrijk, naast maar een tiental uit Wallonië. "Elk initiatief om meer Waalse collega's aan boord te krijgen, is welkom", aldus directeur Michel Soubry.



Gezamenlijke arbeidsmarktanalyse 2025

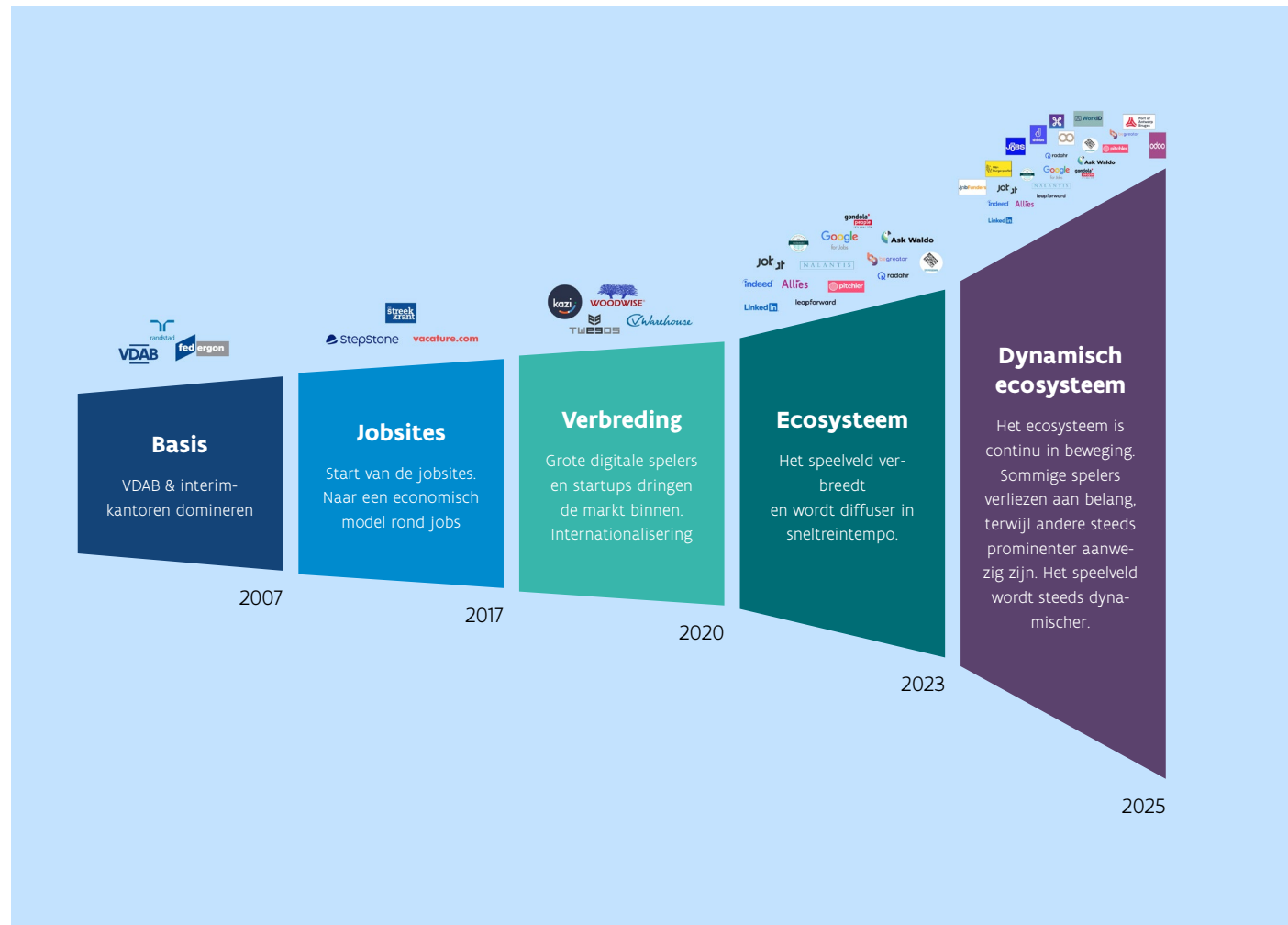
In de eerste helft van 2026 zal al een gezamenlijke analyse van de studiediensten van VDAB en Le Forem beschikbaar zijn over interregionale mobiliteit (IRM) op de Vlaamse en Waalse arbeidsmarkt in 2025. Het doel van de analyse is om concrete oplossingen te formuleren voor de vastgestelde tekorten aan arbeidskrachten in Vlaanderen, door de Vlaamse arbeidsbehoeften te koppelen aan de beschikbare arbeidsreserve in Wallonië. De focus ligt op knelpuntberoepen in specifieke Vlaamse regio's met een bovengemiddelde vraag, waarbij beroepen met kwantitatieve tekorten in Wallonië worden uitgesloten om de Waalse arbeidsmarkt niet te verzwakken.

Groeiend aantal digitale partners in een steeds dynamischer ecosysteem

Waar VDAB in 2007 de centrale marktplaats was in een overzichtelijk landschap, is de arbeidsmarkt in 2025 geëxplodeerd tot een complex en dynamisch digitaal ecosysteem dat voortdurend in beweging is. Nieuwe spelers komen erbij, andere verdwijnen weer. Burgers en werkgevers navigeren vandaag door een veelheid aan platformen, tools en systemen:

- algemene jobsites zoals Monster, Jobat, Indeed
- sites voor specifieke doelgroepen, sectoren (zoals ICTjobs) en regio's
- websites van bedrijven
- sociale media zoals LinkedIn en TikTok
- vele tools zoals geautomatiseerde cv-screening virtuele interview-tools en interviewcoaches, AI-gebaseerde matching
- digitale systemen van werkgevers en interimkantoren om het wervings- en selectieproces volledig geautomatiseerd te beheren

Dit diverse landschap is technisch met elkaar verbonden en wisselt voortdurend en automatisch data uit.



VDAB positioneert zich als regisseur van het digitale arbeidsmarktecosysteem en versterkt actief de samenwerking met private en publieke spelers. Deze gestructureerde samenwerking is noodzakelijk om onze impact op de tewerkstelling te maximaliseren en te voorkomen dat VDAB een geïsoleerd eiland wordt. Wij fungeren als de centrale 'hub' in dit ecosysteem, met twee cruciale doelstellingen:

- **Maximale matching door data-uitwisseling**

Door onze systemen te koppelen, vloeien gegevens in twee richtingen. Enerzijds ontvangen we vacatures van digitale partners en werkgevers automatisch in de VDAB-databank. Anderzijds kunnen digitale partners onze data over vacatures, profielen en opleidingen afnemen, als zij aan bepaalde voorwaarden voldoen en een samenwerkingsovereenkomst ondertekenen. Hierdoor vinden de juiste burger, job en opleiding

elkaar, of dit nu via het VDAB-platform of dat van een partner gebeurt. Deze samenwerking is gebaseerd op een wederkerig model, waarbij partners niet alleen data afnemen, maar ook bijdragen aan de verrijking van het VDAB-ecosysteem. Momenteel wisselen we zo automatisch data uit met meer dan 1.500 private en publieke partners, van jobsites en HR-dienstverleners tot sectororganisaties en overheidsinstanties.

- **Arbeidsmarktinzichten verzamelen en ontsluiten**

De samenwerking met digitale partners stelt ons in staat om waardevolle signalen uit de arbeidsmarkt te capteren. Door deze data samen te brengen, krijgen we een beter beeld van knelpunten, gevraagde profielen en de evolutie van de arbeidsmarkt.

Naast de uitwisseling met digitale partners, zorgen we voor essentiële **automatische datastromen met institutionele partners** en andere overheidsinstanties, zoals De Lijn, de Kruispuntbank van Ondernemingen en onderwijsinstellingen. Deze gegevensuitwisselingen zijn verankerd in regelgeving en ondersteunen de uitvoering van onze publieke opdracht.



NaarJobs: Mobiliteit als sleutel tot werk

Sinds 2018 ondersteunt VDAB Nazka Mapps voor de ontwikkeling van NaarJobs, een innovatief platform dat mobiliteit centraal stelt in de zoektocht naar werk. Waar klassieke vacaturesites focussen op diploma's, toont NaarJobs in één oogopslag hoe vlot en duurzaam een job bereikbaar is - ook zonder eigen auto.



Van havenproject naar Vlaamse standaard

NaarJobs is een ontwikkeling van Nazka Mapps, dat de vacaturedata van VDAB via een data-overeenkomst mag hergebruiken en verrijken binnen het platform. Wat begon als een pilootproject in de Antwerpse haven om complexe ploegendiensten te matchen aan vervoersopties, groeide via West-Vlaanderen uit tot een Vlaams-brede kaart. In 2024 en 2025 bereikte het platform zijn volle wasdom: tienduizenden vacatures gekoppeld aan realtime mobiliteitsdata.

Co-creatie en kruisbestuiving

NaarJobs is hét voorbeeld van succesvolle innovatie via partnership. Nazka Mapps ontwikkelde het platform en bracht expertise in digitale kaarten, geodata en webapps in, terwijl VDAB via een structurele data-overeenkomst zijn arbeidsmarktkennis en vacaturedata aanlevert. Deze kruisbestuiving inspireerde VDAB bovendien om de eigen 'Vind een job'-omgeving te verbeteren met reistijdfilters en betere adresvalidatie.

De kracht van de 'mindswitch'

NaarJobs vervangt de abstracte 'straal in kilometers' door een concrete reistijd in minuten. Het platform maakt de match op basis van:

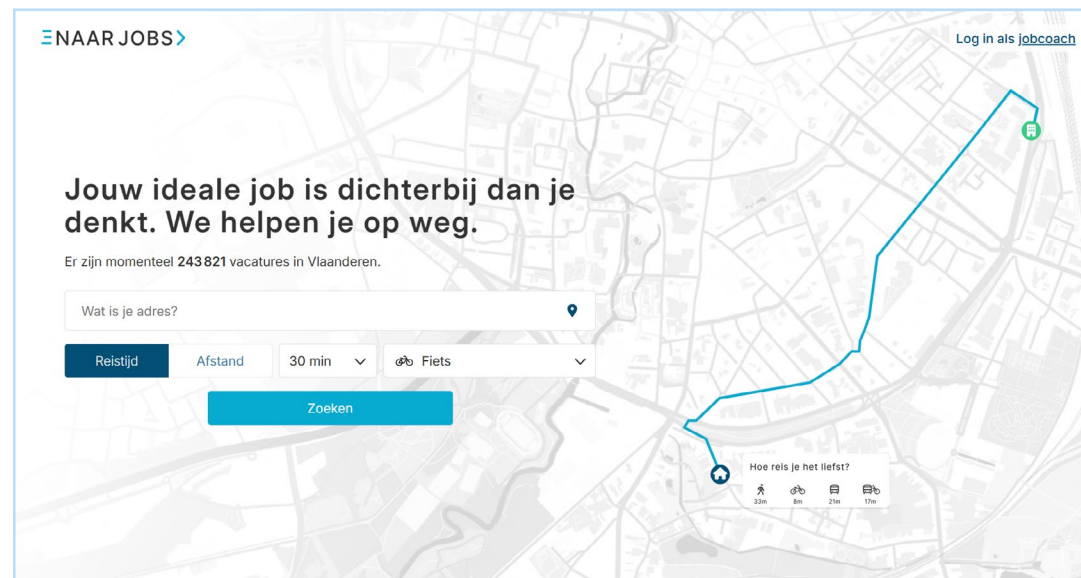
- Multimodale routes: fiets, openbaar vervoer, wandelen of een combinatie.
- Mobiliteitsvoordelen: direct zicht op fietsvergoedingen of bedrijfswagenparken.
- Zichtbaarheid: jobs die net buiten de eigen regio liggen maar wel vlot bereikbaar zijn, komen nu wél in beeld.

Impact voor alle stakeholders

- Voor jobcoaches: Een krachtige tool die tijd bespaart. Geen gepuzzel met dienstregelingen meer, maar direct professioneel advies over bereikbaarheid.
- Voor werkzoekenden: De arbeidsmarkt wordt letterlijk in kaart gebracht vanuit het eigen thuisadres, wat drempels verlaagt voor wie geen auto heeft.
- Voor werkgevers: Een uniek kanaal om hun bereikbaarheid en mobiliteitsaanbod als troef in te zetten voor employer branding.

Complementair aan 'Vind een job'

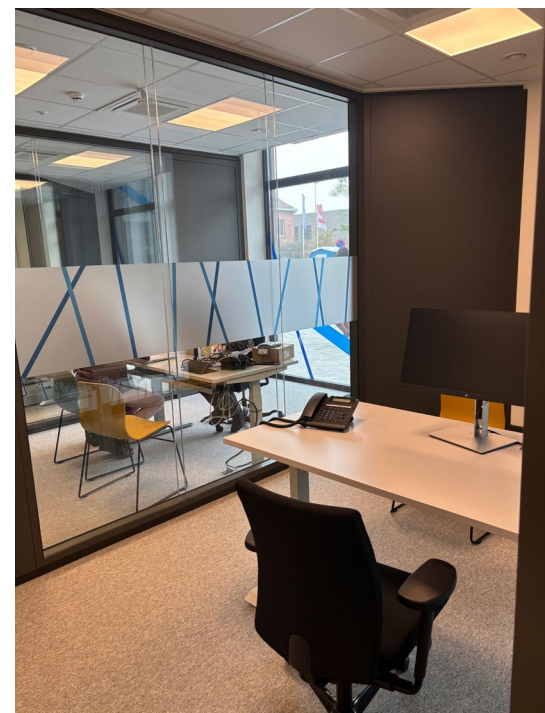
NaarJobs is geen vervanging, maar een gespecialiseerde versterking van de centrale VDAB-databank. Terwijl 'Vind een job' focust op competenties en sectoren, fungeert NaarJobs als de expert-tool voor bereikbaarheid. Door deze synergie groeit mobiliteit uit tot een vast en vanzelfsprekend onderdeel van de Vlaamse arbeidsmarkt.



Samen sterk voor werk in enkele nieuwe VDAB-locaties

In 2025 kreeg de 'nabijheidsstrategie', de vastgoedvisie van VDAB, verder vorm. In Dendermonde en in Diest namen we nieuwe vestigingen in gebruik. We werken er nauw samen met het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) en met het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB).

Helemaal in lijn met de visie die we uitwerkten in ons [Witboek Loopbaancampussen](#) voerden we in 2025 gesprekken met heel wat partners (zoals de CVO's, Syntra's en privépartners). Samen met hen zorgen we ervoor dat onze campussen bruisen van activiteiten: overdag, 's avonds en in het weekend. Een voorbereiding voor de toekomst, want in 2027 nemen we verschillende loopbaancampussen in gebruik: de Loopbaancampus West-Vlaanderen in Roeselare, de Stadscampus Brussel en de Loopbaancampus Antwerpen in het Pulse-gebouw nabij station Antwerpen-Centraal.



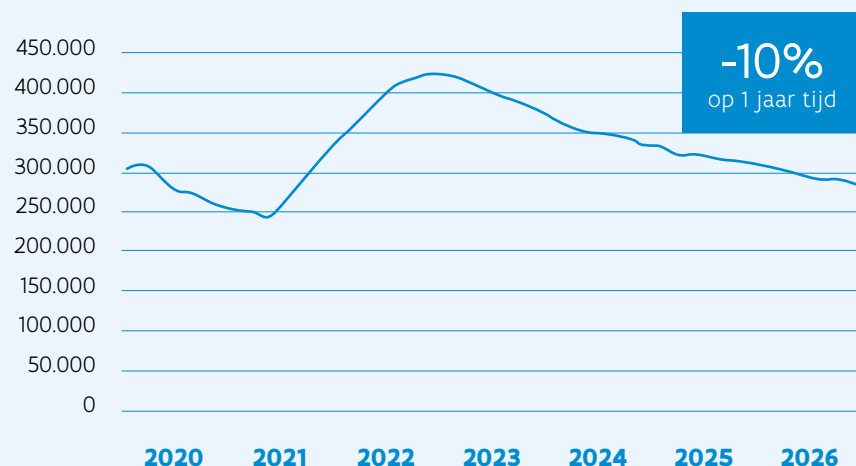
5

Perspectief op
talent voor
werkgevers

Vacatures in cijfers

In 2025 werden 271.072 vacatures rechtstreeks gemeld aan VDAB binnen het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU), dus niet via wervings- en selectiekantoren. Dat is 10% minder dan in 2024. Ook in 2024 werden al 8,8% minder vacatures gemeld dan in het jaar 2023. De conjuncturele verzwakking van de arbeidsvraag zet zich door.

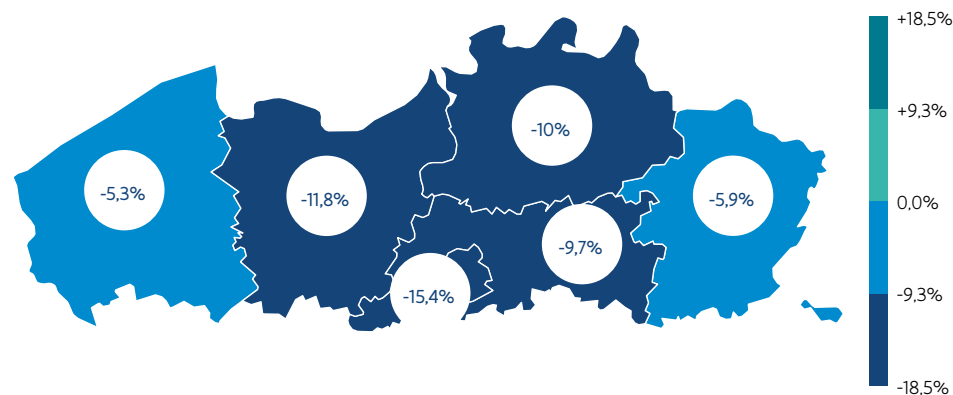
Rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures (NECzU): totaal over twaalf maanden (2020-2025):



Vacatures: een blik op de provincies

De vacatures (NECzU) die VDAB in 2025 rechtstreeks ontving, zijn niet gelijkmatig verspreid over de vijf Vlaamse provincies. Het grootste aandeel (ruim een kwart) kwam van Antwerpse bedrijven. De provincie Oost-Vlaanderen volgt tamelijk dicht en op enige afstand volgt West-Vlaanderen.

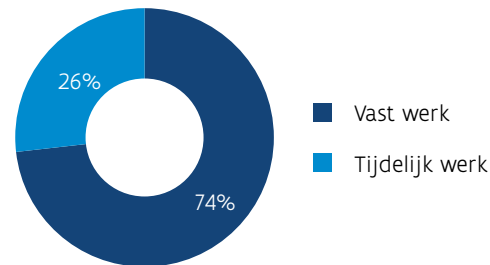
West-Vlaanderen en Limburg kenden beperkte dalingen met 5 en 6% ten opzichte van 2024. De drie andere provincies daalden dubbel zo hard.



Vacatures: een blik op kwaliteit en vereisten

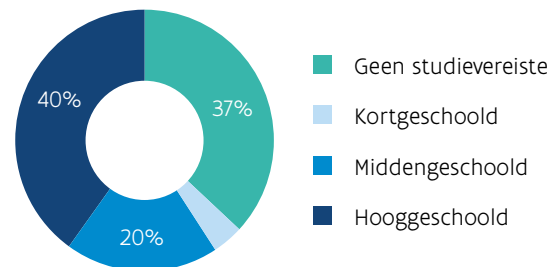
In drie vierde van de vacatures (NECZU) die VDAB in 2025 rechtstreeks ontving, werd vast werk aangeboden. Een vierde van de vacatures was voor tijdelijk werk. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die van het jaar ervoor.

Rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures (NECZU): totaal over twaalf maanden (vast versus tijdelijk werk):



In 60% van de vacatures (NECZU) die VDAB in 2025 rechtstreeks ontving, werd gezocht naar midden- of hogeschoolde profielen. Dat percentage is vergelijkbaar met dat van 2024.

Rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures (NECZU): totaal over twaalf maanden (studieniveau):



Vacatures: een blik op de sectoren

In 2025 hebben vooral zakelijke dienstverlening, maatschappelijke dienstverlening en onderwijs rechtstreeks vacatures gemeld aan VDAB (NECZU). Rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures (NECZU): totaal over twaalf maanden (de grootste melders):

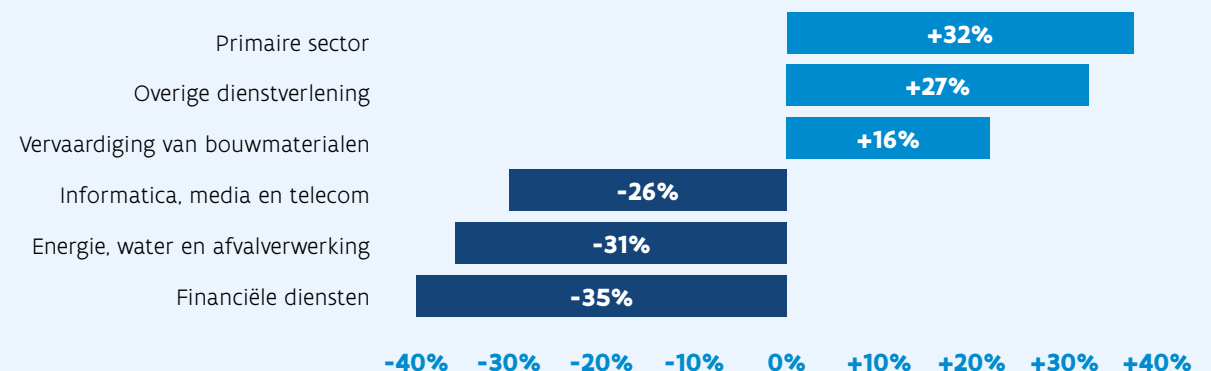
Aantal aan VDAB gemelde vacatures, incl. verschil op jaarbasis (%)



In tegenstelling tot de algemene daling, hebben de primaire sector, de overige dienstverlening en de vervaardiging van bouwmaterialen (met 844 vacatures weliswaar een heel kleine vragende sector) in 2025 meer vacatures rechtstreeks gemeld aan VDAB dan in 2024 (NECZU).

Informatica, media en telecom, energie, water en afvalverwerking en financiële diensten daarentegen kenden elk een krimp in de vacaturemeldingen van minstens 26%.

Rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures (NECZU): totaal over twaalf maanden (stijgers en dalers):



In het najaar van 2025 vernieuwden we onze dienstverlening voor werkgevers

Werkgevers kunnen rekenen op VDAB in hun rekruteringsbeleid. De ondersteuning van VDAB werkt op drie niveaus: digitale tools, een contactcenter als eerste aanspreekpunt en actieve matching met werkzoekenden.

Zelf vacatures publiceren en kandidaten vinden

Werkgevers kunnen hun vacatures publiceren via Mijn VDAB om ze zo maximaal zichtbaar te maken op vdab.be en op andere platformen. Met de 'Vacature Posting API' kan je als werkgever vacatures automatisch publiceren. Via digitale matching en de tool 'Vind een werknemer' vind je zelf geschikte kandidaten en kan je ook contact met hen opnemen.

Ondersteuning bij kandidaten zoeken

Sinds oktober kan je als werkgever ondersteuning vragen voor vacature(s) via het vinkje 'Ik wil dat VDAB me helpt bij het zoeken naar kandidaten'. Het contactcenter van VDAB neemt contact met je op binnen de drie werkdagen en de bemiddelaar voert een eerste gesprek over hoe je de digitale tools kan gebruiken en je vacature kan verbeteren en welke VDAB-diensten interessant kunnen zijn, bijvoorbeeld werkplekleren.

In 2025 bereikten we **57.104 werkgevers** nagenoeg hetzelfde resultaat als in 2024 (57.270)

Enkele cijfers over de nieuwe vacaturewerking

- Sinds de start van de nieuwe werking op 20 oktober tot eind december 2025 hebben we 1.661 aanvragen van werkgevers behandeld.
- We hebben 1.050 eerste gesprekken gevoerd.
- Werkgevers die we niet onmiddellijk telefonisch bereikten, kregen een mail met een digitaal infopakket of met suggesties op maat.
- Na 69% van de eerste gesprekken volgde er een opvolgingsgesprek. De betrokkenheid blijft ook daarna hoog: 66% van die groep kreeg nog een tweede opvolgingsgesprek.
- In totaal voerden we 1.412 gesprekken met werkgevers op 10 weken tijd.
- Voor grote bedrijven met veel vacatures bieden we ondersteuning op maat. Die aanpak startte op 27 oktober. Tot eind december 2025 voerden we 124 gesprekken met grote bedrijven. Er wordt ongeveer om de 3 weken een gesprek gepland, zolang er nieuwe vacatures geplaatst worden.

Werkzoekenden in bemiddeling actief matchen

De provinciale VDAB-teams met sectorexpertise en onze partners gaan de werkzoekenden die ze in bemiddeling hebben actief matchen. Dat doen ze bijvoorbeeld via vacaturegericht opleiden, projecten en jobdates.

Werkgevers die open staan voor werkzoekenden die nog competentieontwikkeling of taalondersteuning nodig hebben, of die bereid zijn om hun werkvloer aan te passen en toegankelijk te maken voor mensen met een beperking, vergroten hun kansen op een match met kandidaten van VDAB. Ook door deel te nemen aan jobevents en door sollicitatiefeedback te geven, verbeteren werkgevers de matching door VDAB. De provinciale accountmanagers spelen een belangrijke rol in de contacten tussen (lokale) bedrijven en VDAB.

Werkgevers getuigen

Liesbeth Van Tornout, Learning & Development Officer bij **Altrad Services Benelux**: "Vroeger was er een aanbod in technische of beroepsscholen voor opleidingen als industrieel isoleren of steigerbouw, maar die zijn nu verdwenen. Vandaar dat we samen met VDAB een opleidingstraject van 3 à 4 maanden hebben ontwikkeld. Daarin worden mensen op de werkvloer opgeleid via een individuele beroepsopleiding of IBO. Daarnaast zetten we fulltime trainers in om hun expertise en kennis door te geven aan een nieuwe generatie. Zo hebben we het afgelopen jaar al meer dan 50 nieuwe collega's opgeleid waarvan de helft ondertussen vast in dienst is. We kunnen dus zeker van een succes spreken."



Doordat Altrad Services zo'n intensieve samenwerking heeft met VDAB, hebben ze een vaste IBO-consulent en een vaste taalcoach. "De IBO-consulent van VDAB brengt alle administratie van de IBO-contracten op gang, begeleidt de cursisten samen met onze L&D Officer tijdens de opleiding en stuurt bij waar nodig. Onze vaste taalcoach ondersteunt de cursist op het gebied van taal, geeft praktische taalcoaching gedurende de IBO-periode en neemt zelf deel aan de praktijklessen om de anderstaligen zo goed mogelijk te begeleiden."

Marie-Cécile, HR manager **Constellation**: "Niet alleen voor het publiceren van vacatures kunnen we bij hen terecht; VDAB helpt ons ook bij de matching van nieuwe profielen, employer branding, langetermijnrekrutering ... Dankzij VDAB zijn we ook aanwezig op sociale media en we staan centraal op hun website. Daarnaast ondersteunt VDAB ons met advies op maat, afgestemd op de koel- en logistieke sector. VDAB is een professioneel netwerk en een vaste waarde als het gaat om arbeidsmarktkennis en duurzame tewerkstelling."

Samen met VDAB: **Foresco** zoekt voortdurend nieuwe medewerkers en rekt daarbij op VDAB. Dankzij het nauwe contact met de VDAB-bemiddelaar raken hun vacatures sneller ingevuld. Laat je hier inspireren.



Tine Mondelaers, medewerker HR & boekhouding bij **Foresco**: "Als internationale speler in verpakkingsmateriaal zijn we voortdurend op zoek naar nieuwe medewerkers. VDAB is voor ons een echte meerwaarde: ze kennen hun kandidaten goed en kunnen daardoor gericht inspelen op onze vacatures. Dankzij het jarenlange nauwe contact met onze vaste consulent kunnen we snel schakelen en raken onze vacatures vlotter ingevuld."

Op 3 april organiseerden VDAB en **Armonea** samen de Beleefdag Zorg in De Notelaar (Olen), met workshops, rondleidingen en een jobmarkt. Meer dan 200 geïnteresseerden namen deel. Twee kandidaten vonden er meteen werk, en een tiental doorliep nog een sollicitatieprocedure. Ook de jobdag op 10 juli trok veel belangstelling. VDAB ondersteunde met een infostand over vacatures, opleidingen en dienstverlening. "Het zijn momenten waarop we rechtstreeks in contact komen met mensen die overwegen de stap naar de zorg te zetten, en dat is ontzettend waardevol," zegt Evi Willems, directeur van Woonzorgcentrum De Notelaar (Armonea).

Inclusieve werkvloeren in de kijker

Werkgever Nick Decorte van Bouwwerken BDC heeft een anderstalige dove medewerker, Avetis, die op een bouwwerf aan de slag is.

Nick Decorte wierf een anderstalige dove medewerker aan op de bouwwerf. "We waren op zoek naar nieuw personeel toen VDAB ons contacteerde over Avetis. Tijdens het gesprek werd al snel duidelijk dat hij doof is, maar voor mij was dat geen reden om hem geen kans te geven. Wie ben ik om te oordelen dat iemand zijn job niet kan doen door een beperking? Avetis startte via een IBO-traject, zodat we de samenwerking konden verkennen. Na zes maanden zagen we dat het goed zat en hebben we beslist om hem vast in dienst te nemen", zegt Nick Decorte.

In het begin had Nick vooral bezorgdheden rond de veiligheid op de werf. "Je kan niet zomaar roepen als er gevaar dreigt. Daarom hebben we samen met VDAB en GTB gezocht naar oplossingen." Die ondersteuning leidde tot een aangepast waarschuwingssysteem, speciaal voor dove mensen, waardoor Avetis veilig kan werken. "Vandaag verloopt de samenwerking zoals met elke andere collega. De drempel zit vooral in het begin, maar eens die weg is, merk je dat het perfect werkt." Nick raadt andere werkgevers aan om open te staan voor dergelijke profielen: "Als je team ervoor openstaat, zou ik zeker niet twijfelen. Iedereen verdient de kans om te werken en zijn eigen inkomen te verdienen."



Bekijk de getuigenis hier



Bekijk de volledige
reportage hier



"We Zenner voor iedereen": IBO-bemiddelaar Senem Atmaca en Andy Zenner, zaakvoerder, over inclusieve werkvloeren in de praktijk.

Andy Zenner, zaakvoerder **schilderwerken Zenner**: "We werken al meer dan 25 jaar samen met VDAB. Dat is een hele goede en nauwe samenwerking. We maken samen een opleidingsplan op en komen regelmatig bijeen tijdens evaluatiegesprekken om te kijken wat er goed en minder goed loopt. Het is niet altijd een succesverhaal, soms moet je bijsturen. Maar daar is VDAB wel de ideale partner voor. In 2022 waren wij de meest inclusieve onderneming van Vlaanderen. Inclusiviteit is ook op de werkvloer heel belangrijk."

Senem Atmaca, IBO-bemiddelaar bij VDAB: "Inclusie in bedrijven start bij een beleidsverandering. Vanuit dat nieuwe kader kunnen we personeelsleden sensibiliseren en opleiden. Een volgende stap is aandacht voor inclusiviteit bij de aanwerving én het opleiden van medewerkers die nieuwkomers gericht op de werkvloer kunnen begeleiden."

Werkplekleren

VDAB helpt werkgevers om kandidaten op te leiden op de werkvloer. Elke vorm van [werkplekleren](#) heeft een andere doelstelling:

- Met een beroepsverkenkende stage (BVS) kan men de competentiekloof beter inschatten.
- Tijdens een werkervaringsstage (WES) kan men persoonsgebonden vaardigheden versterken.
- Een opleidingsstage (OS), individuele beroepsopleiding (IBO) of beroepsinlevingsstage (BIS) helpt om (beroeps)technische vaardigheden aan te leren en te versterken.

Eerste hulp bij opleiden

Leid je kandidaten op in je bedrijf? Onze online module 'Eerste hulp bij opleiden' toont hoe je leren op de werkvloer succesvol aanpakt!



In 2025 maakten **18.701 werkgevers** gebruik van werkplekleren. Dat zijn er 740 meer dan in 2024.

Individuele beroepsopleiding (IBO) wordt hervormd vanaf 1 januari 2026

In december 2025 keurde de Vlaamse regering de IBO-hervorming goed. Het instrument wordt eenvoudiger en financieel evenwichtiger, zodat meer werkzoekenden en werkgevers er gebruik van kunnen maken. De IBO-premie sluit voortaan nauwer aan bij het loon na aanwerving en wordt rechtstreeks door de werkgever betaald; enkel bij IBO-plus blijft VDAB instaan voor de premie.

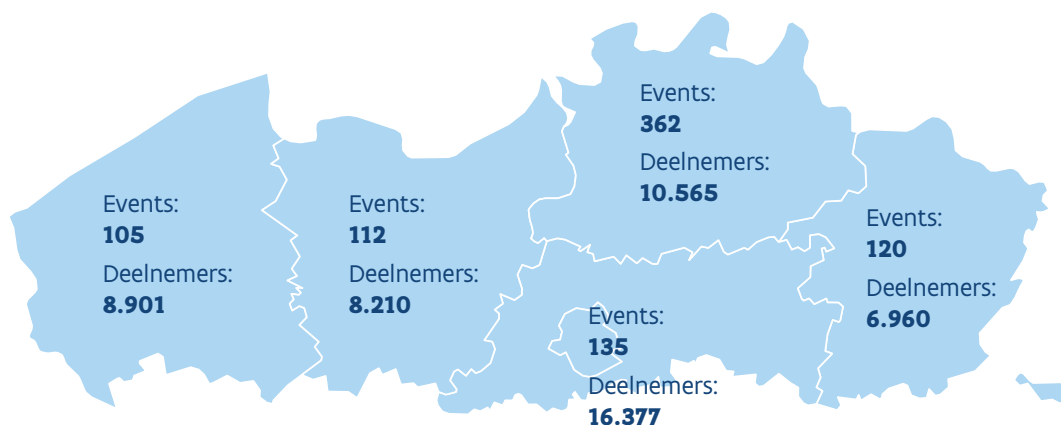
In dit nieuwe model neemt VDAB een ondersteunende en begeleidende rol op, met extra aandacht voor de kwaliteit van de opleiding en de overgang naar werk. Terwijl partnerorganisaties zelf geen IBO's meer kunnen opstarten, blijven zij wel betrokken voor extra begeleiding waar nodig. Door het schrappen van administratieve en financiële taken krijgt de IBO-bemiddelaar bovendien meer ruimte voor inhoudelijke coaching en opvolging. Het nieuwe systeem zorgt zo tegelijk voor een betere kwaliteit van opleiding en een betere doorstroom naar werk.

835 jobevents, meer dan 51.000 bezoekers

In 2025 organiseerde VDAB **835 jobevents**, goed voor **meer dan 51.000 deelnemers**. Dat is een aanzienlijke stijging tegenover 2024, met 561 events voor ruim 31.000 deelnemers.

Jobevents zijn een belangrijk onderdeel van het actieplan Vlaanderen Werkt, om werkzoekenden alle kansen op werk te bieden voor de werkloosheidsuitkering wordt stopgezet. Een jobevent brengt werkgevers en werkzoekenden rechtstreeks met elkaar in contact. Voor werkzoekenden is dit persoonlijke contact drempelverlagend, voor werkgevers leidt het tot snellere en meer kwalitatieve matches dan een schriftelijke selectie.

Naast jobbeurzen organiseert VDAB ook jobmarkten (kleinere, sectorale events met vooraf gescreende werkzoekenden) en jobdagen bij individuele bedrijven. De organisatie verloopt altijd in samenwerking met partners: lokale besturen, sectorfederaties, werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO) en onderwijspartners.



Aantal events: **835**

Aantal deelnemers: **51.013**

Enkele voorbeelden uit 2025

Antwerpen



18 maart:

Eerste **job- en opleidingsbeurs van VDAB en de stad Antwerpen**: ruim 3.500 geïnteresseerden, 80 bedrijven uit verschillende sectoren en een breed opleidingsaanbod van VDAB en zijn partners.

17 juni:

Jobbeurs Kempen (Westerlo): 450 bezoekers, in eerste instantie gericht op ex-werknemers van Casa, daarna verbreed naar andere ontslagen werknemers in de regio. Samenwerking met de gemeente Westerlo.



3 november:

Tweede **jobbeurs Mechelen** door stad Mechelen en VDAB, gericht op sociale huurders. Vervolg op een eerste succesvolle editie.



27 november:

Jobbeurs Klein-

Brabant-Vaartland:

meer dan 500 bezoekers en 40 bedrijven uit verschillende sectoren. Samenwerking tussen de gemeenten Bornem, Puurs-Sint-Amunds, Willebroek en VDAB, ingebed in het provinciaal actieplan.



Limburg



16 oktober:

Jobbeurs sociale eco-

nomie in Maasmechelen: 80 werkzoekenden en 40 studenten. Samenwerking met GTB en het lokale bestuur.

11 december:

Voorbereidende sessies voor leefloners in aanloop naar de **jobbeurs Hasselt**, in samenwerking met lokale besturen.

Oost-Vlaanderen

27 maart:

Jobbeurs voor de werknemers van **Barry Callebaut**.

19 juni:

Jobbeurs in **Aalst** voor medewerkers van **Tupperware**, in samenwerking met de stad.

25 september:

Jobbeurs in **Gent** voor werknemers van **Soliver**, samen met stad Gent, Voka Oost-Vlaanderen en UNIZO Oost-Vlaanderen.

18 november:

Jobbeurs in **Hamme**: 450 bezoekers, 41 bedrijven. Samenwerking met DDS Streekregisseurs en de lokale besturen van Berlare, Hamme en Zele. Ook maatwerkbedrijven waren aanwezig.

Vlaams-Brabant



18 februari:

Aviato Jobfair: meer dan 3.750 bezoekers, met focus op tewerkstelling op en rond Brussels Airport.



24 april:

JOPOP (job- en opleidingenbeurs van VDAB en stad Leuven): 1.200 bezoekers.

3 oktober:

Tweede editie **JOPOP in Vilvoorde**: 1.500 bezoekers. Samenwerking met Aviato en lokale besturen, kaderend in de provinciale actieplannen.

West-Vlaanderen



11 juni:

Jobbeurs voor werknemers van **Soliver in Roeselare**, naar aanleiding van de herstructurering.



17 oktober:

Waalse Werkweek: jobevent in Rekkem met focus op het invullen van knelpuntvacatures door Waalse werkzoekenden, in samenwerking met Le Forem.

30 september:

Jobbeurs Pajottegem, naar aanleiding van de sluiting van Olympia: ruim 400 inschrijvingen. Samenwerking met Voka en gemeentebestuur.

6 november:

Eerste jobbeurs in de nieuwe **VDAB-locatie Diest**: 500 aanwezigen, met focus op de zorgsector. Onderdeel van het provinciaal actieplan.





6

Competentie-
ontwikkeling

Overzicht van competentieontwikkeling bij VDAB

Een goede job begint bij de juiste vaardigheden. Daarom investeert VDAB in kwaliteitsvolle opleidingen met veel aandacht voor taal, STEM-vaardigheden en digitale skills. Om de aansluiting met de arbeidsmarkt te garanderen, bundelen we de krachten met partners zoals Syntra, CVO's, hogescholen en ondernemingen. In deze regio zorgt VDAB voor een overzichtelijk leeraanbod dat nauw aansluit bij het bedrijfsleven. We maken ook werk van het zichtbaar maken en waarderen van alle competenties die cursisten gaandeweg opbouwen.

In 'Vind een Opleiding' staan alle opleidingen via VDAB, naast beroepfilms en een digitaal infopakket over elk 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 specifieker 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?

 = Werkplekleren

	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	- Opleiding NT2 - NT2-begeleiding - Individuele beroepsopleiding met taalcoaching (IBO-T)  - Persoonsgerichte opleiding - Werkervaringsstage (WES)  - Beroepsgerichte (doorstroom)opleiding (BO) incl. OKOT/BKOT - 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 AGII's - Vrijstellingen niet-erkende opleiding/studie/stage (VOSS) - Beroepsinlevingsstage (BIS) 
Overige			
VALIDEREN	Erkennen van verworven competenties (EVC)		

Competentieontwikkeling bij VDAB en partners in cijfers

Aantal unieke cursisten stijgt verder

VDAB en partners bereikten in 2025 meer dan **190.000 unieke klanten** met competentieontwikkeling. Dit is een **stijging van 6%** ten opzichte van 2024 en 13% ten opzichte van 2023. Deze stijging zien we zowel bij het oriënteren (+16%), het versterken (+5%) als het valideren (+16%) van competenties.

In dit overzicht worden alle **klanten** geteld **die minstens één actie beëindigden** in 2025. 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 het geheel van burgerklanten: 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 2025 ten opzichte van van 2024:
 - » 91.157 cursisten versterkten hun beroepsgerichte competenties (+6%).
 - » 94.137 cursisten volgden Nederlands voor anderstaligen (NT2, +5%).
 - » 23.702 cursisten versterkten hun persoonsgebonden competenties (+18%).
 - » 6.005 cursisten versterkten hun competenties via (klassikale of online) workshops, die niet in een specifiek doel onderverdeeld kunnen worden (vandaar categorie 'overige'). Enkel bij dit type zien we een daling van -7% ten opzichte van 2024. Deze daling werd verwacht: de samenwerking met enkele externe partners voor workshops werd in de loop van 2025 stopgezet vanwege besparingen.
- Een kleiner aandeel van 9.199 klanten zette (eerst) in op het **oriënteren**. Hier zien we voor het derde jaar op rij een stijgende evolutie van het aantal unieke klanten in 2025 (+16% ten opzichte van 2024).
- Een laatste kleine groep klanten komt naar VDAB om hun eerder verworven competenties te **valideren**. Dat waren er 558, +16% meer dan in 2024.

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 tellen 48.629 cursisten binnen **het erkende - gereserveerde aanbod**, een kleine stijging ten opzichte van 2024 (+4%). Het gaat hier voornamelijk om werkzoekende cursisten (45.796 of 94%).
 - » 28.894 werkzoekenden volgden in 2025 minstens één klassieke **opleiding**. Dit is een kleine stijging ten opzichte van 2024 (+2%). In 2025 was 93% van de beroepsgerichte opleidingen door werkzoekenden gericht op een knelpuntberoep, wat opnieuw een stuk hoger ligt dan het jaar voordien (89% in 2024).
 - » 27.311 werkzoekende cursisten deden in 2025 minstens één vorm van **werkplekleren**: dit aantal is een stijging ten opzichte van 2024 (+5%). Ten opzichte van vorig jaar, bleef het aandeel IBO's voor knelpuntberoepen ongeveer gelijk met 77% in 2025 (+1%pt), en steeg het aandeel opleidingsstages voor knelpuntberoepen sterk naar 91% (+5%pt).
- In het **erkende - open aanbod** zet de stijging zich verder zoals in voorgaande jaren: met 76.813 cursisten in 2025 is er een toename van +12% ten opzichte van 2024.
- 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 91.028 (+3%). Dit is volledig te verklaren door de stijgende instroom vanuit de Agentschappen voor Integratie en Inburgering (AGII's): +3% NT2-opleidingen vanuit de AGII's.

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 2025 gemiddeld op **23%**, hetzelfde percentage als in 2024.

In 2025 lag het maandelijkse gemiddelde aantal TBWZ echter **opnieuw beduidend hoger** dan het jaar voordien (113.863 vs. 106.170). Aangezien het aantal klanten dat bezig was met competentieontwikkeling ook mee steeg, bleef het aandeel TBWZ bezig met competentieontwikkeling gelijk. Het relatieve bereik van klanten met competentieontwikkeling blijft dus **stabiel**.

Opleidingen van VDAB en partners voor knelpuntberoepen bij werkzoekenden

We onderscheiden 587 beroepen, waarvan er [227 knelpuntberoepen](#) zijn. Voor 8 op 10 knelpuntberoepen is een opleiding bij VDAB mogelijk. Bijna 21.000 werkzoekende cursisten volgden een beroepsgerichte (doorstroom)opleiding in 2025.

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, kinderbegeleider, opvoeder en verpleegkundige zitten allemaal in de top 5. Vrachtwagenbestuurder staat helemaal bovenaan.

Top 20 van het aantal unieke werkzoekende cursisten per knelpuntberoep



Getuigenissen en initiatieven competentieontwikkeling in de kijker



De kracht van doorzettingsvermogen

Na een langdurige ziekte vond Joline Geers de weg terug naar de arbeidsmarkt via een intensieve opleiding bij VDAB. Vandaag is ze aan de slag als Junior Design Engineer bij het industriebedrijf Breetec.

Joline koos voor de opleiding Mechanisch Teken en aan de T2-campus in Genk. Dat is een hybride traject van 26 weken, waarbij zelfstandigheid centraal staat: twee dagen per week les op de campus en de overige dagen digitaal van thuis uit.

Voor Joline was dit de ideale manier om haar achtergrond in architectuur aan te vullen met specifieke technische kennis over industriële materialen en werktuigbouw: "Ik dacht meteen dat deze opleiding een mooie aanvulling kon zijn op wat ik al kon en op waar ik naar op zoek was. Tussen het lezen over de cursus en de effectieve start zat nog geen maand. Die snelheid was super."

De opleiding bood Joline technische bagage en bereidde haar voor op de arbeidsmarkt door de aandacht voor sollicitatievaardigheden en professionele attitude. Tijdens haar zoektocht naar een stageplaats kwam ze in contact met Breetec, een specialist in hoogwaardige technische installaties.

Wat begon als een stage van vier weken, groeide uit tot een IBO-traject van zes maanden. Voor Joline was dit de kans om de theorie om te zetten in complexe praktijkopdrachten, zoals installaties uittekenen voor de chemische sector.

Het traject bij VDAB en de ervaring bij Breetec hebben Joline doen openbloeien. Ze leerde paniek om te zetten in rationaliteit en ontdekte dat vragen stellen de sleutel is tot groei. Bij Breetec vond ze een werkplek die investeert in haar toekomst en waar haar motivatie belangrijker was dan een perfect verkoopgesprek.

Van kapper naar machineoperator

Hoe maak je de overstap van een kapsalon in een Portugese kuststad naar een hoogtechnologische werkvloer in Grimbergen? Fabio Rafael Campos Roque bewees dat de juiste motivatie, gecombineerd met een intensief opleidingstraject op maat, de deur opent naar een volledig nieuwe toekomst.

Fabio verhuisde in 2021 van Portugal naar België. Hoewel hij geen technische achtergrond had, was zijn leergierigheid groot. Via een beroepsverkennerende stage maakte hij kennis met Equans, een bedrijf gespecialiseerd in multitechnische oplossingen. Deze stage vormde de ideale opstap naar een IBO-traject.

Omdat Fabio bij de start van zijn traject nauwelijks Nederlands sprak, werd de technische opleiding vanaf dag één gecombineerd met taalcoaching op de werkvloer. Dit was cruciaal, niet alleen voor de sociale integratie, maar vooral om het complexe technische vakjargon en de veiligheidsvoorschriften aan te leren. "Equans gaf me deze kans zonder dat ik voorkennis of expertise had," aldus Fabio. "Tijdens mijn IBO-traject was het heel bemoedigend dat de taalcoach naar de werkvloer kwam om me te helpen met de terminologie."

Het traject van Fabio laat zien dat diploma's minder doorslaggevend zijn dan de juiste ingesteldheid. Door middel van werkplekleren kon hij de kneepjes van het vak als machineoperator meteen in de praktijk leren.

Vandaag woont Fabio in Antwerpen en maakt hij elke dag de verplaatsing naar Grimbergen. De carrièreswitch heeft hem de stabiliteit gegeven die hij zocht bij zijn aankomst in België. Voor zijn werkgever is hij een loyale medewerker die bewijst dat investeren in menselijk potentieel loont.



Behandelaar luchtvracht en bagage: snel klaar voor de tarmac

Wie aan de slag wil in het hart van Brussels Airport, vindt in deze 15-daagse opleiding de ideale startbaan. Het traject stoomt kandidaten klaar om vliegtuigen veilig te laden en lossen, met een sterke focus op de praktijk.

De opleiding wordt georganiseerd door Aviato in de Aviation Talent Hub en combineert essentiële veiligheidsvoorschriften met intensieve training en directe praktijkervaring op het tarmac. Onder begeleiding van ervaren trainers leren kandidaten de kneepjes van het vak, letterlijk in de schaduw van de vliegtuigen. Wie slaagt, is officieel bevoegd om zowel aan de passagiers- als aan de cargozijde van de luchthaven te werken.



Initiatieven 2025 in de kijker

Januari: Hospitality Heroes blijft een succes

Met het project Hospitality Heroes pakte VDAB in 2025 het personeelstekort in de horeca aan. In Antwerpen, Gent en Hasselt lieten we 350 werkzoekenden proeven van zes knelpuntberoepen. Dankzij onze samenwerking met de sociale partners en de steden kregen vooral mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans. Ze volgden korte, praktijkgerichte trajecten. De formule werkt: meer dan 70% van de cursisten vindt onmiddellijk een vaste job in de horeca.



Maart: Medewerker recreatieve attracties

Bobbejaanland en VDAB sloegen de handen in elkaar voor de nieuwe opleiding 'Medewerker recreatieve attracties'. We stoomden 24 cursisten klaar voor een veelzijdige job in de pretparksector. Via een mix van theorie en een stage tijdens het openingsweekend leerden de kandidaten alles over veiligheid en klantvriendelijkheid. De meeste deelnemers konden daarna direct vast aan de slag in het park.

April: Pilotproject kinderbegeleiders

In de Gentse Brugse Poort trokken twee rekruteerders de wijk in om het tekort aan kinderbegeleiders aan te pakken. Via infosessies en inleefmomenten vonden ze kandidaten die ze begeleidden naar gratis opleidingen. Door deze krachtenbundeling brachten de stad en VDAB werk dicht bij de mensen. Zo vonden ook talen zonder het juiste diploma een weg naar een job in de kinderopvang.



Juli: Lancering vrachtwagen-simulatoren

VDAB en PIVO lanceerden in Asse een Vlaamse primeur: vier hypermoderne vrachtwagensimulatoren die voldoen aan de nieuwste Europese veiligheidsregels. Toekomstige chauffeurs en hulpdiensten oefenen er veilig complexe verkeerssituaties en nieuwe rijhulpsystemen. Door deze investering werken we drempels weg zoals taal of een gebrek aan rijervaring.



Oktober: Eerste 'operatorbad' samen met OCMW

Stad Turnhout en VDAB lanceerden een week lang een 'operatorbad'. Tijdens deze intensieve week testten we of OCMW-cliënten aanleg hebben voor een job in de lokale industrie. In opleidingscentrum Brigands kregen de deelnemers persoonlijke feedback en extra taalsteun. Door de nauwe samenwerking met negen lokale bedrijven vullen we de grote nood aan geschoolde operatoren in de regio direct in.

Oktober: Ontmoetingsdag maritieme sector

Het Maritiem Opleidingscentrum in Zeebrugge was op 8 oktober 2025 de plek voor een drukbezochte ontmoetingsdag. Werkgevers en werkzoekenden ontmoetten elkaar via gerichte speeddates. Hoogtechnologische simulatoren lieten de bezoekers zien hoe het er op zee aan toe gaat. Ook veel jongeren waren aanwezig. Samen met scholen en bedrijven zorgt VDAB zo voor nieuwe werkrachten in deze belangrijke sector.



Oktober: Uitbreiding FACT-app met woordenboek 'Winkelverkoop'

De FACT-app heeft nu een woordenboek 'Winkelverkoop' met bijna 1.000 vaktermen in 11 talen. De app gebruikt audio en plaatjes om anderstaligen te helpen aan de kassa, in het magazijn of bij klantcontact. Dit gratis hulpmiddel is ontwikkeld door de sectorfondsen en VDAB. Het verlaagt de taalbarrière in de winkel en helpt nieuwe medewerkers om sneller hun draai te vinden.

December: Dag van de Vrachtwagenchauffeur

Op 11 december vroegen we extra aandacht voor de grote nood aan vrachtwagenchauffeurs. In december stonden er maar liefst 1.108 vacatures open. Vooral de vergrijzing zorgt voor een tekort. Gelukkig is er veel interesse bij werkzoekenden in Limburg en Vlaams-Brabant. VDAB stoomt hen via gerichte opleidingen klaar voor de weg. Kevin Hoxhaj, instructeur zwaar vervoer: "Als chauffeur ben je de ader van de economie. Je ziet de wereld veranderen achter je voorruit. Ik leer mijn leerlingen niet alleen rijden, maar vooral hoe ze dat veilig doen. Zo geef ik mijn passie door aan een nieuwe generatie."

Femke Janssens, chauffeur bij Group GTS: "Dankzij mijn rijbewijs CE en een werkgever die rekening houdt met mijn gezin, combineer ik de vrijheid op de weg perfect met mijn twee kinderen."



December: Opleiding fietstechnicus

Om het tekort aan fietstechnici rond Mechelen aan te pakken, ontwikkelden CVO Crescendo en VDAB een nieuw traject. Het combineert techniek met leren op de werkvloer. We boden extra steun aan een diverse groep cursisten, waardoor taal of een rugzakje geen hindernis meer waren. Het succes was groot: 77% van de eerste groep vond meteen een duurzame job.

December: Opleiding voor digitale meterinstallatie

APK Group en VDAB werkten samen aan een korte opleiding van een maand voor installateurs van digitale meters. Cursisten leerden over elektriciteit en grondwerken en liepen stage. Door vooraf goed te screenen, weten de kandidaten precies wat de job inhoudt. Zo zorgen we voor nieuwe medewerkers die over de juiste kennis beschikken en graag aan de slag gaan.



7

Inzicht in de
arbeidsmarkt

7 keer een beter inzicht in de arbeidsmarkt

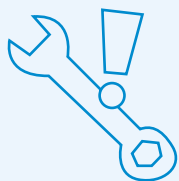
1



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.

Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen - editie 2025

In 2023 verlieten bijna 73.000 jongeren in Vlaanderen de school. Een jaar later was 6,8% van deze schoolverlaters nog bij VDAB ingeschreven als werkzoekend. Tien jaar geleden was 12% van de schoolverlaters na een jaar nog werkzoekend. Ondanks een vertraging in de economie blijft er dus een arbeidskrachte, en krijgen jongeren kansen op de arbeidsmarkt.

Opleidingen tot leerkracht scoren zeer goed

Onderwijs heeft meer leraren voor de klas nodig en elke nieuwe leerkracht wordt met open armen ontvangen. Dat is duidelijk te merken aan het lage aantal werkzoekenden bij schoolverlaters uit een educatieve opleiding. Slechts 1% is na een jaar ingeschreven als werkzoekend. Zowel leerkrachten kleuteronderwijs en lager onderwijs als leerkrachten secundair onderwijs vinden vlot hun weg naar de arbeidsmarkt. Kiezen voor een educatieve opleiding en een job als leerkracht is dus investeren in onze kinderen en de samenleving van morgen.

Elke jongere telt

Vlaams minister van Werk, Zuhal Demir: "Iedere jongere heeft een talent. Onderwijs is er om die talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We streven ernaar dat elke jongere een diploma op zak heeft op het eind van de schoolcarrière. VDAB staat klaar om jongeren bijkomend op te leiden en te begeleiden naar een eerste job, ook als die vroegtijdig zijn afgehaakt. Het is cruciaal dat zij op eigen benen staan door een eigen inkomen te verdienen. De arbeidskrachte leidt ertoe dat we alle handen nodig hebben want de noden zijn hoog."

VDAB biedt hulp bij de zoektocht naar een eerste job:

- VDAB neemt binnen een week na inschrijving contact op met de jongere.
- Jongeren krijgen tips om hun informele ervaring in kaart te brengen.
- Via VDAB kunnen jongeren ervaring opdoen op de werkvloer.
- VDAB biedt mogelijkheden om (alsnog) een kwalificatie te behalen.
- 72 jongerenconsulenten helpen de meest kwetsbare jongeren.



Schoolverlatersrapport: hoeveel schoolverlaters zijn na een jaar op zoek naar werk?

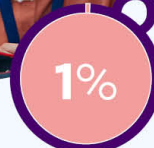


Van **alle jongeren** die in **2023** de school verlieten, was **7%** na een jaar werkzoekend



Een bewuste **studiekeuze** is belangrijk, maar kies in de eerste plaats met je **hart**

Je succes op de arbeidsmarkt bepaal **JU** zelf! Sociale vaardigheden, creativiteit en vooral levenslang leren zijn minstens zo belangrijk als een diploma



Wie kiest voor een opleiding tot leerkracht of zorgprofessional, kiest voor jobzekerheid



ONDERWIJS ZORG



Specialiseren is een meerwaarde



VDAB

72 jongerenconsulenten

De zoektocht naar een eerste job is voor elke jongere spannend. En voor wie te maken heeft met medische, welzijns- of andere problemen, wordt die zoektocht nog een stuk lastiger. Zeker als het niet lukte om een diploma te behalen. Van de jongeren die ongekwalificeerd de school verlaten, is maar liefst 23% na een jaar werkzoekend.

Onze bemiddelaars helpen ook jongeren in hun zoektocht naar werk. Daarnaast zijn er in Vlaanderen 72 jongerenconsulenten die de meest kwetsbare jongeren helpen. Zij geven persoonlijke begeleiding en doen ook een beroep op een sterk lokaal netwerk, waaronder onderwijsinstellingen, jeugdorganisaties en welzijnsdiensten.

Onderzoek in de kijker: Vlaamse Loopbaanpeiling

In 2024 is VDAB gestart met de Vlaamse Loopbaanpeiling, in samenwerking met de onderzoeksgroep UGent@Work. Dit grootschalige onderzoek brengt de ervaringen, behoeften en ambities van de Vlaming op de arbeidsmarkt in kaart. Met een respons van 4.664 deelnemers (een netto-responsgraad van 16,5%) geeft de peiling een representatief en wetenschappelijk onderbouwd beeld van de beroepsactieve bevolking in Vlaanderen.

De peiling heeft 3 doelstellingen:

1. trends detecteren op de Vlaamse arbeidsmarkt
2. noden en acties van specifieke doelgroepen blootleggen
3. input verzamelen voor de verdere optimalisatie van de VDAB-dienstverlening

De Vlaamse Loopbaanpeiling is modulair opgebouwd om een integraal beeld te schetsen van de huidige arbeidsmarkt. Naast de toegankelijkheid van de VDAB-dienstverlening, onderzoekt de peiling de fundamentele behoeften van burgers in hun carrière en de betekenis die ze geven aan werk en de zoektocht naar een nieuwe baan. Er wordt specifiek ingezoomd op de impact van digitalisering, de noodzaak van moderne competenties en het mentale welzijn van de beroepsactieve bevolking. Door deze uiteenlopende thema's te koppelen aan demografische factoren, kan VDAB gerichte strategieën ontwikkelen voor diverse doelgroepen, zoals langdurig werkzoekenden.

De methodologie combineerde een willekeurige steekproef uit het Rijksregister van 25.000 beroepsactieve Vlamingen. Er werden zowel online als papieren vragenlijsten ingezet om een inclusief bereik te garanderen over alle leeftijdscategorieën en opleidingsniveaus heen.



Communicatie over het onderzoek

De Vlaamse Loopbaanpeiling omvat veel verschillende thema's. Om de onderzoeksresultaten behapbaar te houden en te kunnen delen met het bredere publiek, zullen de thema's in 2026 verder omgezet worden in een reeks kortere publicaties, gekoppeld aan een actualiteit.

Thema 1: VDAB als vertrouwde en toegankelijke loopbaanpartner

Contact in de eerste fase van werkloosheid is essentieel om de kans op activering te maximaliseren. Het eerste thema van de publicatiereeks focust op de bereikbaarheid en het gebruik van de VDAB-dienstverlening. In een context van toenemende onzekerheid en gewijzigde regelgeving is het belangrijker dan ooit dat burgers de weg naar VDAB vlot vinden. De resultaten uit de peiling schetsen een positief beeld.

De Vlaming heeft een groot vertrouwen in de organisatie. VDAB wordt door de respondenten hoofdzakelijk omschreven als professioneel (67%), betrouwbaar (66%) en toegankelijk (65%). Met een algemene tevredenheidsscore van 7,5 op 10 bewijst VDAB dat haar dienstverlening stevig verankerd is.

De digitale transformatie van onze diensten werpt haar vruchten af. De VDAB-website is met een bekendheid van 86,1% het absolute ankerpunt voor de burger. Bijna de helft van de Vlamingen heeft de site al gebruikt voor loopbaandoeleinden. Functies zoals het zoeken naar vacatures (85,4%) en het beheren van een persoonlijk account (70,4%) zijn goed ingeburgerd.

Bovendien blijkt de impact op de tewerkstelling reëel: één op de vijf deelnemers aan het onderzoek gaf aan hun meest recente job te hebben gevonden via de kanalen van VDAB. Dit succes is toe te schrijven aan de krachtige combinatie van gebruiksvriendelijke digitale tools en de hoge bekendheid van onze opleidingen.

De kracht van eigen regie: onderzoek voucherbemiddeling

In 2023 zetten we met de introductie van **voucherbemiddeling** een beweging in gang waarbij de werkzoekende zelf aan het stuur zit. Dat dit 'klant-aan-het-stuur'-principe werkt, werd in 2025 nogmaals bevestigd.

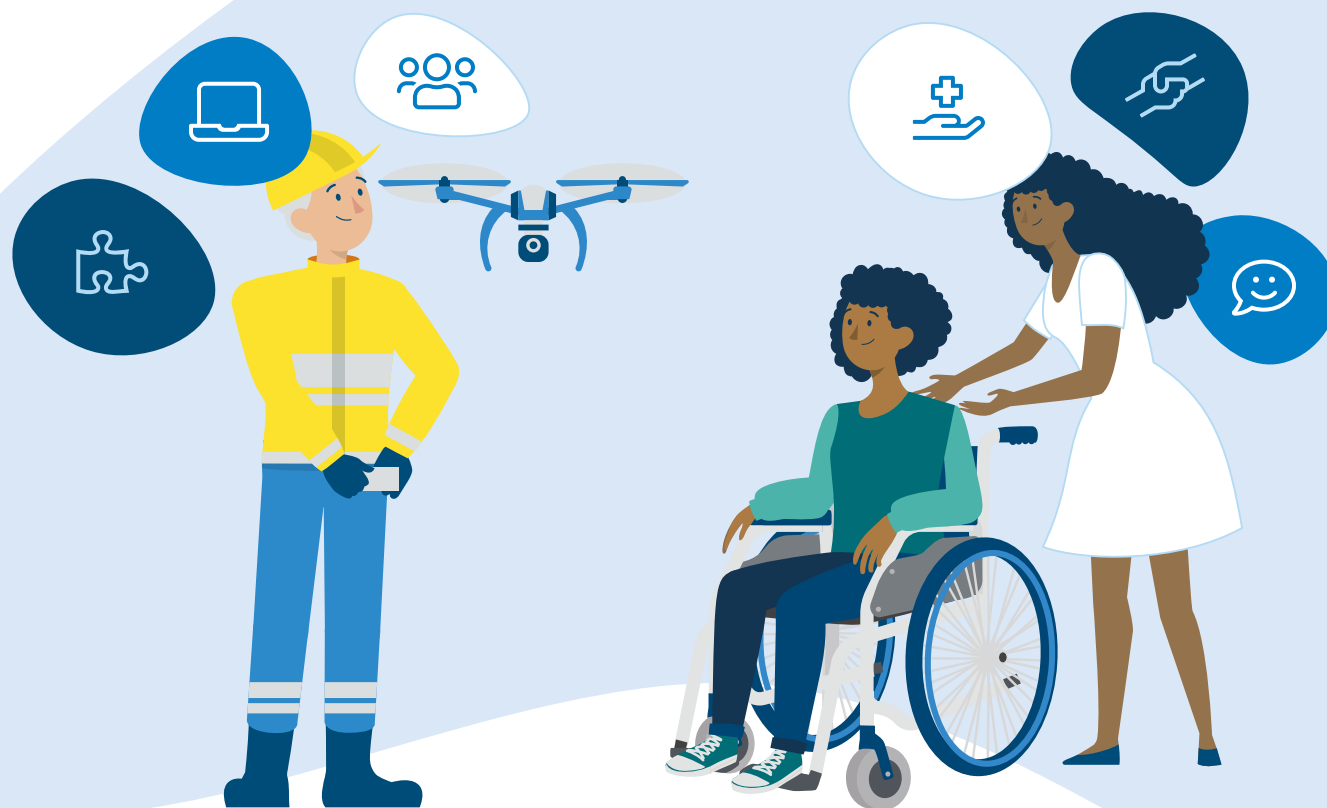
Om tot deze inzichten te komen, voerden we een breed onderzoek uit: we combineerden harde cijfers met de persoonlijke verhalen van zowel klanten, bemiddelaars als partners. Uit deze uitgebreide evaluatie blijkt dat klanten zich echt gehoord voelen en met een **duidelijk verhoogde motivatie** aan hun traject beginnen. De vrijheid om zelf een partner te kiezen, zorgt voor een vliegende start.

We hebben 2025 aangegrepen om die positieve energie en de rijke feedback uit het onderzoek direct om te zetten in actie. Door intensief overleg met onze partners hebben we de begeleiding nog scherper afgestemd op de noden van de klant. Tegelijkertijd legden we het fundament voor onze ambities in 2027: een aanbod met minder administratie en nog meer ruimte voor persoonlijk maatwerk. Zo blijven we bouwen aan de bewezen sterktes van de voucherfilosofie - **vrijheid, vertrouwen en nabijheid** - om elke klant sneller naar een duurzame job te gidsen.

Beroepen in beweging

Competent is de officiële Belgische beroepen- en competentiedatabank. Het is ook de strategische ruggengraat van de VDAB-dienstverlening en bevordert een eenduidige communicatie over beroepen tussen werkzoekenden, werkgevers en partners. Het Competent-team zorgt ervoor dat de databank actueel blijft en inspeelt op trends zoals de verregaande digitalisering en de opkomst van 'groene' competenties. Elk beroeps-competentieprofiel is verrijkt met essentiële, optionele, 'soft' en recentelijk ook digitale vaardigheden.

Vanaf juni 2025 werd de nieuwste Competent-standaard ingevoerd in de digitale toepassingen van VDAB. Daardoor kunnen burgers hun profiel op vdab.be nu aanvullen met beroepen die ze willen 'doen', 'leren', 'verkennen' en 'niet doen'. Deze uitbreiding, inclusief de introductie van gegroepeerde 'competentiesets', is een grote meerwaarde voor oriëntering. Ze stelt klanten, met bijvoorbeeld een arbeidsbeperking, in staat om onhaalbare jobs uit te sluiten, wat zorgt voor gerichtere job-suggesties. Bemiddelaars gebruiken de data uit Competent en tools zoals 'Beroepen in cijfers' om samen met de klant een realistische loopbaanroute uit te stippelen en competenties in kaart te brengen.



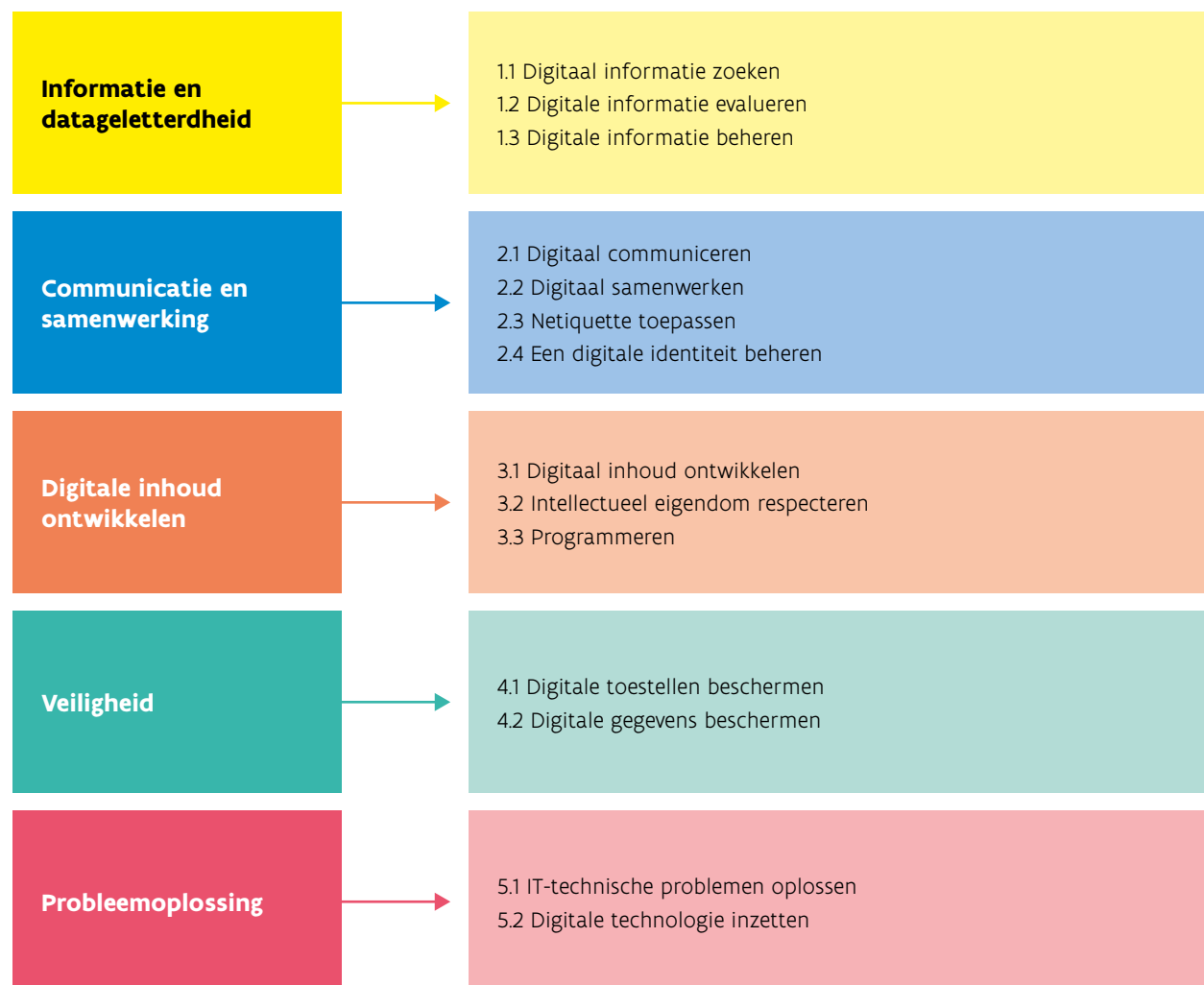
Hoe houden we de databank actueel?

- Voorstellen voor aanpassingen komen uit feedback van gebruikers, overleg met vakexperten en sectoraccountmanagers (SAM's), contacten met sectoren (bijvoorbeeld door knelpuntbevragingen) en met de andere Belgische arbeidsbemiddelingsdiensten zoals Actiris en Le Forem.
- De voorstellen worden afgetoetst aan de cijfers van team Monitoring en een data-analyse van het AI-team, om te weten of we nieuwe beroepen of competenties ook al in de huidige vacatures zien opduiken.
- We vergelijken vernieuwingen ook met beroepenstandaarden uit andere landen, bijvoorbeeld de Europese classificatie van vaardigheden/competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO).
- Op basis van al deze bronnen neemt het voltallige Competent-team een beslissing om een nieuw beroep aan te maken, of om extra namen of competenties toe te voegen aan bestaande beroepen.
- Daarna volgt een laatste check met de andere Belgische arbeidsbemiddelingsdiensten zoals Actiris en Le Forem, want ook zij gebruiken onze beroepen- en competentiedatabank in hun dagelijkse werking.

Nieuw in Competent: digitale skills voor elk beroep

We voerden een belangrijke update door in 2025: de nieuwe rubriek 'digitale skills', naast 'competenties' en 'soft skills'.

Concreet selecteerden we per beroep de meest relevante digitale vaardigheden uit een vaste set van veertien. Die zijn rechtstreeks afgeleid van het Europese DigComp Framework. Gemiddeld zijn er vijf digitale vaardigheden per beroep.



Digitale vaardigheden bieden een extra dimensie in de begeleiding van werkzoekenden. Bemiddelaars kunnen gericht inspelen op de digitale vereisten en kandidaten adviseren over de vaardigheden die ze moeten versterken. In opleidingen kan hier extra aandacht aan worden besteed. Hierdoor zetten we ook de digitalisering van beroepen in de kijker en maken we deze concreet en hanteerbaar in onze dagelijkse praktijk.

Ontdek ook onze pagina 'Beroepen en sectoren'

Welke jobs bestaan er allemaal? Van vertaler tot grafisch vormgever. Van vrachtwagenchauffeur tot dispatcher. Van lasser tot werfleider. De opties zijn eindeloos. Op onze [webpagina's 'Beroepen en sectoren'](#) krijg je een overzicht van de belangrijkste vaardigheden bij de beroepen, maar ook interessante opleidingen en vacatures die erbij aansluiten.



The screenshot shows the top navigation bar of the VDAB website. It includes the VDAB logo, a 'Menu' button, and a search bar with the text 'Zoek op vdab.be'. Below the navigation bar, the page title is '< Beroepen en sectoren'. The main heading is 'Werken in de bouw'. The text below the heading reads: 'Ontdek de vele mogelijkheden die de bouwsector te bieden heeft en hoe je erin aan de slag kan. Kom je pas van school, ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging of wil je je bijscholen, dan vind je hier alles wat je nodig hebt.' On the right side of the page, there is a photograph of a woman wearing a blue hard hat and a high-visibility yellow safety vest, standing in front of a construction site.



8

Onze medewerkers

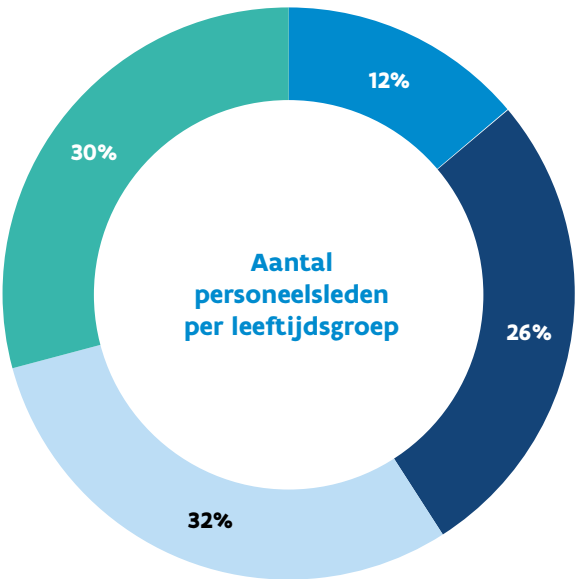


In cijfers

Personeelsbestand

Werknemers 31/12/2025	4.630
Waarvan tijdelijk	1%
Opdeling per gender	
Mannen	27%
Vrouwen	73%

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



Een diverse organisatie

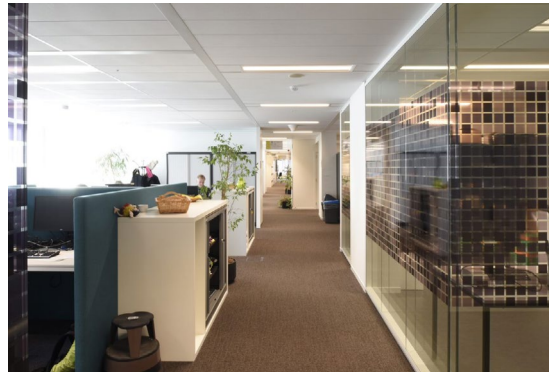
	2019	2024	2025	Richtcijfers 2025	Richtcijfers VO
Personeelsleden met een met handicap of chronische ziekte	3,64%	6,26 %	6,7 %	6%	3%
Personeelsleden van buitenlandse origine	11,97%	14,01%	14,32%	16%	10%
Niveau D	8,9%	4%	3,6%	nvt	
Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	28,09%	28,61%	29,6%	nvt	
Aandeel vrouwen in een leidinggevende managementfunctie	57,98%	59,57%	62%	50%	

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

Samen onder één dak in het Consciencegebouw

Eind mei 2025 sloegen de Centrale Diensten van VDAB een nieuwe weg in: de integratie bij het Facilitair Bedrijf en de verhuizing naar het Hendrik Consciencegebouw werden een feit. Dankzij de inzet van onze ambassadeurs en heldere communicatie verliep de overgang vlekkeloos.

De reacties zijn positief. Medewerkers genieten van de moderne inrichting en faciliteiten zoals de koffiebar en het restaurant. En de grootste winst? Dat zijn de spontane ontmoetingen. De interactie met collega's van de verschillende teams binnen VDAB en binnen de Vlaamse overheid zorgt voor een vlotte dagelijkse samenwerking en kruisbestuiving.



Samen maken we het verschil



Kim Battisti

**Instructeur Anderstaligen voor
Zorgberoepen**

"Ik vind het nog altijd ongelooflijk om samen te werken met gemotiveerde anderstaligen, het geeft enorm veel voldoening. Het fijnste van mijn job is om de cursisten in de praktijk bezig te zien, hen op de werkvloer te zien vertalen wat we in de les hebben geleerd. Ik maak het verschil door te geloven in de capaciteiten van onze cursisten en door te zorgen dat ze zelfvertrouwen krijgen om aan de slag te gaan in de zorg."

Keith Augusteyns

Instructeur Onderhoudsmechanica

"Ik zou mijn atelier nooit willen afgeven. Ik vind het heel erg leuk om mensen een job te leren kennen die ik zelf met een heel grote passie beoefen. De techniekers die ik opleid in Vilvoorde komen heel waarschijnlijk in de luchtvaartsector terecht. Samen met motorenbouwer Safran en onze partner Aviato hebben we dit jaar een specifiek opleidingsplan uitgewerkt om mensen op te leiden voor een job bij Safran. Zo konden we negen mensen laten starten."



Karin Lambrechts

Coach Bedrijfsadministratie

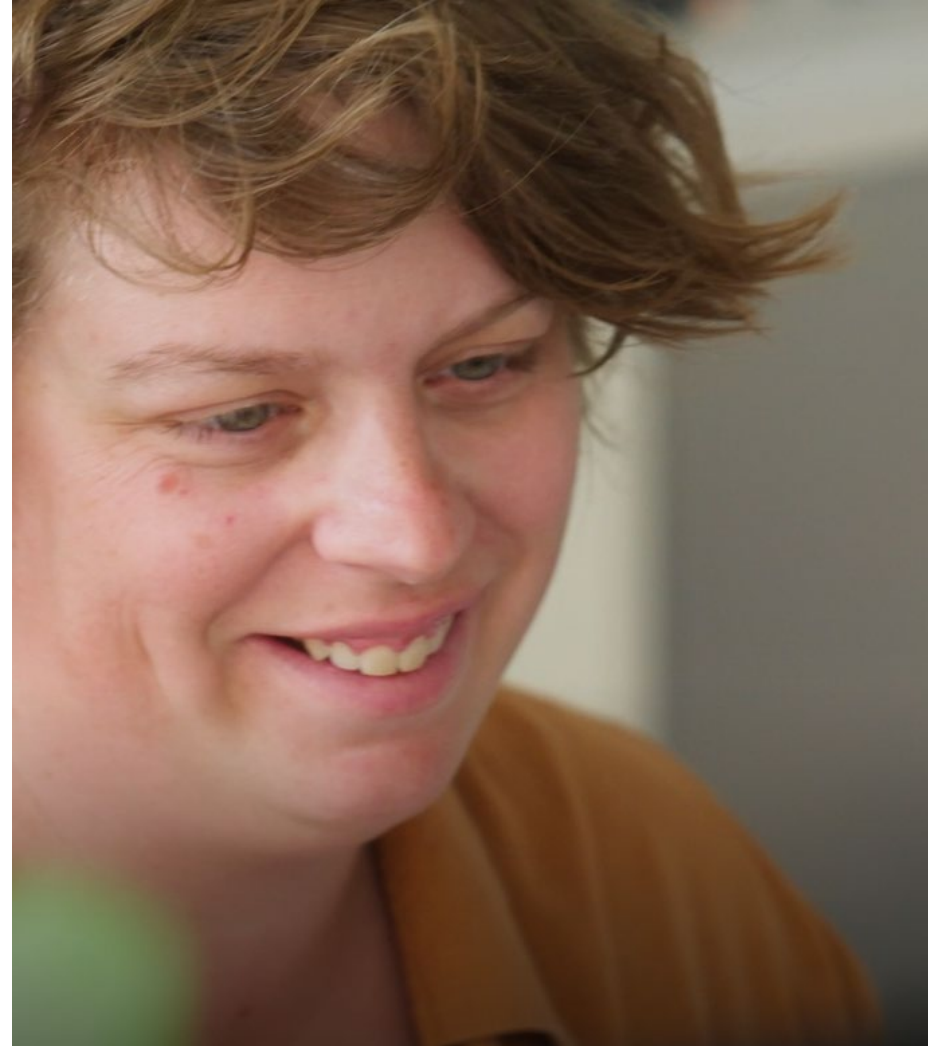
"Ik begeleid cursisten Boekhouden die op een vrij korte tijd klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. Vaak zijn dat andersstaligen met een diploma uit hun thuisland die de Belgische boekhoudwetgeving nog moeten leren kennen. Mensen in zichzelf laten geloven en hun zelfvertrouwen laten groeien geeft me een warm en blij gevoel. Je wordt er zelf rijker van door met zoveel mensen te werken en door hen een volgende stap in hun leven te laten zetten."



Naomi Van Kooten

Bemiddelaar en IBO-consulent Transport en Logistiek

"Ik maak mee het verschil door bereikbaar te zijn en door aan de cursist en de werkgever het gevoel te geven dat ik er voor hen ben. Ik hoop deze job nog lang te kunnen blijven doen."



Hanne Van Der Veken

Talentfabriek

"Wij richten opleidingstrajecten met veel leerkansen in en zoeken de juiste werkzoekenden voor vacatures bij de werkgever. Voor mij is het leukste aan mijn job dat mensen op de juiste plaats terechtkomen en dat we ze op hun pad hebben kunnen helpen."

Samen bouwen aan een veilige werkomgeving

Veiligheid is een basisvoorwaarde om ons werk goed te kunnen doen. In 2025 vertaalden we het actieplan Agressie van minister Demir naar tastbare bescherming op de werkvloer. We focusten op drie pijlers: snelheid, nabijheid en preventie.

Fysieke veiligheid op de eerste plaats

We investeerden fors in techniek en mensen om de veiligheid op onze risicolocaties te garanderen:

- **Onmiddellijke hulp:** In zeven locaties werd een gloednieuw noodoproepsysteem uitgerold. Of het nu gaat om een agressie-incident of een medische noodsituatie, hulp is met één druk op de knop onderweg.
- **Een geruststellende aanwezigheid:** In Antwerpen, Gent, Kortrijk, Oostende en Hasselt zorgt de aanwezigheid van veiligheidsagenten voor een preventief effect en een verhoogd veiligheidsgevoel bij het team.
- **Toezicht waar nodig:** In vijf strategische vestigingen (Antwerpen, Mechelen, Hasselt, Gent en Kortrijk) kwamen er camera's.

Inge Van der Linden, manager Inschatting Oost-Vlaanderen: "Het noodoproepsysteem draagt bij aan een veilige werkomgeving: iedereen kan snel en discreet een collega in de buurt oproepen. Het principe 'iedereen helpt iedereen' maakt zichtbaar dat we bij VDAB echt zorg dragen voor elkaar."

Investeren in kennis en een slimmer beleid

Naast fysieke veiligheid bouwen we aan de mentale weerbaarheid van onze medewerkers en een beleid dat resultaten boekt.

Versterking door training

In 2025 scherpten we de vaardigheden van onze collega's aan: **691 collega's** volgden een gespecialiseerde training. De focus lag op verbale agressie, fysieke weerbaarheid en de groeiende uitdaging van digitale agressie. Feedback van een deelnemer: "De focus lag op het soort agressie die we als VDAB-medewerker zouden kunnen tegenkomen. Constructief en duidelijk uitgelegd door de trainer, met voorbeelden uit de praktijk. Het gaf ook voldoende handvatten. Zeer concreet."

Cijfers die leiden tot inzicht

Met het nieuwe '**Register feiten door derden**' (ontwikkeld in Drupal) tillen we onze opvolging naar een hoger niveau.

- **GDPR-conform:** Volledig in lijn met de privacywetgeving.
- **Gerichte analyse:** Door het strikte onderscheid tussen fysieke en online agressie kunnen we trends sneller herkennen en ons beleid direct bijsturen.

Samen met onze partners

Agressie stopt niet bij onze voordeur. Als onderdeel van het ministeriële actieplan hebben we de samenwerking met externe partners verstevigd. Er is nu een **heldere richtlijn** voor het systematisch doorgeven van incidenten aan OCMW's en sociale huisvestingsmaatschappijen. Hierdoor kan agressie als verzwarend element worden opgenomen in dossiers van leefloners of sociale huurders.

VDAB als Baanbrekende Werkgever

Baanbrekende Werkgevers is een netwerk van organisaties die zich inzetten voor een gezonde en inspirerende werkomgeving. In 2024 en 2025 hebben we actief deelgenomen aan dit netwerk. Onze focus lag in 2025 op leiderschap en sterke teamwerking.

In 2025 lanceerden we in de context van 'Baanbrekende Werkgever' het modulaire leer-aanbod 'Aan de slag met teamontwikkeling' voor onze leidinggevenden. Want resultaatgerichte, performante teams waarin medewerkers graag aan de slag zijn, daar werken we elke dag aan, samen en op verschillende vlakken. Op het einde van het traject kregen we het certificaat 'Baanbrekende werkgever 2026'.

Inge Deblaere, directeur HR: "We zijn enorm trots dat we deze erkenning opnieuw in ontvangst mochten nemen. We hebben in 2025 volop ingezet op teamwerking en verbindend leiderschap. Het netwerk van Baanbrekende Werkgever was daarbij een fantastische inspiratiebron.

Dit label is een bewijs van onze gezamenlijke inspanningen. Want resultaatgerichte en performante teams bouw je samen."



Lees meer over VDAB als
baanbrekende werkgever





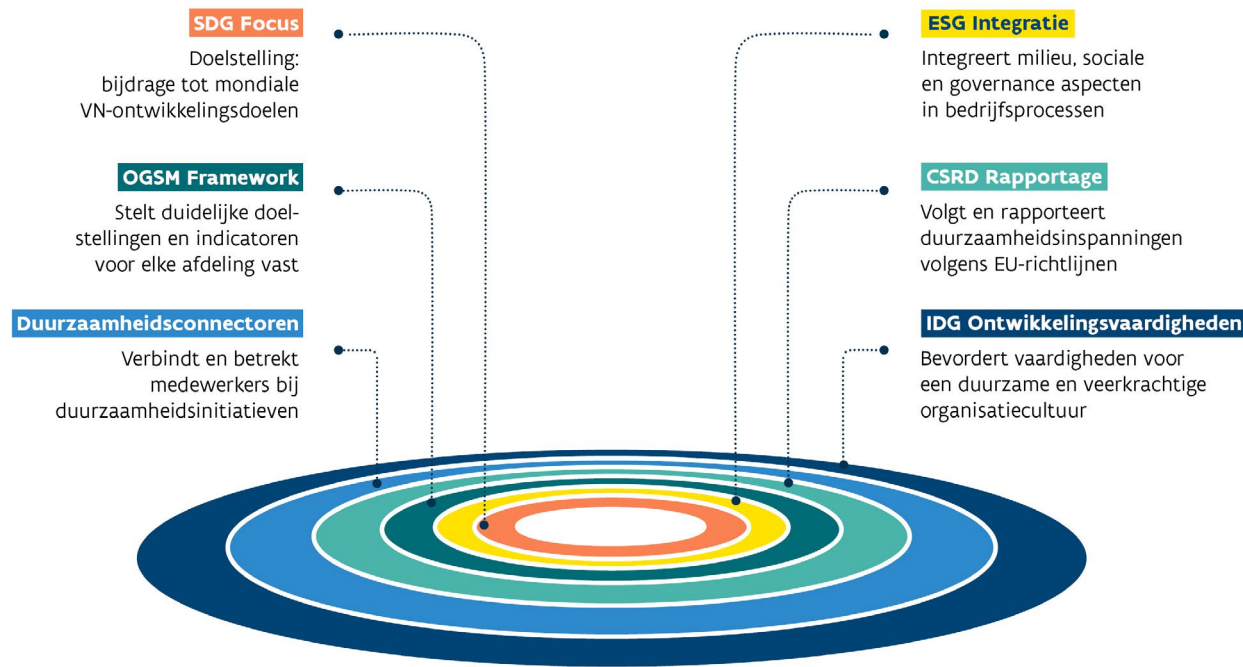
9

Duurzaam
ontwikkelen

VDAB: Samen sterk aan het werk voor een duurzame en inclusieve toekomst

Als publieke dienstverlener met 4.630 medewerkers en een verspreide infrastructuur heeft de werking van VDAB een directe impact op de samenleving en de leefomgeving. Daarom gaan sociale betrokkenheid en goed bestuur bij VDAB hand in hand met het verkleinen van onze ecologische voetafdruk.

Onze aanpak is verankerd in internationale kaders: we dragen actief bij aan de **Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties** en geven onze werking vorm **volgens de ESG-standaarden** (Environmental, Social, Governance). Duurzaamheid is bij VDAB een integraal verhaal. We verbinden onze strategie met de werkvloer, het is een gedeelde verantwoordelijkheid van elke medewerker. Met onze rapportages over 2024 en 2025 **anticiperen we op de Europese CSRD-standaarden (CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive)** en verankeren we duurzaamheid structureel in onze organisatie.



Milieu: slim beheer van locaties, energie en materialen

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

VDAB verkleint zijn ecologische impact door resoluut te kiezen voor efficiëntie en hergebruik:

- **Klimaat:** De CO₂-uitstoot van ons gebouwenpatrimonium is met 76% gedaald in 2025 t.o.v. 2005. Bereikt door de overstap naar een compactere, optimaal geïsoleerde vastgoedportefeuille, waardoor onder meer het totale primaire energieverbruik meer dan halveerde tussen 2005 en 2025 (-59%).
- **Hernieuwbare energie:** In 2025 kwam één derde van ons totale energieverbruik (elektriciteit en thermische gebouwen) oorspronkelijke uit hernieuwbare bronnen (34%).
- **Circulaire economie:** Afval is voor ons een grondstof. VDAB's KPI was minimaal 77,5% gescheiden afvalinzameling tegen 2025 (conform de Vlaamse Klimaatnota van minister Demir). Daarin zijn we ruim geslaagd met 88,4 % gescheiden afvalophaling. Materialen die we niet langer zelf gebruiken, krijgen een tweede leven via schenkingen aan scholen, vzw's en de sociale economie.
- **Waterverbruik:** Hoewel het totale waterverbruik in 2025 met 12% steeg ten opzichte van 2024, is er sprake van een efficiëntiewinst. Deze stijging komt namelijk door een uitbreiding van de metingen (+15% extra verbruiksmeters). Per meetpunt daalde het gemiddelde verbruik met 2,5%. Op lange termijn is de trend nog duidelijker: sinds 2004 is ons waterverbruik met maar liefst 59% gedaald. Van de totale 21.989 m² water bestond 7% (1.541 m²) uit gerecupereerd regenwater.

- **Mobiliteit:** In 2025 namen we 29 elektrische voertuigen in gebruik. Daarvan waren er 7 'electric vehicles' bestelwagens en 22 personenwagens. Deze laatste worden hoofdzakelijk als pool- en dienstwagens ingezet voor het VDAB-personeel, voor duurzame dienstverplaatsingen. Eind 2025 was 75% van het VDAB-voertuigenpark volledig elektrisch. Onze mobiliteitsvoetafdruk is in 2025 fors verkleind. Het aantal gedeclareerde autokilometers daalde met ruim 14%: van bijna 6 miljoen kilometer in 2024 naar 5,06 miljoen in 2025. Tegelijkertijd kozen medewerkers vaker voor de fiets voor hun dienstopdrachten. Hier zagen we een stijging van bijna 5%, goed voor een totaal van 308.745 afgelegde kilometers.



Sociaal: Een inclusieve arbeidsmarkt en werkvloer

De kernopdracht van VDAB is bouwen aan een arbeidsmarkt waar elk talent zich gehoord voelt.

- **Dienstverlening voor elk talent:** De doelgroep van VDAB verandert. We zetten steeds meer in op burgers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De werking focust op een **effectieve, kwalitatieve en efficiënte dienstverlening**. In 2025 was de klanttevredenheid volgens de Net Promoter Score (NPS) voor werkzoekenden 26 en voor werkgevers 35. Het streefdoel bij VDAB is 31.
- VDAB investeert in **gemotiveerde, competente medewerkers, sterke teams en sterke partnerschappen** om alle opdrachten kwalitatief uit te voeren, nu en in de toekomst.
- **Inclusie en gelijkwaardigheid:** Inclusie en gelijkwaardigheid vormen het hart van onze organisatie. Ons doel? Een personeelsbestand dat tegen 2030 een volwaardige afspiegeling is van de Vlaamse arbeidsmarkt. Op één vlak lopen we alvast voorop: met **6,74% medewerkers met een arbeidshandicap** hebben we ons richtcijfer voor 2030 (6%) nu al overtroffen. Zo bouwen we aan een omgeving waarin elke medewerker en klant zich gewaardeerd en gelijkwaardig voelt.
- **Toekomstgerichte vaardigheden:** In onze beroepsopleidingen integreren we vaardigheden rond energie-efficiëntie en afvalpreventie, wat de inzetbaarheid van cursisten op de huidige arbeidsmarkt vergroot. VDAB stimuleert ook de professionele groei van medewerkers via een innovatieve leeromgeving en een cultuur van voortdurende ontwikkeling, gericht op de uitdagingen van de toekomst.



Bestuur: Integriteit en zorgzaamheid

VDAB handhaaft een integer bestuur met zorg voor wetgeving, middelen, waarden en mensen.

- **Integriteit:** Wij staan voor integer handelen op basis van de VDAB-waarden, met respect voor de wetgeving. Een onafhankelijk meldpunt waarborgt de veiligheid voor klokkenluiders.
- **Proactief risicobeheer:** Door risico's proactief in kaart te brengen, vergroten we onze weerbaarheid en verbeteren we continu onze processen.
- **Duurzaam aankoopbeleid:** We gebruiken onze koopkracht als hefboom door strikte duurzaamheidscriteria bij aanbestedingen en creëren bewust ruimte voor de sociale economie en innovatieve start-ups.



Samen verder sterk voor duurzaam en inclusief werk in 2026

De arbeidsmarkt van morgen bouwen we vandaag. Door te investeren in zorg voor onze omgeving, versterken we de Vlaamse veerkracht en krijgt elk talent de kans om mee te bouwen aan een maatschappij met welvaart voor iedereen.



Lees hier ons integrale
duurzaamheidsverslag
2024-2025



10

Focus op de kern

Nieuwe raad van bestuur

Eind 2024 keurde de Vlaamse Regering, in navolging van het Vlaams Regeerakkoord, een decreet goed dat de samenstelling van de raad van bestuur van VDAB wijzigt. De raad van bestuur moet bestaan uit 4 bestuurders van de werkgeversorganisaties, 4 van de werknemersorganisaties en 7 onafhankelijke bestuurders. Daarnaast worden ook 2 regeringscommissarissen aangesteld en zetelt ook de gedelegeerd bestuurder in de raad van bestuur. De vermindering van het aantal bestuursleden en het aantrekken van onafhankelijke bestuurders was een onderdeel van de strategische visienota van de raad begin juli 2024.

In de selectie van de onafhankelijke bestuurders werd op zoek gegaan naar verschillende expertises om de raad te versterken. Elke onafhankelijke bestuurder heeft ervaring in ten minste één expertisedomein waar VDAB mee in aanraking komt. Denk bijvoorbeeld aan lokale bestuurskunde, ziekteverzekering en re-integratiebeleid, technologie en digitalisering of human resources.

In januari 2025 werden de 8 bestuurders van werkgevers- en werknemersorganisaties aangesteld, samen met de 2 regeringscommissarissen. In mei 2025 benoemde de Vlaamse Regering de 7 onafhankelijke leden. Een van hen werd aangesteld als nieuwe voorzitter van VDAB.



Dit werd de nieuwe samenstelling van de raad van bestuur van VDAB (eind 2025):

Voorzitter: Trudo Motmans

Leden die werkgevers vertegenwoordigen:

- Frank Beckx (Voka)
- Bart Buysse (UNIZO)
- Lode Ceyssens (Boerenbond)
- Ingrid Lieten (Verso)

Leden die werknemers vertegenwoordigen:

- Stijn Gryp (ACV)
- Koen Repriels (ACV)
- Miranda Ulens (ABVV)
- Filip Lemberechts (ACLVB)

Onafhankelijke leden:

- Gretel Schrijvers, CEO Mensura Group
- Lieven Janssens, bestuurskundige UAntwerpen en voormalig burgemeester Vorselaar
- Heidi Degerickx, Algemeen coördinator Vlaams Netwerk Tegen Armoede
- Sofie Monteyne, CFO North Sea Port
- Peggy De Prins, professor HRM
- Peter Leyman, voormalig Algemeen Directeur Ryhove vzw

Regeringscommissarissen:

- Marion Vrijens
- Elke Speltinckx

Gedelegeerd bestuurder VDAB: Wim Adriaens (legde in januari 2026 zijn mandaat neer en werd ad interim opgevolgd door Joris Philips)

De leden van de raad van bestuur zijn aangesteld door de Vlaamse Regering voor een termijn van vijf jaar. Voor de meest recente samenstelling van de raad van bestuur verwijzen we naar onze [website](#).

PMO: 2025 en vooruitblik 2026

Projecten helpen VDAB om de organisatiedoelen te realiseren. Het Portfolio Management Office behoudt het overzicht over alle lopende projecten door ze in programma's en portfolio's te beheren. Zo krijgen we een goed zicht op de mensen (capaciteit) en de kosten die we inzetten, en of we het juiste evenwicht vinden tussen verbetering en vernieuwing van onze dienstverlening.

De vijf programma's in 2025

- **AMBiteus:** een interne reorganisatie van ons dienstverleningsmodel voor werkzoekenden en werkgevers om beter en sneller in te schatten, te matchen en te activeren.
- **Hervorming van het aanbod:** een reorganisatie van het aanbod van onze partners voor de bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden zodat het efficiënter, vereenvoudigd en resultaatgericht en transparant.
- **Ecosysteemstrategie:** duurzame partnerschappen opzetten met strategische partners zodat we niet-beroepsactieven beter bereiken en vanuit het klantenperspectief kunnen samenwerken aan gemeenschappelijke doelstellingen.
- **Competent 2.0:** de transitie van een competent 1.0- naar een competent 2.0-standaard voor beroepen en vaardigheden, met een nieuw profiel voor burgers, een nieuwe tool 'Klantendossier' voor VDAB- en partnerbemiddelaars en de afbouw van oude IT-systemen.
- **Partnerbeheer:** het volledige partnerbeheerproces vormgeven en de tools die nodig zijn om alle stappen te documenteren. Het doel: uniformiteit, transparantie en efficiëntie in de samenwerking met partners.

De drie portfolio's in 2025

- **Portfolio Strategische PMO:** strategische projecten die buiten de programma's vallen en cruciaal zijn op het vlak van business continuity, compliance, data, besparingen, beleidsprioriteiten.
- **Portfolio Organisatiebeheer:** de processen en tooling voor de interne ondersteunende dienstverlening, zoals agressiebeleid, digitalisering, personeelsplan.
- **Portfolio I&T:** projecten die onze applicaties, systemen en infrastructuur up-to-date houden en optimaal beschermen.

Deze belangrijke veranderingen werden gelanceerd in 2025

Nieuw profiel & Mijn beroepen op vdab.be

Op 14 juni 2025 vond er een belangrijke update van onze IT-systemen plaats. Burgers kregen een nieuw profiel op vdab.be. Ook de tool waarin onze bemiddelaars en die van onze partners werken, werd vernieuwd.

- **Voor de werkzoekende** bouwden we een gebruiksvriendelijk en overzichtelijk profiel op één pagina. Werkzoekenden kunnen nu ook aanduiden welke beroepen ze willen doen, leren, verkennen of niet doen. Dat geeft meer mogelijkheden om hun loopbaan te bekijken vanuit kansen en mogelijkheden.
- **In onze eigen toepassingen, zoals het Klantendossier**, stapten we over naar een dynamische Competent-standaard die regelmatig updates krijgt en aangevuld wordt met nieuwe beroepen. Want beroepen en vaardigheden veranderen voortdurend.

Uniformiteit, transparantie en efficiëntie in de samenwerking met partners

Het PMO-programma Partnerbeheer gaf vorm aan het volledige partnerbeheerproces en de tools die nodig zijn om alle stappen te documenteren. Het partnerbeheerproces documenteert de volledige samenwerking van begin tot einde, van het ontvangen van een samenwerkingsvoorstel of het vaststellen van een interne nood, tot de uitvoering, opvolging en evaluatie.

PMO in 2026: focus op de kern

In 2026 zullen we meer dan ooit focussen op de kern en besparen op minder essentiële taken. Het PMO is tegelijkertijd voorwerp van besparing én hefboom van hervormingen:

- **We zullen minder projecten doen.** In 2024 waren er zo'n 200 actieve projecten. Eind 2025 waren dat er 150. In 2026 zullen dat er nog minder zijn.
Wat blijven we doen? Projecten die zorgen dat we voldoen aan de wetgeving, projecten die nodig zijn om onze werking te doen draaien, projecten in het kader van politieke prioriteiten, projecten die besparingen en efficiëntiewinsten opleveren. Helaas moeten we snoeien in projecten die vooral op innovatie gericht zijn en die nu niet absoluut noodzakelijk zijn.
- **We beheren hervormingen vanuit de PMO** voor een efficiënte strategische, inhoudelijke en organisatorische afstemming van alle lopende werven.

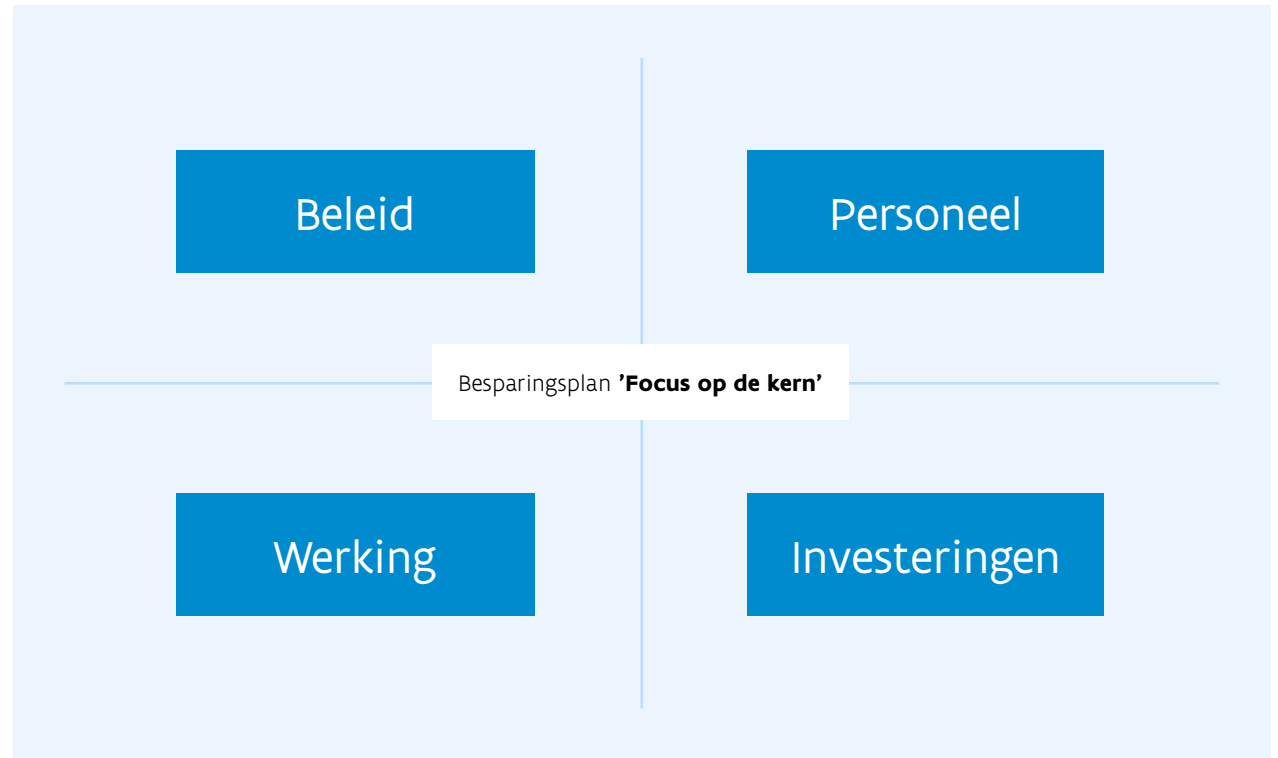
Hervormingen en besparingen

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

In de vorige legislatuur (2019-2024) realiseerde VDAB al een besparing van 22 miljoen euro op personeel (422 VTE). Van 2025 tot en met 2027 werden ondertussen volgende besparingen vastgelegd:

- 2025: **20 miljoen euro**
- 2026: **25 miljoen euro**
- 2027: **40 miljoen euro**

We staan hiermee voor een ongeziene budgettaire oefening en drastische keuzes. Iedereen binnen VDAB zal hieraan bijdragen; de besparingen zullen voelbaar zijn in alle afdelingen en op elk niveau van de organisatie. In 2025 legden we de basis voor het **VDAB Besparingsplan: 'Focus op de kern'**. De besparingen zijn verdeeld over vier assen:



Onze **nieuwe beheersovereenkomst in 2026** zal hierbij duidelijk onze prioriteiten voor de komende jaren vastleggen en ons zo snel mogelijk richting geven.

2025



Medegefinancierd door
de Europese Unie

