

Dit was VDAB  
in 2017

De **arbeidsmarkt** staat in brand.  
Alle hens aan dek in 2017.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Blussen, blussen, blussen

In de zomer van 2017 stonden de bossen in Portugal en Spanje in lichterlaaie. Een langdurige droogte gecombineerd met een sterke wind zorgden voor ongeziene bosbranden. Maar niet alleen de bossen in het Zuiden stonden het voorbije jaar in brand. Ook op de arbeidsmarkt werd het heet.

Er waaide een sterke wind door onze economie, waardoor het aantal vacatures door het dak ging. In 2017 stuurden werkgevers in totaal 1.567.357 vacatures naar VDAB, een toename met 16,1% ten opzichte van 2016. Nooit eerder ontving VDAB op één jaar tijd zoveel nieuwe vacatures. Die economische wind ging gepaard met droogte op de arbeidsmarkt; er waren te weinig kandidaten voor de vele vacatures.

2017 is het jaar dat alle brandweerdiensten van VDAB uitrukten en aan het blussen gingen. Dat deden we door actief en consequent te bemiddelen. Deze focus op de kernopdracht van VDAB wierp haar vruchten af. We volgen het zoekgedrag van werkzoekenden steeds beter op. In 2018 zal VDAB deze positieve lijn verder zetten én een versnelling hoger schakelen. We zetten in op een sterke inschatting van elke werkzoekende, ook dege-

nen die al langer werkloos zijn, op opleidingen die de kloof naar knelpuntberoepen kunnen dichten, en op werkplekieren. Het succes van de Individuele Beroepsopleiding (IBO) in 2017 toont aan dat leren op de werkvloer de springplank naar een job kan zijn.

Als de arbeidsmarkt in brand staat, kan niemand in de kou blijven staan. VDAB was er het voorbije jaar voor iedere werkzoekende, ook voor degenen die misschien geen perfect profiel leken te hebben. Jongeren die nog niet erg veel ervaring hadden, mensen die nog geen perfect Nederlands spraken, ouderen die lang werkzoekend waren... Samen met haar partners zette VDAB al haar troeven in om voor iedereen een warme plek op de arbeidsmarkt te zoeken. Zo kon de Tijdelijke WerkErvaring (TWE) langdurig werkzoekenden helpen om opnieuw aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt.

Een brand met de omvang van een Portugese bosbrand krijg je niet onder controle door allemaal op dezelfde plaats te blussen. Daarom positioneerde VDAB haar brandweermannen en –vrouwen per sector. Door onze dienstverlening te organiseren volgens sectoren, kunnen we beter inspelen op de vragen van werkgevers en kunnen we werkzoekenden beter koppelen aan vacatures.

Blussen, blussen, blussen. Dat is wat VDAB het voorbije jaar deed en het komende jaar zal

doen. Want de vergrijzing is de vonk die het vuur terug kan doen uitslaan. Voor elke 100 werknemers die met pensioen gaan, zijn er maar 82 jongeren die hun plaats innemen. We mogen daarom geen kostbare tijd verliezen door te discussiëren over de kleur en de druk van het water. Het heeft ook geen zin om langs de zijlijn te roepen dat het brandt. In 2018 moeten we met z'n allen, VDAB, partners, werkgevers en werkzoekenden, één doel voor ogen houden: blussen op de arbeidsmarkt.



Jef Roos  
Voorzitter Raad van Bestuur



Fons Leroy  
Gedelegeerd bestuurder



## Onze beleidsdoelstellingen

In haar regeerakkoord besliste de Vlaamse Regering dat enkel de VRT en De Lijn als extern verzelfstandigde agentschappen nog met een beheersovereenkomst zouden werken. Eind 2014 werd de beheersovereenkomst met VDAB stopgezet, er volgde geen nieuwe. De (middel) lange termijn beleidsdoelstellingen voor VDAB liggen sinds 2015 vast in een [doelstellingenkader, gebaseerd op de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie](#). De verschillende departementen en agentschappen van het beleidsdomein Werk en het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie maken voortaan in Jaarlijkse Ondernemingsplannen (JOP) duidelijk hoe zij zullen bijdragen aan de realisatie van deze beleidsdoelstellingen.

VDAB draagt bij aan deze [gemeenschappelijke strategische doelstellingen](#):

- SD1:** Iedereen aan het werk: we activeren elk talent met het accent op maatwerk.
- SD2:** We investeren in wendbare leerlingen/jongeren door middel van een performant kader leren en werken.
- SD3:** We investeren in flexibele werknemers in sterke loopbanen.
- SD4:** We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties.
- SD5:** We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgerichte arbeidsmarkt-, en ondernemersbeleid.
- SD6:** We investeren in de Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid.

## Partnerorganisaties

De diensten die VDAB aanbiedt, zijn zeer uiteenlopend. Daarom zijn we blij te mogen rekenen op gespecialiseerde partners met specifieke competenties en ervaring. Zo zijn we 'samen sterk voor werk'.

VDAB bundelt elke dag haar krachten met honderden partners om elk project tot een goed einde te brengen. Dat is nodig om elk jaar opnieuw duizenden mensen via tal van samenwerkingsverbanden aan een job te helpen, op te leiden of loopbaanadvies te geven.

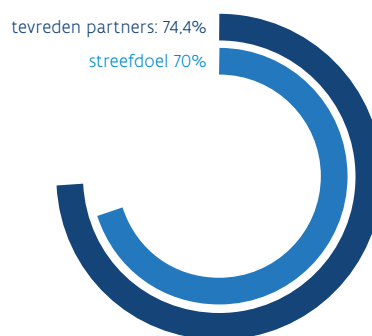
Wij krijgen hulp van:

1. [Strategische partners](#), met wie we structurele en duurzame oplossingen uitstippelen.
2. [Sectorpartners](#), die sectorspecifieke competenties en inzichten leveren;
3. [Doelgroeppartners](#), die ons helpen de aanpak af te stemmen op maat van specifieke groepen.

**Waarom?** Omdat we samen meer mensen snel en met succes aan een duurzame baan helpen.

### Tevevredenheid partners

74,4% tevreden partners, +4,4% ten opzichte van het streefdoel (70%).



# Raad van Bestuur

## Samenstelling van de raad

De genderverdeling binnen de Raad voldoet nog steeds aan de voorwaarden opgelegd door het Decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid. [Op 1 februari 2017 werd een Raadsvergadering georganiseerd met deelname van de voogdijminister, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport Philippe Muyters. Het jaarlijkse strategische reflectiemoment van de Raad van Bestuur vond plaats op 21 juni 2017. De reflectie ging over de vertaling van de VLAM-strategie naar toekomstbestendige dienstverlening met een groter gewicht op digitale dienstverleningsvormen.](#)

### Forum Arbeidsmarktdienstverlening

Via het Forum Arbeidsmarktdienstverlening krijgen de bestuurders de gelegenheid om een bezoek te brengen aan de werkvloer. Dit forum wordt samengeroepen op vraag van de bestuurders naar aanleiding van een specifiek actueel thema. In 2017 werd geen samenkomen van dit forum gevraagd, wat onder meer te maken heeft met de reeds zeer frequente en intensieve besprekingen van verschillende omvangrijke en complexe beleidsmatige dossiers in de schoot van de Technische Werkgroep en de Raad van Bestuur.

### Raadswerkgroepen

Raadswerkgroepen, zoals de Technische Werkgroep, de Werkgroep Beleid en het Stakeholdersforum, bleven ook in 2017 een belangrijke voorbereidende en adviserende rol spelen. De Technische Werkgroep vergaderde net als in 2016 zeer intensief in functie van de voorbereiding van de uitoefening van de nieuwe bevoegdheden vanuit de 6de staatshervorming en verscheidene andere beleidsdossiers. Verder bleef ook het Intern Auditcomité zijn controlebevoegdheid uitoefenen. De Werkgroep Lokale Besturen werd in 2017 vier keer samengebracht om de afstemming met steden, gemeenten en OCMW's te bevorderen.

### Evaluatie

De werking van de Raad en de naleving van het charter 'Deugdelijk Bestuur' werden in 2015 onderworpen aan een evaluatie. Naar aanleiding daarvan besloot de Raad onder andere om een vormingstraject voor de nieuwe bestuurders op te zetten. Hiertoe werden ook in 2017 drie zogenaamde 'lunch & learn'-sessies georganiseerd waarop alle bestuurders vrijblijvend werden uitgenodigd. In de loop van 2017 en januari 2018 werd de werking van de Raad opnieuw aan een evaluatie onderworpen. De resultaten van deze evaluatie worden weldra verwacht en zullen tot zinvolle suggesties leiden voor een verbeterde werking van de Raad.

### Stakeholdersforum

Sinds 2005 is het Stakeholdersforum geïnstalleerd. Dit is een werkgroep van de Raad van Bestuur. Het forum brengt verenigingen en belangenorganisaties rond de tafel die én een belangrijke gebruikersgroep van VDAB vertegenwoordigen én een directe of indirecte betrokkenheid hebben bij het arbeidsmarktgebeuren.

Het Minderhedenforum, het Netwerk tegen Armoede en het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid vertegenwoordigen etnisch-culturele minderheden, kansarmen en personen met een beperking. De bedoeling is om via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling te streven naar betere kansen op de arbeidsmarkt voor de diverse doelgroepen. Via het Stakeholdersforum worden de ervaringen van deze belanghebbenden getoetst; zij formuleren vanuit hun achtergrond gerichte adviezen op beleidsbeslissingen die hen aanbelangen. Ze krijgen hierdoor een adviserende rol over onze werking. Het JOP, het rapport klachtenmanagement en de adviezen van de SERV Commissie Diversiteit met betrekking tot de dienstverlening naar deze gebruikers werden er besproken.

In verschillende subwerkgroepen worden thema's die deze organisaties en hun gebruikers aanbelangen nog diepgaander besproken.

# Samenstelling

## **Voorzitter**

de heer Jef Roos

## **Leden die werkgevers vertegenwoordigen**

mevrouw Sonja Teughels (Voka)  
mevrouw Veronique Leroy (Voka)  
de heer Paul Verschueren (Federgon)  
de heer Marc Dillen (Vlaamse Confederatie van de Bouw)  
de heer Jan Delfosse (Comeos)  
de heer Jan Sap (UNIZO)  
de heer Joris Renard (UNIZO)  
de heer Dirk Malfait (Verso)  
mevrouw Sonia Tondeur (Armonea)  
mevrouw Mia De Ridder (Boerenbond)

## **Leden die werknemers vertegenwoordigen**

mevrouw Caroline Copers (ABVV)  
de heer Steven Genbrugge (ABVV)  
de heer Dirk Schoeters (ABVV)  
mevrouw Ann Vermorgen (ACV)  
mevrouw Lieve De Preter (ACV)  
de heer Peter Van Der Hallen (ACV)  
de heer Gert Truyens (ACLVB)  
mevrouw Katrien Neyt (ABVV)  
de heer Bart Vannetelbosch (ACV)

## **Regeringscommissarissen**

mevrouw Marion Vrijens (Regeringsafgevaardigde voor Werk)  
de heer Kristof Boon (Regeringsafgevaardigde voor Begroting)

## **Gedelegeerd bestuur VDAB**

de heer Fons Leroy

# Bezoldigingen Raad van Bestuur

## Vaste vergoeding en presentiegeld

De bestuurders van de extern verzelfstandigde agent-schappen (EVA's) van de Vlaamse overheid ontvangen elk jaar een vaste vergoeding en presentiegeld per vergadering waaraan ze deelnemen.

Voor de vaststelling van de vergoedingen worden de EVA's ingedeeld in vier categorieën. Voor VDAB gaat het om een **vaste vergoeding van 2.500 euro per jaar en een presentiegeld van 250 euro per vergadering**. Voor de voorzitter van de Raad van Bestuur worden deze vergoedingen verdubbeld.

Het presentiegeld per vergadering geldt voor **maximaal vijftien vergaderingen per jaar**. Als de Raad van Bestuur in één jaar meer dan vijftien vergaderingen houdt, wordt het presentiegeld vanaf de zestiende bijeenkomst gehalveerd.

## Vlaamse overheid en regeringsafgevaardigden

Het personeelslid van de Vlaamse overheid dat ambts-halve wordt aangewezen als bestuurder van een EVA, ontvangt geen vergoeding.

De vergoeding van de regeringsafgevaardigden die toezicht uitoefenen in een EVA bestaat uit een vaste vergoeding op jaarbasis en een presentiegeld per vergadering van de Raad van Bestuur, waaraan hij of zij deelneemt.

## Bestuurders in een comité

Als binnen de Raad van Bestuur een auditcomité wordt opgericht, kan de Raad van Bestuur beslissen de pres-taties van de bestuurders als lid van het auditcomité te vergoeden met een presentiegeld per bijgewoonde vergadering van het auditcomité. Het bedrag mag niet hoger zijn dan het presentiegeld voor de deelname aan een vergadering van de Raad van Bestuur. De voor-zitter van het auditcomité kan een dubbel presentie-geld ontvangen.

Als binnen de Raad van Bestuur een comité wordt opgericht met een andere opdracht dan een auditco-mité, krijgen de bestuurders als lid van een dergelijk comité geen extra vergoeding.

## Uitbetaling

De vaste vergoeding op jaarbasis wordt betaald in schijven, telkens na een trimester. Het presentiegeld wordt betaald binnen een termijn van dertig dagen die volgt op de vergadering. Deze vergoedingen zijn ten laste van het extern verzelfstandigd agentschap, in dit geval VDAB.

## Charter 'Deugdelijk bestuur'

Om de toegevoegde waarde van een Raad van Bestuur voor de overheidsaandeelhouder, het management en de overige belanghebbenden te verduidelijken, stelde VDAB in 2014 het charter 'Deugdelijk bestuur' op. De werking van de Raad en de naleving van het charter werden in 2015 geëvalueerd.

## Evolutie van het charter

Dit charter was gebaseerd op de ontwerpcode inzake deugdelijk bestuur voor de extern verzelf-standigde agentschappen, die het Management van Overheidsorganisaties via Verandering en Innovatie (MOVI) ontwikkelde in samenwerking met het Instituut voor Bestuurders GUBERNA. Het charter is in overeen-stemming gebracht met het decreet van 22 november 2013 over deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector en het Decreet van 26 juni 2015 houdende wijzi-ging van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003. De recentste versie van het charter vind je op de website van VDAB ([https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Charter\\_Deugdelijk\\_Bestuur.pdf](https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Charter_Deugdelijk_Bestuur.pdf)).

## Werking van de raad

In 2017 legde VDAB opnieuw verantwoording af aan haar voogdijoverheid over de realisatie van de beleids-doelstellingen uit de doelstellingscascade, afgeleid uit het regeerakkoord en de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie (WEWI). Dat gebeurde zoals steeds met een jaarrapport, dat in mei 2017 aan de Vlaamse Regering werd voorgelegd. De Raadszitting keurde de jaarrekeningen van 2016 definitief goed. De gebundelde verslagen van de bedrijfsrevisor over de jaarrekening, de naleving van relevante wet- en regel-geving en over de jaarlijkse ESR-rapportering volgden op 5 juli 2017.

# Adressenlijst

## Centrale Diensten

Keizerslaan 11 – 1000 Brussel  
tel. 02 506 15 11  
[vdab@vdab.be](mailto:vdab@vdab.be)

## Arbeidsmarktdienstverlening

### Provincie Antwerpen

provinciaal directeur: Bjorn Cuyt  
Somersstraat 22 – 2018 Antwerpen  
tel. 03 202 19 02

### Provincie Limburg

provinciaal directeur: Tinne Lommelen  
Thonissenlaan 47 – 3500 Hasselt  
tel. 011 26 06 11

### Provincie Oost-Vlaanderen

provinciaal directeur: Freddy Van Malderen  
Maria Hendrikaplein 70 bus 63 – 9000 Gent  
tel. 09 248 53 00

### Provincie Vlaams-Brabant

provinciaal directeur: Johan Viaene  
Diestsepoort 6/63 – 3000 Leuven  
tel. 016 29 86 50

### Provincie West-Vlaanderen

provinciaal directeur: Robert Declercq  
Koning Albert I-laan 1.2 – 8200 Sint-Michiels  
tel. 050 44 04 53

### VDAB Brussel

provinciaal directeur: Geert Pauwels  
Sterrenkundelaan 14 – 1210 Sint-Joost-ten-Node  
tel. 02 235 18 62

## Andere diensten

### Klachtenmanagement

H. Consciencestraat 5-7 – 2800 Mechelen  
tel. 015 28 15 39

### EURES-kantoren

Somersstraat 22 – 2018 Antwerpen  
tel. 03 202 18 27



## Bekijk onze corporate film

<https://www.youtube.com/watch?v=RXbPbJ6dfzg>





Dit was VDAB  
in 2017

Diversiteit is waardevol, ook in  
het **VDAB-personeelsbestand.**

**VDAB**

samen sterk voor werk

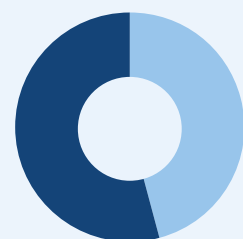


# Onze medewerkers

## In cijfers

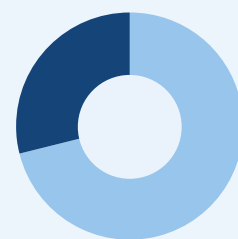
### Een vrouwvriendelijke VDAB

Dat VDAB een vrouwvriendelijke omgeving is, bewijzen de cijfers. Maar liefst 72,52% van de VDAB'ers is een vrouw. Meer nog: 50% van de leidinggevende functies wordt ingevuld door een vrouw. Een resultaat waar we terecht fier op zijn. Hiermee overschrijden we het streefdoel van 40% vrouwelijke leidinggevenden van de dienst Diversiteitsbeleid.



5.105  
VDAB'ers

4.267,3  
VTE's  
(voltijdse equivalenten)

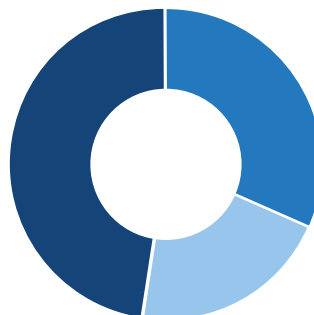


1.403  
mannen

3.702  
vrouwen

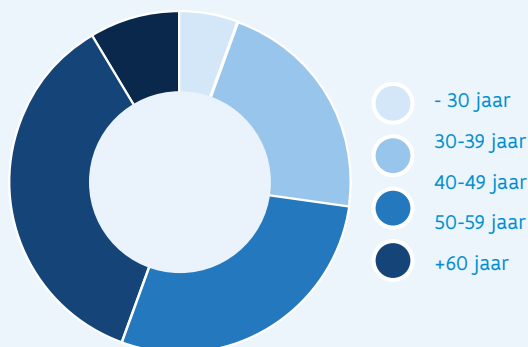
### Verdeling statutairen – contractuelen

2017	mannen	vrouwen	totaal
Statutair	500	1.936	2.436
Contractueel	317	1.298	1.615
Instructiepersoneel	586	468	1.054
Totaal	1.403	3.702	5.105



### Leeftijdsstructuur

2017	-30 jaar	30j - 39j	40j - 49j	50j - 59j	+60j
Aantal	285	1.109	1.448	1.832	431
	5,58%	21,73%	28,36%	35,89%	8,44%



## Stageplaatsen 2017

Zo'n 135 studenten liepen stage in 2017 bij VDAB, waarvan 36 stagiairs uit het buitenland en 4 stagiairs met een arbeidshandicap of een chronische ziekte.

Aantal stagiairs in 2017	TOTAAL	Bezoldigd	Onbezoldigd	Werkervaring	Instapstage
Totaal aantal stagiairs	135	0	114	14	7
met een arbeidshandicap of chronische ziekte (in personen)	4	0	2	2	0
van buitenlandse herkomst (in personen)	36	0	26	6	4

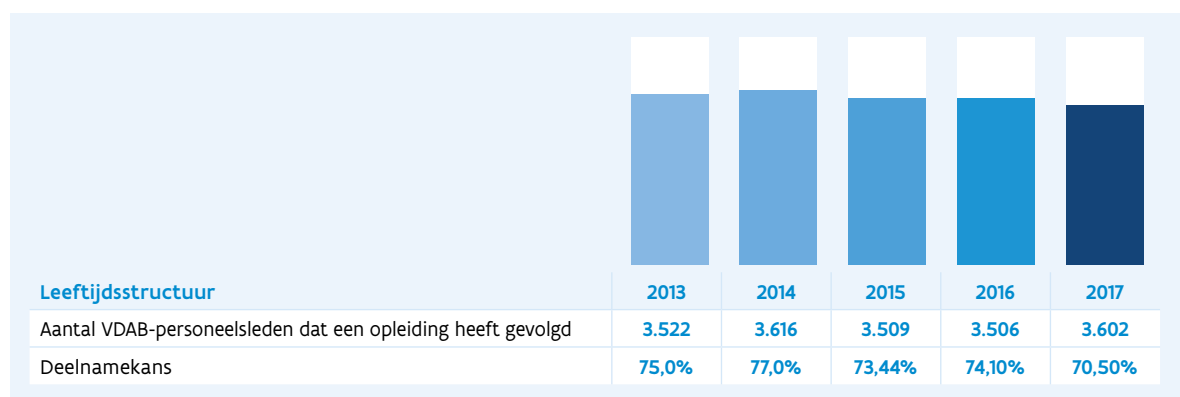
## VDAB investeert in de opleiding van het eigen personeel

3.602 personeelsleden hebben in 2017 een opleiding gevolgd of enige andere vorm van georganiseerd leren. Dat is 70,5% van het totale personeelsbestand. Er werden in totaal 14.503 opleidingsdagen opgetekend.

Inspiratie opdoen en nieuwe vaardigheden leren doen we trouwens niet alleen bij de interne vormingsdienst maar ook daarbuiten. We noteerden 2.396 dagen voor wat de externe opleidingen betreft, 233 dagen opleiding in onze competentiecentra, 1.050 dagen regionale opleidingen en 134 dagen vormingsverlof ter ondersteuning van opleidingen die men volgt in avondonderwijs.

Met het [Online Leerplatform](#) kreeg leren een digitale component. Het bleek een efficiënte manier te zijn om medewerkers in de dienstverlening snel en eenduidig bij te benen in de laatste ontwikkelingen. 742 online modules werden met succes voltooid.

Persoonlijke coaching is nog steeds een vaste waarde. In 2017 telden we 183 trajecten voor een totaal van 557 gesprekken en 30 actieve coaches. Een aantal coaches werkt nauw samen met het Agentschap voor Overheidspersoneel. Zij coachten 14 medewerkers van de Vlaamse overheid.



## SPOOR 21

In 2017 verwelkomde VDAB de vroegere medewerkers van PWA en werden de bemiddelaars wijk-werken voorbereid op de uitvoering van hun opdracht. Verder ging er naast de permanente ondersteuning van actief en consequent bemiddelen, ook veel aandacht naar digitaal leren (Online Leerplatform) en het digitaal begeleiden van cursisten in de competentiecentra (Google for Education).

### wijk-werken

**320 personeelsleden** kwamen over van PWA

Spoor 21 zette in 2017 onder andere in op de integratie van de 320 personeelsleden die overkwamen van PWA in het kader van de zesde staatshervorming. Dit deden we door een aanbod te voorzien voor zowel zij die in 2017 reeds een functie opnamen binnen VDAB als voor de PWA-medewerkers die instonden voor de continuering van PWA.

Er waren extra startersopleidingen. [Er werd een digitaal aanbod, specifiek in het kader van het wijk-werken, ontworpen en op het Online Leerplatform ter beschikking gesteld.](#) Verschillende workshops en opleidingen op maat werden aangeboden over heel Vlaanderen met diverse thema's waaronder 'aan de slag met je VDAB- laptop', 'opleiding screening PWA-werknemers', 'oefensessies werken met het wijk-werkplatform', 'opleiding bemiddelaar wijk-werken', enzovoort. Ook het personeel in dienst bij de organisatoren kreeg de kans om aan te sluiten.

Dit ondersteuningsaanbod werd gerealiseerd in co-creatie met onder andere de ex-PWA-coördinatoren, het team staatshervorming, de centrale collega's en het management intensieve dienstverlening, de coördinator van het project, HR en O&O.

### Online Leren

Begin 2017 kwam de coördinatie van het Online Leerplatform in handen van Spoor 21. Er werd een structurele samenwerking opgezet tussen de dienst Webdienstverlening, de afdeling dienstverlening arbeidsmarkt en de vormingsdienst die moest leiden

tot een [professionele inzet van het Online Leerplatform in de competentieontwikkeling van medewerkers.](#)

Het aanbod breidden we uit met enkele nieuwe online cursussen:

- Individuele Beroepsopleiding
- Tijdelijke werkervaring
- Inschatten tijdens gesprekken
- wijk-werken

Voor de ontwikkeling van de cursussen werden nieuwe tools in gebruik genomen die voldoen aan de moderne principes van het ontwikkelen van gebruiksvriendelijk leermateriaal. Eind 2017 werd een nieuw leerplatform, Totara, in gebruik genomen. De overgang naar deze nieuwe leeromgeving werd in samenwerking met de medewerkers van webleren voorbereid. Deze nieuwe online leeromgeving wordt beschouwd als een open platform. Dat wil zeggen dat voortaan alle medewerkers van VDAB alle cursussen op een plaats kunnen opzoeken en doornemen. Hetzelfde geldt voor de medewerkers van de partners voor de cursussen bestemd voor hun doelgroep.

In 2018 willen we de rapporterings- en trackingsmogelijkheden nog verder uitbouwen.

### Google for education

Google for Education (G4E) is een set van Google apps die interessant zijn in een educatieve setting: Gmail, Drive, Agenda, Documenten, Spreadsheets, Presentaties, Sites, Hang-out en de nieuwe app, Classroom. [In 2017 werd deze digitale manier van werken breed geïntegreerd binnen de beroepsopleidingen in de opleidingscentra in Vlaanderen.](#) Classroom is een tool binnen Google Apps for Education die een trainer in staat stelt cursistengroepen te vormen, opdrachten te maken en te organiseren. Bovendien heb je de mogelijkheid feedback te geven en is er een vlotte communicatie met de verschillende cursistengroepen mogelijk.

[In totaal werden er 246 VDAB-medewerkers opgeleid in 2017. Deze inspanningen worden verdergezet in 2018.](#)

Naast het Spoor 21 aanbod, zijn er maandelijks kennisdelingsmomenten waarin testers elkaar inspireren en nieuwe gebruikers uitgenodigd worden vanuit andere vakdomeinen.

## VDAB sport

Vanaf 2015 startte VDAB met de installatie van provinciale sportcomités. In 2017 werd dit proces afgerond. Momenteel functioneren er zes provinciale sportcomités en een sportcomité voor de Centrale Diensten. Deze comités organiseren en subsidiëren [kleinschalige activiteiten om personeelsleden aan te zetten tot meer beweging en sport](#). De focus werd gelegd op (lunch-)wandelen en het deelnemen aan loopwedstrijden. Op de Centrale Diensten werden extra sporttoestellen aangekocht voor het bestaande sportlokaal.

In 2017 werd verder vanuit corporate perspectief deelgenomen aan drie grote initiatieven. Ten eerste werkte VDAB samen met Sport Vlaanderen in het kader van de 'Sport- en Beweegscan'. Sport Vlaanderen bracht via een grootschalig onderzoek de sport- en bewegingsbehoeften van de sportcomités in kaart. Hierdoor weten de sportcomités welke initiatieven ze prioriteit kunnen geven de komende jaren.

Ten tweede organiseerde VDAB 'De Uitdaging'. Via een app op een smartphone werd de wandel, loop- en fietsafstand gemeten van personeelsleden die deelnamen aan deze bewegingscompetitie. De resultaten werden per provincie ingedeeld en eind 2017 was de winnaar bekend.

VDAB nam in 2017 ook deel aan de Europese Bedrijfssportspelen in Gent. 50 VDAB-sporters namen deel aan verschillende sportdisciplines. Onze collega's haalden goud en zilver in de sportdisciplines fietsen en gewichtheffen.

Tot slot namen we naar jaarlijkse gewoonte ook deel aan de 1.000 km van Kom op Tegen Kanker met een zevenkoppige fietsploeg.





Dit was VDAB  
in 2017

Voor vacatures rekenen  
**werkgevers** massaal op  
onze raad en daad.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Werkgevers

## Essentie van onze aanpak

VDAB helpt bij de afstemming van vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkgevers kunnen rekenen op een kwaliteitsvolle basisdienstverlening. Daartoe bieden we hen een **optimale mix van kanalen**. **Werkgevers** kunnen via **MasterVac**:

- Hun vacature online registreren en publiceren op de VDAB-website.
- Op zoek gaan naar geschikte kandidaten in de cv-databank.
- Hun vacatures opvolgen en beheren, en daarbij feedback geven op sollicitaties van kandidaten.

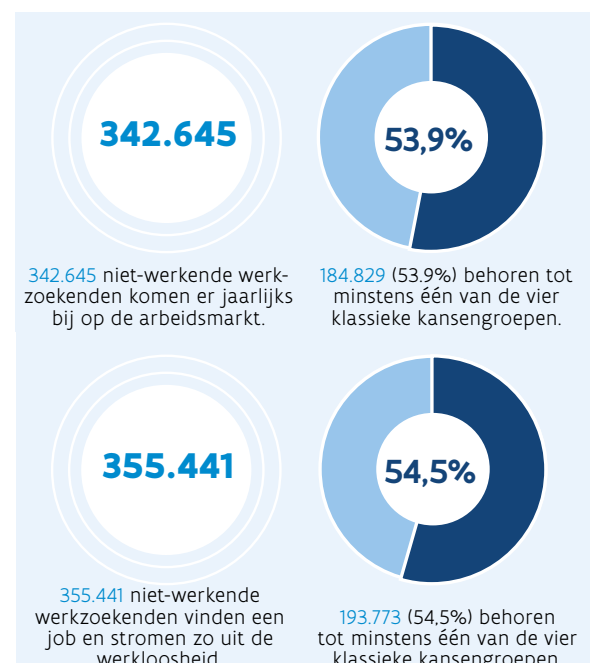
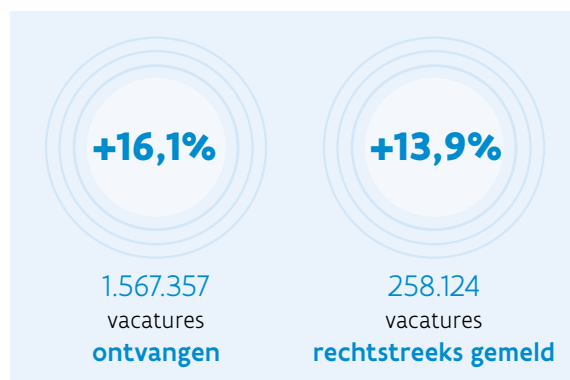
De werkgevers kunnen ons ook **extra ondersteuning** vragen bij de **invulling van hun vacature**. Dan maken we elke dag een inschatting van de kans op invulling van de vacature. Is de kans groot, houden we de werkgever via e-mail op de hoogte. Is de kans klein, dan voorzien we gerichte toeleidingsacties op maat van de vacature. Daarnaast biedt VDAB ondersteuning bij de opmaak van de vacature, zowel online tijdens de registratie als door een bemiddelaar. Vergeleken met vorig jaar kennen de meeste sectoren een nieuwe toename van het aantal ontvangen jobs.

## VDAB bemiddelt tussen werkzoekenden en werkgevers

Dat is een van onze basisopdrachten. We doen dit met een realistische kijk op de arbeidsmarkt van vandaag. Daarom geven we je een blik op 'de wereld van VDAB' of de arbeidsmarktgegevens waarbinnen we onze taken vervullen.

Klassieke kansengroepen zijn de kortgeschoolden, personen met indicatie van arbeidshandicap, ouderen (55+) en personen met een migratieachtergrond. Opgeliet: tot en met 2016 werden voor de deze cijfers de 50+ als ouderen meegerekend, vanaf 2017 is dat 55+.

In 2017 werden **er in totaal 1.567.357 vacatures** ontvangen (MasterVac en alle overgenomen databanken, inclusief alle uitzendopdrachten). Dit is een toename met 16,1% ten opzichte van 2016. Drie jaar geleden begon het aantal vacatures toe te nemen en de groei zet zich tot vandaag door. De recordhoogte uit 2016 werd opnieuw verbroken in 2017.



## Vacatures per sector

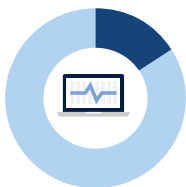
In 2016 kenden alle sectoren een stijging in het aantal vacatures in vergelijking met een jaar voordien. In de meeste sectoren ging deze groei in 2017 verder. De qua vacatures grootste sector 'zakelijke dienstverlening' heeft het afgelopen jaar 15,9% meer vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld dan in 2016. Ook andere grote sectoren zoals 'maatschappelijke dienstverlening' (+23,7%), 'gezondheidszorg' (+26,6%) en 'bouw' (+19,6%) deden het erg goed in 2017. Daarnaast was ook het aantal vacatures vanuit de kleinere sectoren 'Vervaardiging van machines en toestellen' (+78,5%) en 'textiel, kleding en schoeisel' (+64,7%) veel groter dan in 2016.

Een aantal sectoren lieten in 2017 een kleinere vraag noteren dan in 2016. Vanuit de sector 'vervaardiging van bouwmaterialen' werden er het afgelopen jaar 18,2% vacatures minder ontvangen. Ook de sectoren 'informatica, media en telecom' en 'grafische nijverheid, papier en karton' kenden met respectievelijk 12,1% en 6,9% minder vacatures een daling in de vraag.

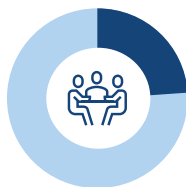
Een sterke stijging in het jobaanbod en een daling in het aantal werklozen zorgt voor een sterkere spanning op de arbeidsmarkt. In 2017 werden 258.124 vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU), dus niet via wervings- en selectiekantoren. Dit is 13,9% meer dan in 2016. Eind 2016 waren er globaal voor elke openstaande vacature (NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld) 7,1 niet-werkende werkzoekenden beschikbaar. In 2017 nam deze spanningsindicator verder af tot 5,6. De krapte op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar dus verder toegenomen.

Het vervullingspercentage of aandeel vervulde vacatures (NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld, gedeeld beheer) daalde van 74,1% in 2016 naar 70,5% in 2017. In absolute cijfers betekent dit 52.765 vervulde vacatures ten opzichte van een totaal van 74.804 afgehandelde vacatures.

**Zakelijke dienstverlening**  
+15,9%



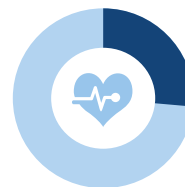
**Maatschappelijke dienstverlening**  
+23,7%



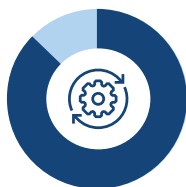
**Sector Bouw**  
+19,6%



**Sector Gezondheidszorg**  
+26,6%



**Vervaardiging van machines en toestellen**  
+78,5%



**Textiel, kleding en schoeisel**  
+64,7%



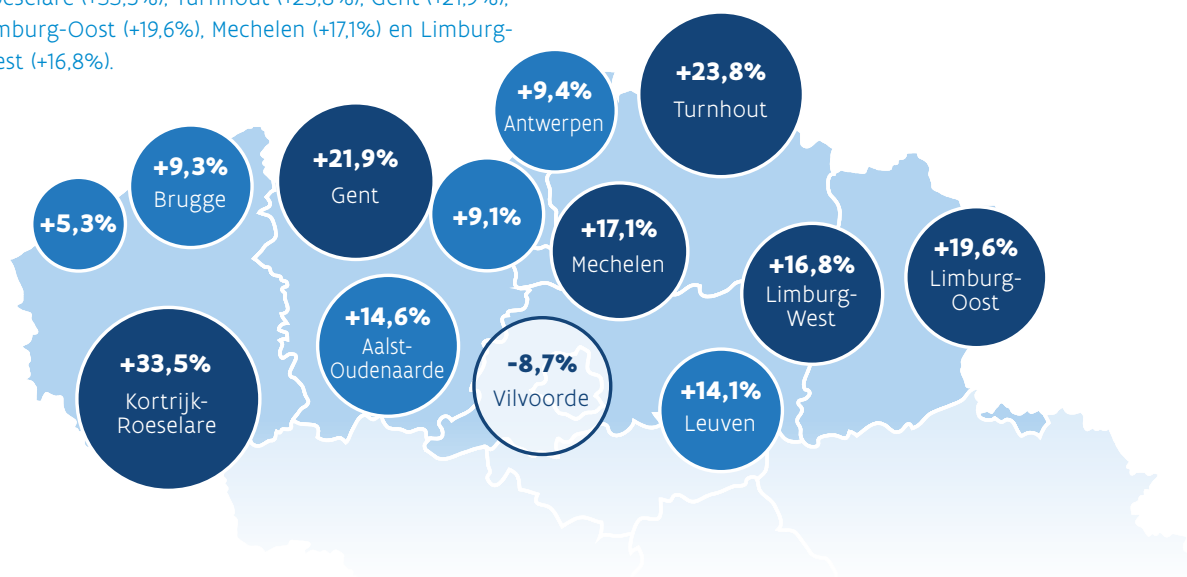
## Vacatures regionaal bekeken

Het aantal rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten is in 2017 met 13,9% gestegen in vergelijking met een jaar eerder. Deze stijging was echter niet in alle regio's even sterk.

De regio's die de **sterkste stijging** kennen, zijn Kortrijk-Roeselare (+33,5%), Turnhout (+23,8%), Gent (+21,9%), Limburg-Oost (+19,6%), Mechelen (+17,1%) en Limburg-West (+16,8%).

In de regio's Aalst-Oudenaarde (+14,6%), Leuven (+14,1%), Antwerpen (+9,4%), Brugge (+9,3%), Sint-Niklaas-Dendermonde (+9,1%) en Oostende-Westhoek (+5,3%) is de **stijging minder sterk**.

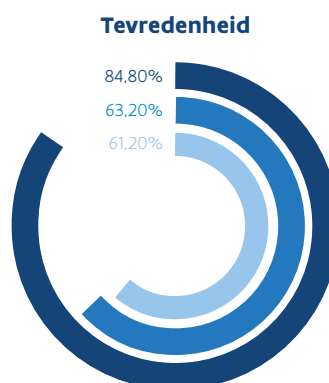
Vilvoorde is de enige regio waar er minder vacatures ontvangen werden dan in 2016 (-8,7%).



## Tevredenheid werkgevers

De tevredenheid van werkgevers vinden we zeer belangrijk. Daarom trokken we in 2017 de norm op.

	Norm	2017
Tevredenheid <b>werkgevers over verstrekte info</b>	85%	84,80%
Tevredenheid <b>werkgevers over de vacaturewerking</b>	70%	63,20%
Tevredenheid van de <b>KMO's over de vacaturewerking</b>	70%	61,20%



Dit was VDAB  
in 2017

**Bemiddelen** is de kern  
van onze dienstverlening.

**VDAB**

samen sterk voor werk

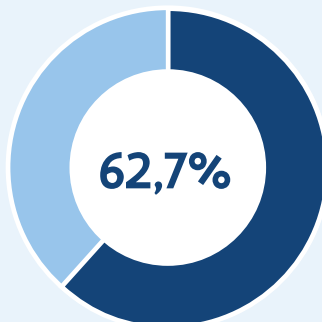


# Bemiddelen

In essentie doen we aan 'matchmaking' tussen werkgevers en werkzoekenden. Vertrekkend vanuit de vraag en de behoeften van de werkgever, proberen we voor elke werkzoekende een geschikte vacature te vinden en voor elke vacature een geschikte kandidaat. We willen alle werkzoekenden en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, om hen duurzaam in te schakelen op de arbeidsmarkt.

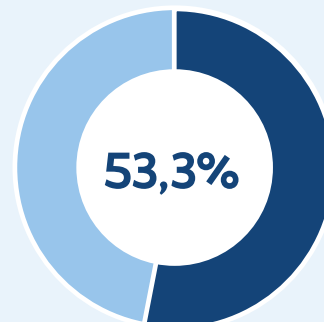
## niet werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar

aantal ingestroomd	aantal uitgestroomd naar werk
<b>80.355</b>	<b>50.352</b>



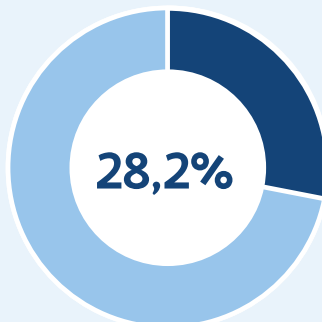
## niet werkende werkzoekenden van 25 tot 54 jaar

aantal ingestroomd	aantal uitgestroomd naar werk
<b>137.509</b>	<b>73.286</b>



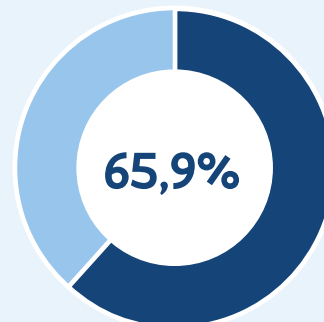
## niet werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar

aantal ingestroomd	aantal uitgestroomd naar werk
<b>12.431</b>	<b>3.510</b>



## 3 maanden na competentieversterkende acties

aantal ingestroomd	aantal uitgestroomd naar werk
<b>16.212</b>	<b>9.947</b>



## Onze aanpak

**Voor elke werkzoekende een geschikte vacature vinden en voor elke vacature een geschikte kandidaat. Dat is de essentie van onze aanpak.**

### Vraaggericht

Onze dienstverlening vertrekt vanuit de vraag en de behoeften van de werkgevers. Daarom betrekken we hen meer in onder andere jobhunting en sollicitatie-feedback bij sollicitatie-opdrachten. We houden rekening met de competenties van onze werkzoekenden. Zo kunnen we elke bemiddelbare werkzoekende doeltreffend naar vacatures leiden.

### Maatgericht

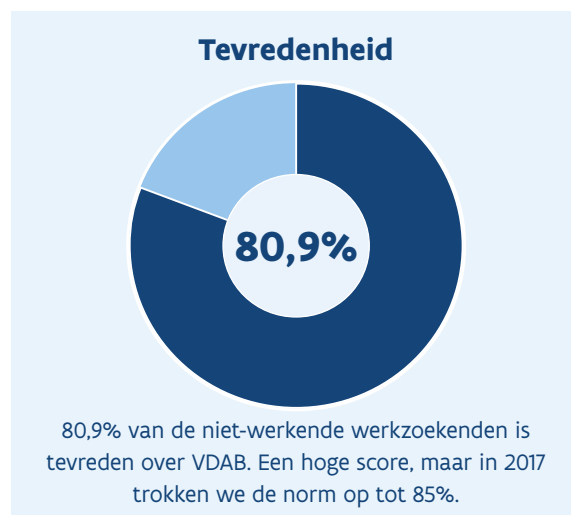
Dé werkzoekende bestaat niet, want elke werkzoekende heeft andere noden, ongeacht zijn leeftijd, afkomst, beperking en werkloosheidsduur. Dit uitgangspunt vraagt om een aanpak op maat. Ook voor onze beroepsopleidingen en kansengroepen.

- Niet werkende werkzoekenden (nwwz) jonger dan 25: aantal ingestroomd 80.355, aantal uitgestroomd naar werk 50.352 (62,7%)
- nwwz 25-54: aantal ingestroomd 137.509, aantal uitgestroomd 73.286 (53,3%)
- nwwz +55 : aantal ingestroomd: 12.431, aantal uitgestroomd 3.510 (28,2%)
- drie maanden na competentieversterkende acties: aantal ingestroomd 14.540, aantal uitgestroomd: 9.581 (65,9%)

### Iedereen Bemiddelaar

Gaandeweg groeide het belang van maatwerk en zijn we overgeschakeld naar een begeleidingsmodel van Iedereen Bemiddelaar voor jongeren. Zij worden **sneller geactiveerd** (vanaf dag 1), **zodat het beste traject naar werk kan worden uitgestippeld**. Dit kan de duur van hun werkloosheid vlugger doen dalen en hen aan werkervaring helpen.

Er kan vooral worden gewerkt met zij die er door een bepaalde problematiek nood aan hebben of voor zij die competentieversterkende acties nodig hebben zodat ze in een knelpuntberoep kunnen stappen.



Ook voor onze jongeren werken we dus met de **bemiddelingscyclus van inschatten-afspraken maken-opvolgen**. Zo is de begeleiding van onze jongeren geen statisch gegeven, maar een dynamische wisselwerking.

Als het echt nodig is maken we een afspraak met de jongeren, maar we zetten daarnaast meer en meer in op "online"-begeleiding via mail, chat, telefoon en videochat. Zo hoeft de jongere zich niet steeds te verplaatsen.

Vanaf 2015 probeert VDAB via het begeleidingsmodel Iedereen Bemiddelaar de noden van de klant nog beter in kaart te brengen. Enerzijds door een **inschatting** te maken van de **dienstverlening** die de klant nodig heeft, anderzijds door de **werkpunten** (onder de thema's solliciteren en netwerken, oriënteren, competentieversterking en werken aan randvoorwaarden) aan te duiden en **opdrachten** mee te geven aan de klant.

### Principes

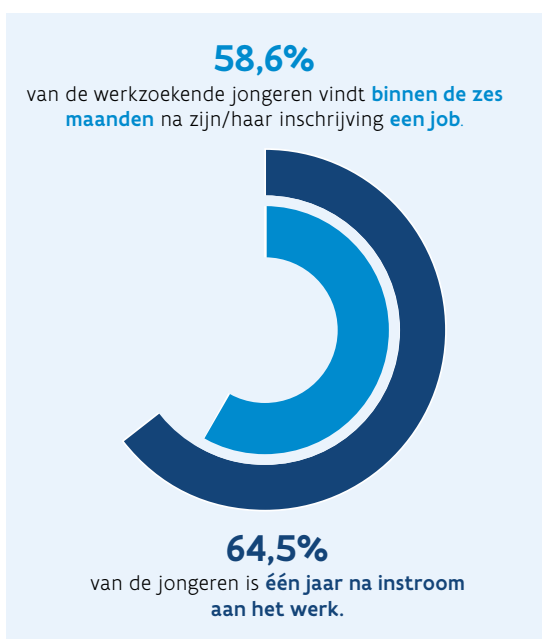
De bemiddeling start onmiddellijk na de inschrijving met het gebruik van automatische matchingtools, eventueel aangevuld met eenmalige bemiddelingsacties. Na een individueel contact worden de noden van de klant ingeschat en verdere afspraken gemaakt indien nodig. Bijvoorbeeld als er nood is aan persoonlijke dienstverlening op het vlak van solliciteren en netwerken, al dan niet door VDAB zelf of door een van onze partners.

## Uitdagingen

- Jongeren met een arbeidsbeperking raken nog altijd moeizamer aan het werk. De uitstroom naar werk na 1 jaar bedraagt 43,3%;
- Het mag niet verbazen dat de kansengroep jongeren meer begeleiding nodig heeft. Allochtone en laaggeschoolde jongeren krijgen meer persoonlijke dienstverlening dan de andere jongeren, namelijk 57%. Voor jongeren met een arbeidsbeperking is dit zelfs 64%.
- In vergelijking met de totale groep blijft het ook na vier maanden voor allochtonen, laaggeschoolden en jongeren met een arbeidsbeperking moeilijker om een job te vinden. Dit geldt ook voor 2017: 56% van de totale groep jongeren was na vier maanden aan het werk, ten opzichte van 30% laaggeschoolden, 31% allochtonen en 40% van de jongeren met een arbeidsbeperking.
- Een diploma blijft een grote troef, maar meer en meer werkgevers verwachten bovendien dat een jongere beschikt over 21ste-eeuwse vaardigheden, zoals (digitale) informatiegeletterdheid, communicatieve vaardigheden, kritisch denken en creativiteit.



## Jongeren onder de 25 jaar



De jeugdwerkloosheid is licht gedaald in 2017. Het grootste struikelblok blijft om werkervaring op te bouwen en duurzaam werk te vinden.

[Jeugdwerkplan \(JWP\)](#) wil jongeren vier maanden na hun inschrijving een aanbod op maat doen. Het richt zich tot [alle werkzoekenden onder de 25 jaar, die recent werkloos zijn](#) geworden of schoolverlater zijn.

Naar gelang de afstand tot de arbeidsmarkt en de zelfredzaamheid kijken we of een meer of minder intensieve aanpak noodzakelijk is. Het Jeugdwerkplan hebben we verder geoptimaliseerd in het kader van de [Europese Jeugdgarantie](#) (Youth Guarantee).

Hierdoor bieden we [elke jongere binnen vier maanden werkloosheid een dienstverlening op maat](#) aan. De laaggeschoolde jongeren geven we zo snel mogelijk een persoonlijke dienstverlening en we zetten extra in op competentieversterking via stages en opleidingen.

### Ons aanbod

- (intensieve) begeleiding op maat
- een eerste ervaring op de werkvloer
- Individuele Beroepsopleiding (IBO), een opleiding op maat bij de werkgever
- Werkinlevingsproject voor Jongeren (WIJ)
- vacatures op maat
- mail op maat
- jongerenapps (apps van en voor jongeren)
- een praktijkgerichte beroepsopleiding
- een onderwijs-kwalificerend opleidingstraject (OKOT).

### Evolutie van het Jeugdwerkplan

In 2008 werd het Steden- en gemeentepan uitgebreid naar de rest van Vlaanderen. Vanaf dan spreken we van het Jeugdwerkplan (JWP). Dit richt zich tot alle werkzoekenden die geen 25 jaar oud zijn en recent werkloos werden. In 2008 ging specifieke aandacht naar de laag- en middengeschoolde jongeren. Vanaf januari 2009 werden ook de hooggeschoolde jongeren opgenomen. Naast de bemiddeling naar werk, is er veel aandacht voor het versterken van competenties via bijvoorbeeld werkplekleren.

## Werkzoekenden ouder dan 55 jaar

Het aandeel van de 60-plussers op de arbeidsmarkt schoot de voorbije jaren omhoog door de zwakke uitstroom, de voortschrijdende vergrijzing, de stijgende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de uitbreiding van de registratiebasis. Voorlopig houdt de uitstroom naar werk van de ouderen stand ondanks de zwakke conjunctuur.

Sinds 1 oktober 2016 implementeert VDAB een nieuwe werking gebaseerd op de werkloosheidsregulering. Vanaf dit moment wordt er onderscheid gemaakt tussen de verschillende types van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt: actief, aangepast en passief beschikbaar. De [doelgroep Actief+](#) wordt gedefinieerd vanaf 55 jaar.

Voor 1 oktober 2016 werd de algemene benadering toegepast, waarbij de doelgroep ouderen wordt gedefinieerd vanaf 56 jaar.

Eind december 2016 was [19,86%](#) van de nieuw ingeschreven werkzoekende (januari tot en met september 2016) 55-plussers [binnen de 12 maanden na in hun inschrijving al weer aan het werk](#). Voor de nieuw ingeschreven werkzoekenden binnen de nieuwe aanpak (oktober tot en met december 2016) bedraagt dit [30,33%](#).

### Onze aanpak

De aanpak van de werkzoekenden ouder dan 56 werd tot oktober 2016 onderverdeeld in [drie grote groepen: de doelgroep Actief+ \(56 tot en met 59 jaar\), de 60+-ers en de spontane doelgroep](#). De eerste groep volgt de principes van het sluitend begeleidingsmodel binnen de reguliere werking. De tweede groep werd enkel verplicht de infosessie 55+ te volgen. Als de werkzoekende 56-plusser toch nood heeft aan een specifieke begeleiding, dan kan deze doorverwezen worden naar Actief+.

#### In oktober 2016 veranderde de aanpak:

- De groep van 50- tot en met 54-jarigen worden in de sectorwerking opgenomen
- Er wordt geen specifieke infosessie meer voorzien.
- De groep vanaf 55+ wordt begeleid door de Actief+-werking. Voordien nam de Actief+-werking de groep vanaf 56+ in begeleiding. De verschuiving van leeftijd kadert in het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid vanaf 55+ en de daaraan gekoppelde doelgroepenkortingen.
- De nieuwe dienstverlening Actief+ houdt rekening met de aard van de beschikbaarheid van de werkzoekende en de daaraan gekoppelde controle.
- En ook de langdurig werkzoekende 55+ers worden gecontacteerd.

## Actief+

Tot en met september 2016 kregen 56 plussers begeleiding binnen de Actief+-werking. Vanaf oktober 2016 werd de leeftijd om toegang te krijgen tot de Actief+-werking verlaagd met een jaar, tot 55+ conform het Vlaams doelgroepenbeleid.

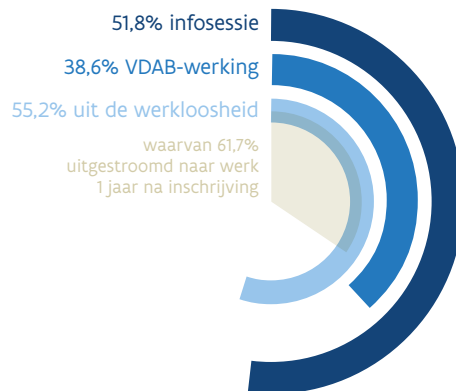
### De aanpak van Actief+

- **Maximaal samenwerken** met andere actoren op de arbeidsmarkt zoals vakbonden, werkgevers en uitzendkantoren voor toeleiding, begeleiding en plaatsing.
- **Kansen als uitgangspunt** nemen: oudere werkzoekenden die actief willen blijven, worden in de eerste plaats nieuwe kansen geboden.
- De inzet van **Actief+-bemiddelaars** als een specifieke aanpak dringt zich op; regulier waar mogelijk, gespecialiseerd als nodig.
- **Bemiddeling** staat centraal: op verschillende locaties in Vlaanderen worden specifieke ruimtes ingericht voor collectieve en individuele begeleiding van oudere werkzoekenden voor informatie, oriëntatie en sollicitatietraining en -begeleiding.

## Systematische aanpak 50+

De 56- tot en met 59-jarigen die begeleid worden door de 'systematische aanpak 50+' zijn verplicht om een infosessie bij te wonen. Nadien moeten ze ingaan op een gepast aanbod.

- 8.139 56- tot en met 59-jarigen kwamen in aanmerking voor de **systematische aanpak**;
- 4.223 (51,8%) namen deel aan een **infosessie**;
- 3.141 (38,6%) werden opgenomen in de **VDAB-werking**;
- 4.495 (55,2%) is **uit de werkloosheid**, waarvan 2.777 of 61,7% uitgestroomd naar werk één jaar na inschrijving.



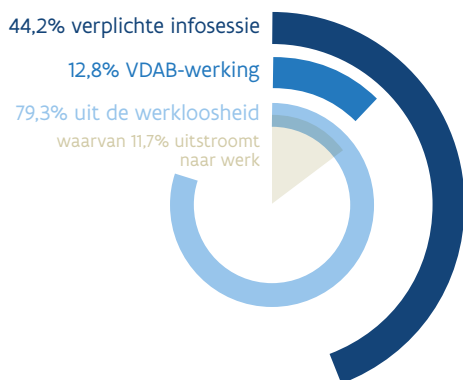
Bekijken we de **kansengroepen** binnen de systematische aanpak, dan merken we het volgende op:

- van de 3.621 (44,4%) **kortgeschoolden** stromen er 1.048 (28,9%) uit naar werk;
- van de 882 (10,8%) **personen met een migratieachtergrond** stromen er 229 (25,9%) uit naar werk.
- van de 576 (7%) **ouderen met een arbeidsbeperking** stromen er slechts 93 (16,1%) uit naar werk.

## Informatie voor 60+

Deze groep moet verplicht deelnemen aan de infosessie 50+. We tellen in deze groep 1.235 werkzoekenden.

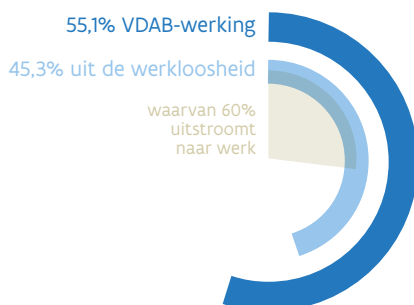
- 546 (44,2%) namen deel aan de **verplichte infosessie**. Het lage percentage is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat de infosessie werd afgeschaft najaar 2016.
- 159 (12,8%) werden opgenomen in de **VDAB-werking**.
- 980 (79,3%) zijn **uitgestroomd uit de werkloosheid** een jaar na instroom, waarvan 115 (11,7%) naar werk.



## Spontane deelname

De spontane doelgroep gaat vrijwillig in op het aanbod van Actief+. Ze worden niet benaderd naar aanleiding van een label.

- 1.419 van hen volgden vrijwillig een **infosessie**.
- 783 (55,1%) werden opgenomen in de **VDAB-werking**.
- 644 (45,3%) stroomden **uit de werkloosheid**, waarvan 387 (60%) naar werk.



## Systematische aanpak 55+, vanaf 10/2016

Vanaf oktober 2016 startte VDAB met een **nieuwe begeleidingsaanpak voor de 55+ers**. VDAB bepaalt voor alle 55+ers zo snel mogelijk na de start van de werkloosheid welke dienstverlening er nodig is. De doelstelling is om door een gedegen inschatting de werkzoekenden zo snel mogelijk na instroom in de werkloosheid de juiste mate van begeleiding aan te bieden. De begeleiding houdt rekening met de aard van beschikbaarheid van de werkzoekende: actief, aangepast of passief. Voor het inschattingsgesprek heeft hij op moment van inschrijving al het Digitaal Startpakket doorgestuurd gekregen met de nodige informatie over de arbeidsmarkt en solliciteren, afgestemd op de leeftijd 55+. De werkzoekende 55+ heeft, ongeacht het type van beschikbaarheid, toegang tot de volledige dienstverlening van VDAB, daarnaast is er nog een specifiek aanbod op maat.

In de periode tussen oktober 2016 en december 2016:

- stroomden **2.393 werkzoekende 55+ers** in, waarvan 1880 actief beschikbaar en 513 aangepast beschikbaar
- stroomden **1.000 actief beschikbaren werkzoekenden** uit uit de werkloosheid, 642 hiervan naar werk één jaar na inschrijving
- stroomden **313 aangepast beschikbare werkzoekenden** uit uit de werkloosheid, 84 hiervan naar werk één jaar na inschrijving

Van de **totaal ingestroomde actief en aangepaste werkzoekenden**:

- Hebben **77 personen een arbeidshandicap**, 12 hiervan stroomden uit naar werk.
- Zijn **1.097 personen kortgeschoold**, 307 hiervan stroomden uit naar werk
- Hebben **210 een migratieachtergrond**, 210 hiervan stroomden uit naar werk

## talent staat geen leeftijd

Een goede mix van leeftijd combineren met een goede match van competenties is de juiste formule voor een succesvol HR-beleid. We hebben alle talenten nodig. Jong én oud. Dat is onze slogan om werkgevers te sensibiliseren om meer 55-plussers aan te werven. Om deze boodschap extra te ondersteunen organiseerden een 100-tal werkzoekende 55-plussers per provincie een netwerkevent voor hun leeftijdsgenoten en werkgevers.

De organisatie gebeurde DOOR de werkzoekende 55-plussers VOOR werkzoekende 55-plussers met procesbegeleiding van een bemiddelaar. De VDAB jobcoaches, e-coaches, accountmanagers en de dienst communicatie gaven de nodige ondersteuning. Bedoeling was dat de rijpere werkzoekenden alles zelf regelen: deelnemers zoeken, bedrijven contacteren en een communicatiecampagne opzetten. Want als 55-plusser is het belangrijk om je talenten in de kijker te zetten in een breed netwerk.

---

“ Via via is beter  
dan 100 sollicitatiebrieven schrijven. ”

Herman Janssen (61) uit Lier.

---

## Netwerkevents voor en door 55-plussers

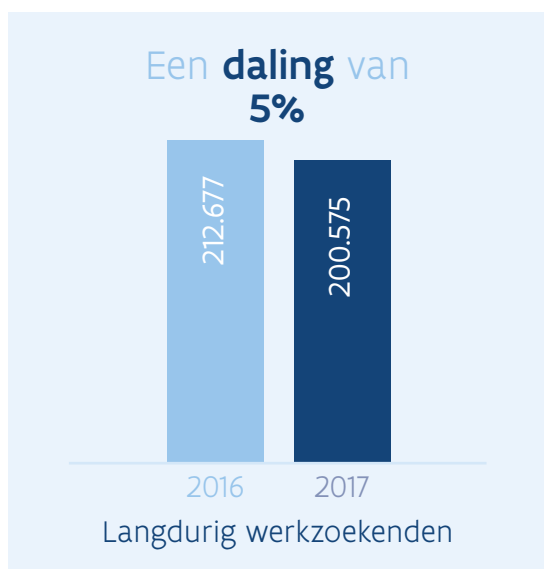
- **Vlaams-Brabant:**  
9 november in UCLL te Leuven
- **Oost-Vlaanderen:**  
26 oktober in De Zebrastraat te Gent
- **West-Vlaanderen:**  
19 oktober in De Melkerij in Roeselare
- **Antwerpen:**  
19 oktober in Lamot in Mechelen
- **Limburg:**  
5 oktober tijdens de jobbeurs “Limburg werkt” in de Limburghal te Genk

## Meer dan 1 jaar werkzoekend

Werkl. duur basis	< 25 jaar	25 tot 50 jaar	>= 50 jaar	Totaal
< 1 jaar	30.068	63.101	17.107	110.275
1 tot 2 jaar	7.399	21.105	8.305	36.809
>= 2 jaar	4.789	26.356	34.448	65.593
<b>Totaal</b>	<b>42.256</b>	<b>110.562</b>	<b>59.860</b>	<b>212.677</b>

### Aantal langdurig werkzoekenden

In 2017 telde Vlaanderen 212.677 werkzoekenden, 12.102 minder dan een jaar eerder, wat een daling is van 5%. Bij de langdurig werkzoekenden (1 tot 2 jaar) zien we zelfs een daling van 7%. Bij de zeer langdurig werkzoekenden was die daling echter beduidend minder (3,5%).



## Aanbod en maatregelen

### 1. Werkplekieren

Voor veel langdurig werkzoekenden is werkplekieren een hefboom om de weg terug te vinden naar de arbeidsmarkt. Naast de gewone mogelijkheden voor opleiding en stage, bestaan er specifieke maatregelen om langdurig werkzoekenden kansen te geven op werkplekieren:

- **Intensief werkplekieren** is gericht op het activeren van werkzoekenden die in staat zijn tot betaald werk, maar (nog) niet de juiste generieke competenties en/of arbeidsattitudes hebben. De arbeidsmatige zelfredzaamheid bij deze personen is onvoldoende aanwezig.
- Ook **IBO** is als activerings- en opleidingsinstrument inzetbaar. Via een compensatie aan de werkgever voor de productiviteitspremie en een grotere flexibiliteit in de duur van de IBO worden investeringen in deze doelgroep aangemoedigd.

### 2. Tijdelijke werkervaring

Mensen die al lang werkzoekend zijn, hebben vanwege het gebrek aan recente werkervaring het vaak moeilijk om hun loopbaan opnieuw te lanceren. Daarom ontwikkelde de Vlaamse Regering het concept van de Tijdelijke werkervaring (TWE). Via opleidingen en stages kunnen werkzoekenden zo opnieuw aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt. In 2017 werd TWE OCMW uitgerold en vanaf 2018 wordt ook voor andere werkzoekenden TWE aangeboden.

### 3. Aanwervingspremie langdurig werkzoekenden vanaf 2017

Mensen die al lang werkzoekend zijn, hebben het moeilijk om hun loopbaan opnieuw te lanceren. Ze missen recente werkervaring. **Om werkgevers aan te sporen langdurig werkzoekenden een arbeidscontract aan te bieden**, werkte minister van Werk Muylers een aanwervingspremie in twee fases uit. Een eerste schijf van 1.250 euro wordt uitbetaald na 3 maanden tewerkstelling; een volgende schijf van nog eens 3.000 euro na twaalf maanden. Om recht te hebben op de aanwervingspremie moet de werkzoekende **minstens twee jaar ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij VDAB en moet hij of zij tussen 25 en 54 jaar oud zijn**.

## Gespecialiseerde dienstverlening of ondersteuning

### 1. Drempels

Merken de bemiddelaars in hun klantencontacten meerdere drempels op die de toegang tot de gewone arbeidsmarkt voor een werkzoekende moeilijk of onmogelijk maken? Dan vragen ze advies aan de [Dienst voor Arbeidsbeperking](#) (Dienst Gespecialiseerde Screening).

### 2. Medische beperkingen

Voor klanten met een medische beperking kan een [medisch onderzoek](#) worden aangevraagd. Zo kan in kaart gebracht worden voor welk type werk ze in aanmerking komen.

### 3. Gespecialiseerde bemiddeling

Voor werkzoekenden die nood hebben aan meer gespecialiseerde bemiddeling of meer gespecialiseerde begeleiding van het werkplekklaren, zet VDAB meer gespecialiseerde bemiddelaars in (vb. Armoedeconsulenten) en werkt VDAB samen met gespecialiseerde partners, zoals GTB en de GOB's. Dit aanbod staat uiteraard ook open voor langdurig werkzoekenden.

### 4. Niet toeleidbaarheid

Is er sprake van een [zware niet-arbeidsmarkt-gerelateerde problematiek](#) die bemiddeling naar werk in de weg staat, dan kan de Dienst voor Arbeidsbeperking (Dienst Gespecialiseerde Screening) adviseren om de bemiddeling op te schorten (advies niet-toeleidbaar).

### 5. Integratie van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt

VDAB werkt mee aan en [ondersteunt de aanbeveling voor de lidstaten](#):

- Door steun te verlenen aan de inschrijving van werkzoekenden en het beter afstemmen op de arbeidsmarkt van integratiemaatregelen (bijvoorbeeld door middel van een nauwere band met de werkgevers).
- Door ingeschreven langdurig werkzoekenden een individuele beoordeling te verstrekken.
- Door langdurig werkzoekenden een specifieke herintegratie overeenkomst aan te bieden (uiterlijk na achttien maanden werkloosheid). In het kader van deze aanbeveling omvat een 'herintegratieovereenkomst' een schriftelijke overeenkomst tussen een ingeschreven langdurig werkzoekende en een centraal contactpunt, met als doel de overgang van de betrokkene naar werk te vergemakkelijken.

### 6. Beoordeling en toezicht

Via [monitoring](#) wordt nagegaan in hoeverre de ingeschreven langdurig werklozen heringetreden zijn, of hun integratie op de arbeidsmarkt duurzaam is en hoe de herintegratieovereenkomsten zijn gebruikt. In het kader van het 'benchlearning' proces wordt ook gekeken naar de [uitwisseling van ervaringen en goede praktijken](#). Dankzij samenwerking maken we optimaal gebruik van de Europese structuur- en investeringsfondsen – met name het Europees Sociaal Fonds.





Dit was VDAB  
in 2017

# Opleidingen en werkplekleren leiden naar duurzaam werk.

**VDAB**

samen sterk voor werk

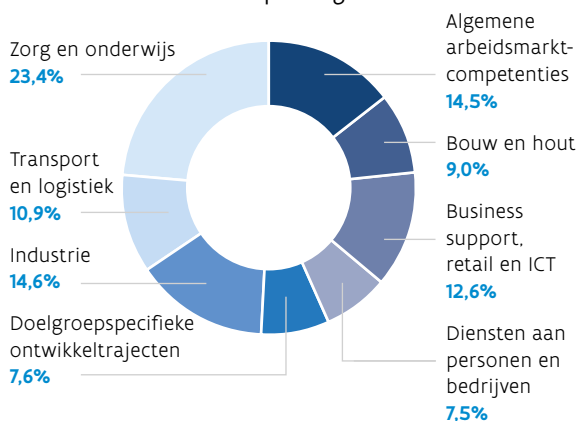


# Opleidingen en werkplekieren

Om een geslaagde match te vinden tussen 'mens' en 'werk', moeten we de talenten van onze werkzoekenden goed aanduiden en ontwikkelen. Voor het erkennen en ontwikkelen van competenties hebben we verschillende opleidings- en begeleidingsmogelijkheden.

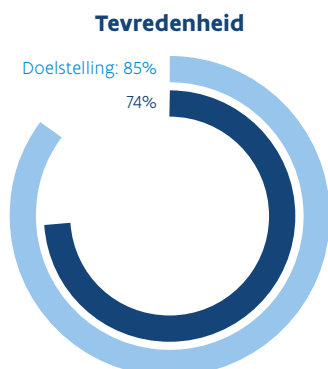
## Cursisten competentieversterking Werkzoekenden die hun competenties willen opfrissen of professioneel een nieuwe weg willen inslaan, kunnen bij ons een opleiding volgen.

57.013 cursisten volgden een VDAB-opleiding in 2017 en ze kozen daarvoor een opleiding in:



Bij algemene arbeidsmarktcompetenties ging het in 86% van de gevallen om taalondersteuning NT2.

VDAB haalt 74% tevredenheidsscore (doelstelling 85%), als belangrijkste opmerking gaven cursisten aan dat de werkaanbiedingen niet altijd volledig bij hun opleiding aansloten.



Het kleinste aantal individuele cursisten in 2016 schreef zich in voor de opleidingssectoren media en cultuur (73), scheeps- en vliegtuigtechnieken (86), toerisme, vrije tijd en sport (96), plaat en koetswerk (109), confectie (121) en wegenbouw (125).

65,62% van de ex-cursisten is na drie maanden weer aan het werk (metingen per kwartaal in 2017). Er is in 2017 een duidelijke stijging merkbaar, de uitstroom lag in het eerste kwartaal op 62,69%. In het vierde kwartaal was dat al 67,28%. Dit is het beste resultaat sinds het begin van de metingen.

De beroepencluster 'transport en logistiek' zet met 77,05% uitstroom het sterkste resultaat neer in het vierde kwartaal. De uitstroom naar werk na opleiding steeg in het vierde kwartaal in alle beroepenclusters ten opzichte van het laatste kwartaal van 2016, behalve in de sectoren 'transport en logistiek' en 'zorg en onderwijs' waar er een geringe daling was. De algemene stijging bedraagt 2,85% en is het grootst in de beroepenclusters 'bouw en hout' en 'diensten aan personen en bedrijven', waar de uitstroom naar werk in het vierde kwartaal respectievelijk 6,1 en 6,9% hoger ligt dan in het laatste kwartaal van 2015.

## Infrastructuur

Leerlingen uit het onderwijs kunnen gratis gebruik maken van de infrastructuur van onze competentiecentra.

### Leerlingen uit het onderwijs

2.871	63.585
opleidingsacties	opleidingsuren

In VDAB-infrastructuur op scholen vonden in 2016-2017 2.871 opleidingsacties en 63.585 opleidingsuren plaats.

VDAB biedt de scholen de mogelijkheid om praktijklessen te geven in haar competentiecentra, gedurende maximaal tien dagen per leerling. De praktijklessen worden door de leraar zelf gegeven. De leraar neemt op voorhand contact op met de instructeur om de nodige afspraken te maken. De leraar volgt eerst een gratis wegwijs sessie over de campus, het leeratelier en de arbeidsmiddelen. Het doel van deze sessies is leerkrachten op een veilige en didactisch verantwoorde wijze te leren omgaan met de infrastructuur volgens de geldende onderrichtingen bij VDAB. Het inoefenen van de opgedane kennis kan via gratis schaduwdagen.

Het aanbod staat open voor leerlingen in hun finaliteitsjaren, meer bepaald:

- Het tweede leerjaar van de derde graad BSO/TSO;
- De derde leerjaren van de derde graad BSO;
- Opleidingen Secundair-na-secundair van het TSO;
- De ABO/integratiefase (OV3);
- De leerlingen DBSO en leertijd;
- De vijfde leerjaren OV3 van het Buitengewoon Secundair Onderwijs.

VDAB maakt zijn infrastructuraanbod kenbaar via de Regionale Technologische Centra (RTC's), die fungeren als inschrijvings- en opvolgingsloket.

## VDAB - Competentieversterking 2020

Dit programma beoogt een **meer efficiënte en flexibele manier van competentieversterking**. Hiertoe worden de processen en instrumenten vernieuwd met als hoofddoelstelling meer op maat van de klant op te leiden, zowel wat de invulling van de leerweg betreft (modulair, "zo kort als mogelijk, zo lang als nodig"), als de gebruikte methodieken (werkplekleren eerst, "digitaal waar mogelijk, face-to-face indien meerwaarde"). In 2017 werden de piloten gecontinueerd en uitgebreid, rekening houdend met de goede praktijken en leerpunten. We boden ook in 2017 een ruim aanbod aan opleidingsacties voor werkzoekenden aan, in samenwerking met onze partners en in onze eigen competentiecentra. De knelpuntgerichtheid, de vraaggerichtheid en de complementariteit aan het aanbod beschikbaar op de private markt en onderwijsinstanties wordt bewaakt in de Sectorale Ondernemingsplannen.

Speerpunten zijn de samenwerking met bedrijven, sectoren en opleidingspartners, een verhoogd aandeel van alle vormen van werkplekleren, een dynamisering en (her-)oriëntering van de arbeidsmarktreserves met als doel de knelpuntvacatures in te vullen. De technische competentieversterking gaat hand in hand met aandacht voor arbeidsmarktcompetenties (AMC).

VDAB verhoogt de alertheid bij bemiddelaars voor het detecteren van signalen van laaggeletterdheid en bouwt een structurele samenwerking rond opleiding geletterdheid met de basiseducatie uit, met name rond opleiding basis-ICT. Met de centra voor basiseducatie werden afspraken gemaakt om in het schooljaar 2017-2018 minstens 800 trajecten basisvaardigheden ICT te voorzien.

In 2017 ging VDAB aan de slag met Google for Education, een set van Google apps die interessant zijn in een educatieve setting: Gmail, Drive, Agenda, Documenten, Spreadsheets, Presentaties, Sites, en de nieuwe app Classroom.

**Classroom** is een tool waarmee de instructeur opdrachten kan maken en organiseren, feedback kan geven, en kan communiceren met zijn klasgroepen.

## Samenwerking

Samen met onze deskundige partners organiseren we opleidingen die [de tendensen op de arbeidsmarkt volgen, met oog voor knelpuntberoepen](#). VDAB stelt zich ook hier wendbaar op en stuurt het aanbod bij waar nodig. Dit op basis van een grondige arbeidsmarktanalyse, evaluaties van lopende projecten en acties binnen de Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen (PSOP's).

## Methodemix

Digitale ontwikkelingen hebben een impact op de manier waarop mensen competenties verwerven én op de inhoudelijke evoluties van beroepen die cursisten aanleren. VDAB heeft hier al langer aandacht voor en heeft sinds 2016 een project 'Methodemix' opgestart.

Het project Methodemix bestaat uit:

1. [Digitale innovatie](#) op inhoudelijk vlak: bijvoorbeeld gebruik van 3D-printing.
2. [Digitale innovatie](#) op didactisch vlak: bijvoorbeeld een Google for Education-account per cursist om communicatie met instructeurs te faciliteren of gebruik van online leren in langere opleidingen tot boekhouder.
3. [Aanpassingen in processen, procedures en rollen](#): bijvoorbeeld uittesten van een systeem voor geüniformiseerde behandeling van kandidaat-cursisten.
4. [Vernieuwing in opleidingsmethodes](#): bijvoorbeeld een pilot rond augmented reality voor metselaars, het gebruik van tablets en qr-codes voor de opleiding van poetspersoneel

Het project Methodemix omvat dus allerlei werkterreinen en pilots die verder werden uitgewerkt in 2017.

Dankzij een doorgedreven inzet van digitale, flexibele instrumenten en van vernieuwde opleidingsmethodes kan VDAB als innovatieve regisseur en als opleidingsactor veranderen om de strategische doelstellingen voor competentieversterking op een meer efficiënte en flexibele manier te behalen.

## Erkenning verworven competenties

Heel wat mensen op de arbeidsmarkt beschikken over een pak praktijkervaring voor de uitoefening van een beroep, zonder dat ze die ervaring kunnen bewijzen aan de hand van een diploma of getuigschrift. Ze deden die ervaring bijvoorbeeld op tijdens een stage of een cursus, op de werkvloer, als vrijwilliger of uit liefhebberij. Maar doordat hun vaardigheden niet officieel bekrachtigd werden, dreigen ze kansen op de arbeidsmarkt te missen of kan hun carrière binnen hun bedrijf afgeremd worden. Ook als je geen diploma's of attesten hebt, kun je dankzij het [Ervaringsbewijs](#) je vaardigheden zwart op wit bewijzen. Het is een officieel en algemeen erkend document van de Vlaamse overheid, het onderstreept het belang van (praktijk) ervaring en is op vele vlakken een troef:

- Je kunt zwart op wit [bewijzen dat je vaardigheden die nodig zijn voor een bepaald beroep](#) onder de knie hebt, waardoor je sterker staat in je zoektocht naar een job.
- Je (jarenlange) [ervaring wordt officieel erkend door de Vlaamse overheid](#), waardoor je werkgever zeker is van je capaciteiten.
- Ook jij krijgt de groeikansen die iedereen verdient, ook al kreeg je vroeger niet de kans een diploma of getuigschrift te halen.

Deze brede visie op Erkenning Verworven Competenties (EVC) en loopbaandenken, is voor de arbeidsmarkt zeer belangrijk. Ook de koppeling naar de VKS (Vlaamse Kwalificatie Structuur) die wordt gemaakt in het EVC-decreet, zal hiervoor mogelijkheden bieden. VDAB heeft in samenwerking met haar partners in het verleden een uitgebreid en effectief instrumentarium uitgebouwd rond competenties herkennen en erkennen.

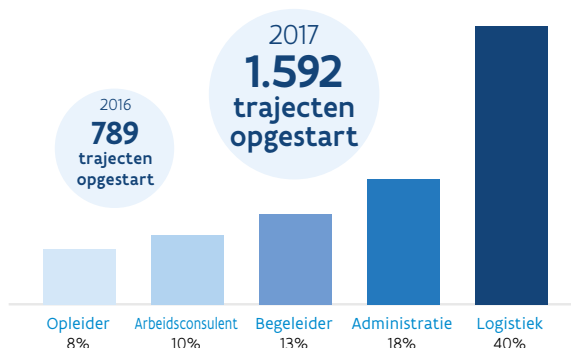
## Herkennen van competenties

Als ondersteuning van deze brede visie wordt er in Mijn Loopbaan veel aandacht geschonken aan de twee eerste stappen bij EVC:

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

Dit kadert in de eerste stappen van EVC: het 'herkennen' van competenties, namelijk het documenteren en oplijsten van reeds eerder verworven competenties. Bij het ervaringsbewijs kan het erkenningstraject bestaan uit de volgende fases: begeleiding (herkennen), beoordeling (assessment gedaan, positief of negatief) en ervaringsbewijs behaald/erkenning (= kandidaat heeft het officiële document verkregen). Door de toekomstige koppeling naar de beroepskwalificaties en het civiele effect van de aanwezige ervaringsbewijzen, was er een stabilisatie van het aantal beroepen.

1. Logistieke beroepen (heftruck/magazijnmedewerker): **40%**
2. Administratief commercieel medewerker binnendienst: **18%**
3. Begeleider buitenschoolse kinderopvang: **13%**
4. Arbeidsconsulent: **10%**
5. Opleider/begeleider in bedrijven en organisaties: **8%**



## Assessments

**4.770** certificaten uitgereikt in 2017

Vaak vraagt de werkgever een **bevestiging van beroepsbekwaamheid en kennis** voordat je een beroep mag uitoefenen. Deze vraag komt er door de wetgevingen (ARAB, Vlaamse milieuwetgeving, Europese wetgeving), maar ook door verplichtingen vanuit bepaalde bedrijven en sectoren. Daarom heeft VDAB assessments ingericht waarmee certificaten behaald kunnen worden. De assessments zijn **afgestemd op de certificatievereisten** en dikwijls gebeurt er ook een audit via externe organisaties op de kwaliteitsborging en procedures. VDAB staat in voor de certificatie sinds 1998. Op dit ogenblik kunnen bij VDAB meer dan 40 certificaten worden behaald die in deze categorie passen.

### Werkpleklers steeds meer centraal

Werkpleklers (WPL) is een verzamelnaam voor verschillende **opleidingsvormen** waarbij de **opleiding deels op de werkvloer plaatsvindt**. Deze waarheidsgetrouwe context maakt de verworven competenties relevanter en efficiënter, en verhoogt de uitstroom van werkzoekenden.

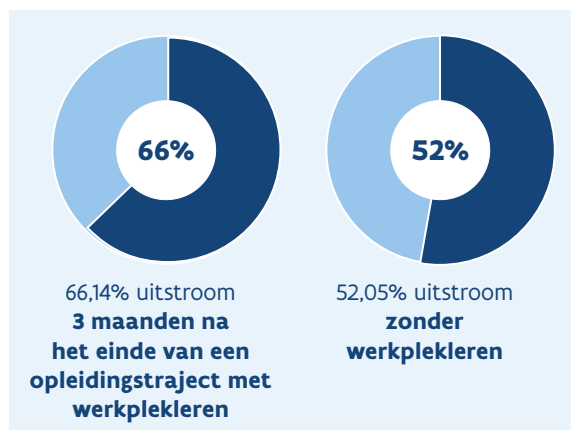
## Ook ons opleidingsaanbod neemt een centrale plaats in

Nog meer dan vroeger wordt er nu ingezet op een arbeidsmarktgericht, wendbaar en toekomstgericht opleidingsaanbod. Werkpleklers staat daarbij centraal. Onder werkpleklers verstaan we alle leeractiviteiten die gericht zijn op het aanleren en toepassen van algemene, arbeids- en beroepsgerichte competenties in een arbeidssituatie die tegelijkertijd een leeromgeving is.

## Onze dienstverlening

54.734 acties werkpleklers in totaal

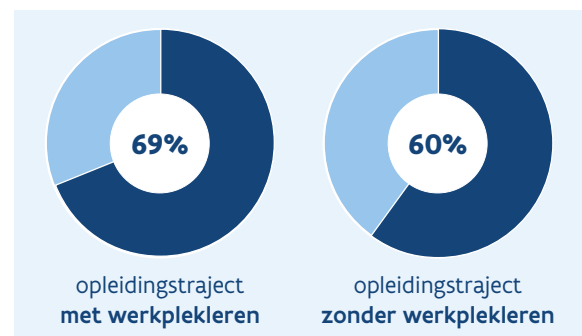
- 20.162 IBO's
- 24.505 opleidingsstages
- 134 instapstages
- 2.090 opleidingsplannen BIO
- 6.715 beroepsverkennde stages
- 904 activeringsstages
- 224 werkervaringsstages



In 2017 liepen maar liefst 20.162 IBO's, 24.505 opleidingsstages en 134 instapstages. Bovendien werden 2.090 opleidingsplannen voor een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) goedgekeurd. Er gingen ook 6.715 beroepsverkennde stages en 904 activeringsstages door, en 224 werkervaringsstages – een nieuw product in 2017. In totaal vonden 54.734 acties werkpleklers plaats!

68,96% van de cursisten was 3 maanden na het einde van een opleidingstraject met werkpleklers aan het werk. De uitstroom van cursisten zonder werkpleklers bedroeg 60%. Een reden te meer voor ons om werkpleklers frequent en flexibel in te zetten.

65,79% van de beëindigde opleidingstrajecten bevatte een vorm van werkpleklers. Dat is een lichte daling tegenover 2016 (66,03%).



### Succes van IBO

Als je een contract voor een Individuele Beroepsopleiding (IBO) afsluit, volg je gedurende één à zes maanden een opleiding op de werkvloer. Tijdens je IBO krijg je een inkomen dat een normaal loon benadert. Meer nog, als je je IBO succesvol afrondt, krijg je een contract van bepaalde of onbepaalde duur in het bedrijf.

Met de IBO hebben we een sterk product dat we in 2017 volop in de kijker zetten. In 2017 werden 15.120 IBO's opgestart. 625 daarvan waren curatieve IBO's of G-IBO's, een toename op jaarbasis van 4,3%.

Voor alle IBO's die in 2017 beëindigd werden, was dit in 23,19% te wijten aan een ongunstige stopzetting. Die vaststelling vraagt om onze aandacht. Voor 55-plussers staat het percentage ongunstige stopzettingen op 29,02%, voor kort- en middengeschoolden op 26,03%, en voor personen met een arbeidshandicap op 31,52%. 37,84% van de G-IBO's wordt ongunstig stopgezet.

### Online leren: bijleren waar en wanneer je wil

13.887 unieke cursisten	32.989 inschrijvingen
----------------------------	--------------------------

\*(cijfers jan-sep 2017)

Van januari tot september 2017 kozen 13.887 cursisten voor online leren om hun kennis en vaardigheden op te frissen en bij te schaven. Zij volgden samen 32.989 cursussen. Ook dit jaar scoort de sector [business support, retail en ICT](#) veruit het hoogst met 63% van de inschrijvingen, op ruime afstand gevolgd door persoonlijke en sociale vaardigheden (14%) en de sectoren industrie (12%) en logistiek (7%). In september stapte VDAB over naar het Online Leerplatform Totara. Daarvan zijn nog geen cijfers bekend.

Bovendien grepen 4.002 deelnemers de kans om online leren aan te vullen met praktijkgerichte workshops. Zij konden in 2017 terecht in 39 verschillende workshops die in totaal 639 keer georganiseerd werden.

In 2017 ontwikkelden we [33 nieuwe of vernieuwde online cursussen](#), waaronder Frans, Engels, MS Office, bedrijfscommunicatie en accountancy.

Ook Edutube breidde sterk uit met 37 nieuwe instructievideo's voor de sectoren Horeca, Transport en Metaal.

### Geen Nederlands geen nood

31.238 ingestroomde anderstaligen	31,6% uitgestroomd naar werk (na 6 maanden)
---	---

Nieuw ingeschreven werkzoekenden met geen of beperkte kennis van het Nederlands worden kort na hun inschrijving gescreend.

Als hun kennis van de taal ontoereikend is voor de beoogde job, dan worden ze doorverwezen naar het Huis van het Nederlands voor een test of niveau-bepaling. Daarna krijgen deze werkzoekenden een sectorspecifieke opleiding NT2 of een geïntegreerd traject dat zowel de taal- als de technische opleiding combineert. Een bemiddeling naar werk waarbij NT2 inzet op taalcoaching bij stages en werkplekleren is ook een mogelijkheid.

## Mobiele opleidingen

Samen met de lokale besturen, partners, sectoren en het onderwijs, organiseert VDAB mobiele opleidingen. De opleiding vindt dus niet plaats in een 'vaste' opleidingslocatie van VDAB, maar wordt naargelang de regionale behoefte **flexibel ter plekke georganiseerd**. Het mobiele opleidingsaanbod waarop we in 2017 hebben ingezet, bevatte onder meer:

- Basiscursus pc- vaardigheden
- Particuliere Schoonmaak
- Professionele Schoonmaak
- Specifieke Vluchtelingen projecten schoonmaak
- OSP
- Onderhoudsmonteur
- Dakdekker
- Daktimmer
- Metselaar
- Onderhoudsarbeider (renoveerder)
- Hovenier
- Boomkweker
- Hulpkok
- Zaalmedewerker
- Verkoop-Mode

- Algemeen winkelbediende
- Opleiding strijk
- Heftruck/magazijnier
- Confectie
- Lassen
- CV-Sanitair
- Autobuschauffeur

De nadruk ligt hierbij op efficiëntie, kostenbesparing en op de typische knelpunten van de arbeidsmarkt in een bepaalde regio. Alle middelen die bij de lokale partners voorhanden zijn, worden ter plekke ingezet.

### Win-win-win voor iedereen!

- voor de werkzoekenden: opleiding in eigen streek met meer kans op tewerkstelling
- voor de bedrijven: werknemers die nog meer vraaggericht zijn opgeleid
- voor de steden en gemeenten: meer kansen voor werkzoekenden op opleiding en werk in eigen streek
- voor VDAB: door een grotere flexibiliteit en nog meer arbeidsmarktgerichtheid van het opleidingsaanbod is er een hogere uitstroom naar werk.

## Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten

In 2017 hebben 4.467 werkzoekenden een Onderwijskwalificerend Opleidingstraject (OKOT) gevolgd:

- 456 werkzoekenden volgden een opleiding in het **secundair volwassenenonderwijs**,
- 4 werkzoekenden volgden een opleiding in het **7de jaar beroepssecundair onderwijs**,
- 104 werkzoekenden volgden een opleiding **Secundair-na-Secundair (Se-n-Se)**,
- 2.973 werkzoekenden volgden een opleiding **Hoger Beroepsonderwijs**,
- 939 werkzoekenden volgden een opleiding **Professionele Bachelor**.

In 2017 stroomde maar liefst 76% van de cursisten die hun opleiding positief beëindigden binnen de drie maanden uit naar werk.



Dit was VDAB  
in 2017

**Intensieve begeleiding**  
is er voor wie extra steun  
nodig heeft.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Gespecialiseerde dienstverlening

Werkzoekenden die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, helpen we verder via onze gespecialiseerde dienstverlening, een intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk.

## Medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking

We hebben een gespecialiseerde dienstverlening voor mensen met een **medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking** (MMpp). Deze doelgroep staat ver van de arbeidsmarkt. Voor hen hebben we een aangepast begeleidingsaanbod dat bestaat uit toeleiding naar arbeidszorg of activeringsbegeleiding.

### Aanpak

De activeringsbegeleiding werkt MMPP drempels weg die de inschakeling op de arbeidsmarkt verhinderen. Het gaat vooral om drempels als drugsverslaving, slechte huisvesting, alcoholisme en psychische problemen (angst, depressie, agressie, ...). Een activeringsbegeleiding duurt maximaal achttien maanden.

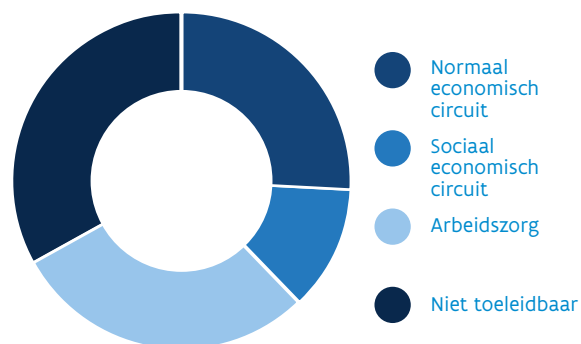
De begeleiding start met een gezamenlijk groepsaanbod. Het brengt de mogelijkheden en drempels in kaart en biedt psycho-educatieve modules aan over stressmanagement, omgaan met verandering, omgaan met pijn, gezondheidsthema's, maatschappelijke context van uitkeringen.... De psychiater en psycholoog van de partner 'Zorg' geven psychosociale begeleiding.

De partner 'Empowerment' biedt competentieversterkende modules aan en organiseert een activeringsstage.

### Tender activeringszorg 3

1.268 activeringsbegeleidingen opgestart in 2017.

Het doel van 1.100 is overschreden. In 2017 stelden we opnieuw 1.100 MMPP-voortrajecten ter beschikking via een derde tender activeringszorg.



In de afgelopen tien jaar hebben 9.097 werkzoekenden een activeringsbegeleiding beëindigd met volgend eindresultaat:

- 26% kreeg eindadvies Normaal economisch circuit
- 12% kreeg eindadvies Sociaal economisch circuit
- 29% kreeg eindadvies Arbeidszorg
- 33% kreeg eindadvies Niet toeleidbaar

### Arbeidszorg

MMPP-werkzoekenden kunnen ook terecht binnen arbeidszorg. Arbeidszorg biedt **begeleide onbezoldigde tewerkstelling op maat** voor personen die niet meer of nog niet in het betaalde economische of beschermde tewerkstellingscircuit terecht kunnen.

In 2017 zijn 804 MMPP-werkzoekenden gestart met arbeidszorg.

Algemene kenmerken van een niet-werkende werkzoekende met een MMPP-profiel

- 48% is ouder dan 50 jaar
- 74% is meer dan 2 jaar werkloos
- 41% is meer dan 5 jaar werkloos
- 65% is laaggeschoold
- 87% heeft een arbeidsbeperking

## Armoede

Heel wat werkzoekenden kampen met armoede en sociale uitsluiting. Bijna 46% van de werkzoekenden worden blootgesteld aan monetaire armoede. Specifiek voor mensen in armoede versterken we het begeleidingsaanbod met geïntegreerde werk-welzijnstrajecten zowel individueel als in groepsverband.

- Er werden **800 geïntegreerde werk-welzijnstrajecten** opgestart door onze werk-welzijnsbemiddelaar.
- **430 werkzoekenden volgden een intensief groepsluit** van minstens 180 uur bij een externe partner.

## Onze aanpak

We zetten onze dienstverlening naar mensen in armoede in 2017 voort met de realisatie van werk-welzijnstrajecten door onze VDAB werk-welzijnsbemiddelaar, de inzet van vijf ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting, en **de tender 'Werkzoekenden in armoede'** met mogelijke welzijnsproblemen en duidelijke focus op werk.

Het gaat om **krachtgerichte en participatieve trajecten** met oog voor zowel welzijn als werk. De werk-welzijnsbemiddelaar is een ankerfiguur en vertrouwenspersoon die de werkzoekende ondersteunt en opvolgt op het gebied van tewerkstelling en welzijn. Het gaat over een gecoördineerde, integrale en gestructureerde aanpak over de verschillende levensdomeinen heen.

## Individuele werk-welzijnsbegeleiding

Mensen in armoede kunnen terecht bij de werk-welzijnsbemiddelaar voor een geïntegreerd werk-welzijnstraject. Via een persoonlijke dienstverlening werkt deze aan een vertrouwensband. Hij brengt niet alleen competenties en talenten in functie van tewerkstelling in kaart, maar opent ook perspectieven naar andere welzijnsdiensten (via doorverwijzing) en volgt deze op. In 2017 werden er **800 nieuwe geïntegreerde trajecten** opgestart. Het gaat over een

gecoördineerde, integrale en gestructureerde aanpak over de verschillende levensdomeinen heen. Aangezien armoede meestal gelijktijdig op verschillende levensdomeinen (inkomen, huisvesting, tewerkstelling, sociale contacten, gezondheid, detentieverleden, ...) speelt, zijn dit zeer intensieve en langlopende trajecten.

De ervaringsdeskundigen in de armoede bieden ondersteuning en advies vanuit de eigen ervaringen uit het verleden.

## Groepsgebeuren in samenwerking met externe partners.

Aansluitend kunnen werkzoekenden in armoede met een mogelijke welzijnsproblematiek en een duidelijke focus op arbeid via de tender armoede worden toegeleid naar het groepsluit.

**430 werkzoekenden volgden in 2017 een intensief groepsluit van minstens 180 uur** bij een partner.

Vertrekpunt van dit groepsluit is de ervaringswereld van mensen in armoede. Door te werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan zowel op het niveau van werk als welzijn moet de werkzoekende sterker voor de dag kunnen komen.

Groepen met taalondersteuning zijn ook mogelijk binnen de tender armoede. Werkzoekenden in armoede met een beperkte kennis van het Nederlands kunnen deelnemen aan een aangepast programma met een taalcoach.

### Gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidsbeperking

Ook in 2017 kon GTB/GA (Gespecialiseerde Trajectbepalings – en Begeleidingsdienst/Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst),

GOB (Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten) en Expertisecentrum Visus & Werk (Brailleliga) opnieuw terugblikken op een verdienstelijk resultaat wat betreft hun aangepaste acties voor de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking (PmAB).

#### Samen realiseerden de gespecialiseerde partners op Vlaams niveau

(unieke deelnemers met situatie t.e.m. september 2017):

6.928 trajectbepalingen	6.926 trajectbegeleidingen	1.512 basisscreenings	1.377 gespecialiseerde arbeidsonderzoeken	1.821 modulair opge- bouwde opleidingen en begeleidingen op maat
----------------------------	-------------------------------	--------------------------	---	--

Wat de transitie van leren naar werken betreft realiseerden GTB/GA en GOB binnen het Jeugdwerkplan 2017 (situatie t.e.m. september 2017) ook voor jongeren van de doelgroep bijkomend:

699 trajectbepalingen	446 trajectbegeleidingen	55 jongerenopleidingen (JOO) met extra werkvloerbegeleiding
--------------------------	-----------------------------	--

(al dan niet  
op de werkvloer)  
waarvan  
**637 GIBO's**  
aangepast aan  
de doelgroep.

Dit was VDAB  
in 2017

VDAB staat **altijd open**  
**voor werk, 24/7.**

**VDAB**

samen sterk voor werk



## Digitale bereikbaarheid

In 2017 werden **10.401 vragen** behandeld via het **online sollicitatieloket**. Via dat loket kan iedereen aan e-coaches feedback of hulp vragen over solliciteren. Die online dienstverlening verloopt via e-mail, chat of videogesprek. Een inschrijving of dossier bij VDAB is niet nodig, de enige vereiste is dat je toegang hebt tot het internet. Ongeveer 1 op 10 van de aanvragers in 2017 had geen VDAB-dossier.

### **36.337 unieke bezoekers per dag op [www.vdab.be](http://www.vdab.be)**

Eind 2017 raadpleegde ongeveer 1 op 2 gebruikers de website via een mobiel toestel (47%).

We telden **497.729 klantencontacten** met onze Servicelijn. Dat is een daling van 14%. Dit is onder andere te wijten aan een verschuiving van telefonie naar mailverkeer. Bovendien constateren we dat de gesprekken ook elk jaar iets langer worden, omdat er ook telefonisch diepgaande materie besproken wordt.



**36.337**  
unieke  
bezoekers  
per dag  
op  
**[www.vdab.be](http://www.vdab.be)**



**47%**  
raadpleegde  
de website  
via een  
**mobiel  
toestel**



**497.729**  
klanten-  
contacten  
met onze  
**Servicelijn.**

## Face to face bereikbaarheid

Voor het succes van onze werking is het belangrijk om de afstand tot onze klanten zo kort mogelijk te houden. Daarom organiseert VDAB zelf een aantal events, en zijn we aanwezig op andere evenementen en beurzen.

### Verdeling per provincie

		760 events		
		362	99	299
		362 events om werkzoekenden te matchen	99 netwerk-events	299 events over informatie over onze dienstverlening (o.a. bijblijfsessies, schoolverlatersstudie (sid-ins), ...)
VLAANDEREN	totaal	# events jobmatching	# events netwerking	# events informatie
West-Vlaanderen	129	54	27	48
Oost-Vlaanderen	172	106	13	53
Vlaams-Brabant	158	66	26	66
Limburg	86	72	3	11
Antwerpen	196	54	28	114
Brussel	19	10	2	7
<b>TOTAAL</b>	<b>760</b>	<b>362</b>	<b>99</b>	<b>299</b>

### Belangrijkste tendensen

Het aantal events ligt voor 2017 iets lager dan in 2016 (941). Zo kozen we ervoor om geen gelijkaardige events meer te organiseren in dezelfde regio binnen de tijdspanne van enkele weken. De voorbije jaren waren er meer kleine en plaatselijke jobevents, maar de opkomst was er eerder laag. Daarom kozen we in 2017 voor **minder, maar grotere jobevents**.

We organiseren ook minder 'live' informatiemomenten voor werkzoekenden. Zij worden nu vaker doorverwezen naar onze uitgebreide online-informatie. Andere infomomenten worden dan weer vaker gekoppeld aan jobdates en jobbeurzen. Bij de jobdates merken we een stijging, met sectorale in steek of op basis van een beroepsprofiel. Deze jobdates gingen altijd door in een VDAB-locatie.

### Wie hebben we bereikt?

1.751  
partners

34.893  
werkgevers

78.799  
werkzoekenden

## VDAB heeft in 2017 actief verder gewerkt aan de vestigingsoptimalisatie

Ook het voorbije jaar hebben we verder geïnvesteerd in de optimalisatie van onze vestigingen. Zo zorgen we ervoor dat we onze gebouwen optimaal inzetten om onze klanten een goede dienstverlening te bieden. We besteden daarbij extra aandacht aan de kwaliteit van onze panden.

Bij deze vestigingsoptimalisatie houden we ook rekening met het comfort van de interne gebruiker, de toegankelijkheid en bereikbaarheid voor de klant en de veiligheid. De conditie van onze gebouwen en installaties worden regelmatig onderzocht, net als het energieprofiel.

Hierdoor konden we onderbouwde en gemotiveerde beslissingen nemen over ons vastgoed in 2017:

- We huurden maar **één nieuwe locatie**, in Heusden Zolder
- We startten de bouw van **twee nieuwe kantoren** in Asse en Halle.
- **We sloten 6 gehuurde locaties af** en het pand in de Wetstraat in Brussel werd verkocht.

Eind 2017 beschikte VDAB nog over 142 locaties waarvan 49 in eigendom en 93 in huur.

In 2017 kregen we de goedkeuring tot aankoop van bijna 13 hectare projectgrond in de Kachtemsestraat te Roeselare. Daar zal de toekomstige Mastercampus Roeselare gebouwd worden. Deze aankoop zal in 2018 gerealiseerd worden.

In 2017 werd ons **eerste BEN-gebouw (Bijna Energie Neutraal)** in gebruik genomen.

De verouderde gebouwen op onze site te Herentals Rietbroek waren dringend aan renovatie toe. In de plaats van de verouderde gebouwen werd een functioneel en duurzaam gebouw met een goede isolatie (K-peil = 27) en een laag energiepeil (E-peil = 34) gerealiseerd.

Naast de energetische besparingen dragen wij hiermee ook een steentje bij aan de ambitieuze doelstellingen van de Vlaamse Overheid, we gaan voor **20% minder uitstoot, 20% meer energie-ëfficiëntie en 20% hernieuwbare energiebronnen**.

De weg naar meer duurzame en energiezuinige gebouwen binnen onze organisatie is hiermee gestart.



# Klachtenmanagement

## Klachten brengen mensen samen

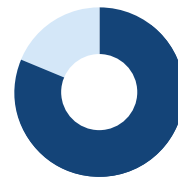
In 2017 behandelden we **1.719 klachtendossiers**, 9% minder dan in 2016. De focus op een klantvriendelijke en duidelijke communicatie naar de klant werpt duidelijk zijn vruchten af. VDAB legt de lat hoog. Na elke klacht sturen we een **ontvangstmelding en een antwoordbrief**, en we streven voor 75% van de dossiers naar een behandelingstermijn van 20 dagen (in plaats van 45 dagen bij decreet). Dankzij de inspanningen van onze klantendiensten haalde 83% van de dossiers die deadline van 20 dagen. We deden het daarmee net wat beter dan in 2016 (81%).

De ontvankelijke klachten handelen voornamelijk over het **persoonlijk actieplan naar werk** (30%), een **matchbare vacature** (26%), het **matchbare werkzoekendossier** (26%) en **opleiding** en **webcursus** (16%). 69% van de klachten was ongegrond. 88% van de (deels) gegronde klachten werd (deels) opgelost.

Onze klachtenbehandelaars hebben in 60% van de dossiers een persoonlijk contact met de klant. En daar blijven we aan werken in 2018, want bij elke klacht of suggestie kijken we hoe onze relatie met onze klant hersteld of versterkt kan worden.



**1.719**  
behandelde  
dossiers  
9% minder  
dan in 2016



**83%**  
binnen de  
20 dagen  
behandeld



**60%**  
van de  
behandelde  
dossiers met  
persoonlijk  
contact  
6% minder  
dan in 2016



Dit was VDAB  
in 2017

**Rechten en plichten** gaan  
steeds hand in hand.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Controledienst

Sinds 2016 heeft VDAB naar aanleiding van de uitrol van de zesde staats Hervorming de **opvolging en controle van het actief zoekgedrag** geïmplementeerd in het bemiddelingsproces. Dat betekende een grote verandering voor onze organisatie, maar onmiddellijk ook een grote opportuniteit. Zo bieden we niet alleen kansen aan werkzoekenden, maar spelen we ook in op het gedrag van zij die zich niet positief inzetten ten aanzien van een herinschakeling op de arbeidsmarkt.

Dit vergde een **grote mentaliteitsverandering** bij al onze collega's. De controle van het actief zoekgedrag van een werkzoekende zit immers al ingebed vanaf de inschrijving. Dat betekent dat we korter op de bal kunnen spelen als we merken dat een werkzoekende zijn traject naar werk niet ernstig neemt. Als werkzoekende heb je tenslotte rechten, maar ook plichten die je moet nakomen.

Vandaag stellen we vast dat de opvolging en controle voet aan de grond beginnen krijgen, al kunnen we daarin zeker nog verder groeien.

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

De belangrijkste indicatoren voor deze dienst zijn de **instroom van dossiers**, het **ontvankelijkheidspercentage**, de **doorlooptijd** (algemeen en deze van de beslissingen) en **uiteeraard de genomen beslissingen** gaande van 'niet-ontvankelijk met geen gevolg voor de werkzoekende' over 'ontvankelijk zonder gevolg', 'verwittiging', 'effectieve sanctie' (al dan niet met uitstel) tot uitsluiting uit de werkloosheid. Zeer belangrijk in dit perspectief zijn ook de signalen die in het bemiddelingsproces gevat worden en reeds een eerste indicatie vormen dat het zoekgedrag als te beperkt wordt ingeschat.

**29.950 dossiers** (t.o.v. 26.292 in 2016)  
uit de bemiddeling.

De controledienst ontving in 2017 **29.950** (t.o.v. 26.292 in 2016) **dossiers uit de bemiddeling**. 72% hiervan waren **ontvankelijk** en konden met andere woorden voor verder onderzoek meegenomen worden in de werking van de controledienst. De 28% niet-ontvankelijke dossiers zijn terug te brengen tot dossiers waarin werkzoekenden alsnog een geldige reden aanbrengen, of waarin procedurefouten zijn vastgesteld. In deze gevallen kan er geen sanctie volgen.

**78% van de transmissies** die instromen zijn terug te brengen tot het **zich niet aanbieden op een aangetekende afspraak**, hetzij voor een gesprek rond het sollicitatiegedrag, hetzij voor een ander passend aanbod van VDAB of voor de evaluatie van de beroepsinschakelingstijd (speciale procedures).

TRANSMISSIECLUSTER	2016		2017	
		In %		In %
Niet opdagen	21.638	82%	23.455	78%
Werkaanbod	211	1%	468	2%
Opstart acties	390	2%	326	1%
Uitvoering acties	2.746	10%	3.108	10%
Speciale procedures	1.308	5%	2.593	9%
<b>Eindtotaal</b>	<b>26.292</b>		<b>29.950</b>	

In de **20.497 ontvankelijke dossiers** worden de werkzoekenden uitgenodigd voor een verhoorgesprek, waarin zij zich kunnen verdedigen ten aanzien van wat de bemiddelaar heeft doorgegeven. De verhoorder oordeelt nadien onafhankelijk (en indien nodig na bijkomend onderzoek) van de bemiddelingsdiensten over de sanctie die volgt.

Globaal gezien kan gesteld worden dat **68%** van de dossiers **binnen de voorziene 8 weken** verwerkingstijd behandeld worden. Ten opzichte van het startjaar is dat een verbetering van 14%.



Een belangrijkere indicator is echter deze van de doorlooptijd van de beslissing, waarin eigenlijk gesteld wordt dat de werkzoekende binnen de 14 dagen na het verhoor in kennis wordt gesteld van de beslissing. Dit gebeurt in 99% van de gevallen.

In 2017 werden er **14.263 sancties** (12.775 binnen controledienst + 1.488 ultieme afspraken bij de bemiddelaar) gegeven. Daarnaast werden binnen het bemiddelingsproces ook nog eens **15.283 VDAB-verwittigingen** (signalen) uitgestuurd ten aanzien van de werkzoekende wiens zoekgedrag onvoldoende was. Dit ligt met 30.095 sancties en signalen 55% hoger dan het eerste jaar waarin de controle geïmplementeerd werd.



Dit was VDAB  
in 2017

**Duurzaam ondernemen**  
zit in ons DNA.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Duurzaam ondernemen zit in ons DNA

Het maakt deel uit van onze strategische keuzes en dat vertaalt zich op alle niveaus van onze organisatie. In ons Beleidsplan Duurzaam Ondernemen zetten we de krijtlijnen uit voor een geïntegreerd duurzaamheidsbeleid met 5 strategische doelstellingen.

## Integratie in de beleidsvoering

VDAB neemt het voortouw in duurzaam ondernemen. De afstemming en integratie van duurzaamheid met onze kernopdrachten vindt zijn weerslag in het [corporate beleidsplan 'Duurzaam Ondernemen'](#) dat ook provinciaal vertaald wordt. De gangmaker van dit alles is onze expertisecel Duurzaam Ondernemen. Zij neemt naar de provincies en de betrokken diensten een expert-, signaal- en trekkersrol op. De provinciale Teams Duurzaam Ondernemen zorgen voor een vertaling van het centraal beleid op regionaal niveau en brengen op hun beurt nieuwe initiatieven aan. Op die manier zorgen we ervoor dat duurzaamheid écht leeft binnen onze organisatie.

Zowel op [ecologisch, sociaal als op economisch vlak](#) dragen we onze verantwoordelijkheid.

Zo dragen we bij aan het engagement van de Vlaamse overheid om 100% duurzame overheidsopdrachten te plaatsen tegen 2020. De aankoopprocedures voor leveringen bevatten standaard duurzaamheidscriteria die tot 15% bepalend zijn bij de aankoopbeslissing. Op die manier maken we werk van de integratie van milieu en sociale criteria in onze bestekken.

Zo werd in 2017 een raamovereenkomst afgesloten met een sociale werkplaats voor het drukken en leveren van onze cursussen. Ook stapten we in een pilootproject van de Vlaamse Overheid voor de aankoop van duurzaam textiel.

## Verduurzaming van onze dienstverlening

Nieuwe technologische ontwikkelingen maken een groene, duurzame economie mogelijk. Je moet daarvoor kunnen rekenen op goed opgeleide werknemers die deze nieuwe technologieën onder de knie hebben. Daarom herbekijkt VDAB voortdurend haar opleidingsaanbod. [We willen onze cursisten met de juiste vaardigheden klaarstomen voor de groene banen van morgen.](#)

### Een overzicht:

- Samen met de bouwsector en de sociale partners van de bouwsector maakt VDAB, in het kader van het BEN-actieplan en EU2020, werk van een gezamenlijke aanpak van opleidingen die inspelen op de verduurzaming binnen de sector. De focus ligt op energiebesparing, isoleren van de bouwschil, ventilatie, luchtdicht bouwen, renovatie, houtskeletbouw,

hernieuwbare energie, groendaken en groene gevels. Op de Mastercampus in Hamme worden verschillende vormingen in het kader van duurzaam bouwen aangeboden. Ook hebben we een portaal-site met alle info over duurzaam bouwen:

<http://www.vdab.be/duurzaambouwen>

- VDAB-locaties met de [opleiding Domotica](#) passen deze aansturing ook toe in de gebouwen zelf, om zo extra energie te besparen. Zo werd in 2017 in CC Brugge de lichtsturing geoptimaliseerd voor verschillende secties.
- In 2017 haalde VDAB de [Lean and Green Star](#) binnen. Eerder engageerden we ons al voor de de Lean and Green award. Dit is een erkenning voor bedrijven



die zich engageren om hun CO<sub>2</sub>-uitstoot van logistieke- en transportactiviteiten met minimaal 20% te verminderen binnen een termijn van 5 jaar. We bevestigen hiermee het duurzaamheidsprincipe in onze beroepsopleidingen. Zo leiden we jaarlijks ongeveer 450 cursisten op tot vrachtwagenbestuurder. Al deze cursisten krijgen nu een ECODEMI-opleiding (Economisch – Defensief – Milieubewust) en zorgen zo voor een lagere CO<sub>2</sub>- uitstoot bij hun toekomstige werkgever. De cursisten komen daardoor ook sterker op de arbeidsmarkt en kunnen gemakkelijker een job vinden binnen de transportwereld, wat bijdraagt aan de VDAB-doelstelling inzake tewerkstelling, maar ook aan een grotere tevredenheid van onze cursisten.

- In 2017 werd verder geïnvesteerd in [nieuwe elektrisch aangedreven interne transportmiddelen met hoogfrequentieladers binnen de logistieke opleidingen](#). Op die manier werd de doelstelling om sinds 2014 de helft van het aantal interne transportmiddelen te vervangen door nieuwe toestellen met hoogfrequentieladers behaald. Eind 2017 beschikten we over 78 interne transportmiddelen met hoogfrequentieladers op een totaal van 151. Ook binnen de schoonmaakopleidingen en de hoveniersopleidingen werden flink wat inspanningen geleverd op vlak van het opvolgen van de bandenspanning, cursussen eco-driving voor het personeel en de geleidelijke vervanging van het wagenpark door milieuvriendelijke auto's met een lagere CO<sub>2</sub> uitstoot. Door deze en andere maatregelen uit te voeren, hebben we zelfs al een CO<sub>2</sub>-besparing van 28,05% gerealiseerd. Daarom kregen we in 2017 de Lean and Green Star, de bevestiging door een externe auditor, dat de genomen maatregelen binnen het Lean and Green programma ook effectief zijn uitgevoerd en geïmplementeerd.
- Door onze focus op een [steeds evoluerende arbeidsmarkt](#) volgt VDAB de [nieuwste technologieën](#) zoals de groene voertuigtechnologie op de voet. VDAB versterkt maximaal de competenties voor nieuwe aandrijftechnologieën zoals hybride, elektrische en CNG-gestuurde voertuigen. Alle automotieve opleidingscentra beschikken over minstens één hybride en/of elektrische wagen. Ook zijn deze voertuigen

via beurtrol voor korte tijd beschikbaar voor de instructeurs auto en carrosserie om echt ervaring op te doen met deze nieuwe vormen van aandrijving. In 2017 werden binnen het kader van een samenwerkingsovereenkomst met Educam de eerste opleidingen met sectorale certificatie georganiseerd in hybride en elektrische voertuigen voor de cursisten onderhoudsmecanici en carrosserie.

- In 2017 werden workshops 3D-printing, CAD-CAM en CNC-machining georganiseerd binnen de [opleiding CAD en verspaning](#). VDAB wil zo de cursisten leren om via optimale voorbereiding onnodig materiaalverbruik tot een minimum te herleiden bij het vervaardigen van werkstukken.
- De proefprojecten [Methodemix](#) in de [cluster Business Support, Retail en ICT](#) kregen in 2017 verder vorm. Er wordt meer ingezet op thuisleren via online modules. Er zijn daardoor minder verplaatsingen naar het opleidingscentrum. Verder maakten we werk van een optimalisatie van het PC- en printerpark. Naast de aandacht voor milieu en duurzaamheid is de Methodemix ook een bewuste keuze in functie van duurzaamheid. Het future-proof maken van opleidingen staat immers ook centraal in onze Methodemix. De aanpassingen aan onze leerinhouden en leermethodieken zorgen er voor dat we op een duurzame manier aan competentieontwikkeling van onze klanten kunnen doen.
- [VDAB investeert in de energie-efficiëntie van haar gebouwen en opleidingen](#). Zo biedt de bouw van de T2 campus in Genk heel wat opportuniteiten. Sedert eind 2017 hebben we een energiemanager aangesteld die zowel voor het toekomstgericht energiebeheer van de vestigingen als voor de ontwikkeling van nieuwe curricula en opleidingen instaat. Het future-proof maken van opleidingen staat immers ook centraal bij de uitbouw van [flexibele leertrajecten in de T2-campus](#).

## Interne milieuzorg bij VDAB

Het milieubeleid van VDAB omvat **8 types van beheer**:

- Milieubeheer conform ISO 14001
- Energiebeheer
- Afvalbeheer
- Emissiebeheer
- Waterbeheer
- Beheer gevaarlijke stoffen
- Beheer (duurzame) grondstoffen
- Mobiliteit

VDAB is ISO 14001-gecertificeerd, dat is de motor voor dynamische milieuzorg. Ten opzichte van het referentiejaar 2004 verbruikte VDAB in 2017 22% minder elektriciteit, 9% minder brandstof en 12% minder water (preliminaire cijfers).

### ISO 14001 als motor voor een dynamische milieuzorg (systeem en wettelijke vereisten)

Hercertificatie ISO14001: Een hercertificatie vindt plaats in 2018 binnen de nieuwe ISO 14001:2015 norm. Hierbij staan het engagement van het management en de contextanalyse centraal.

Binnen de certificatiecyclus 2015-2018 lag de klemtoon in 2017 op het waterverbruik en bijbehorende analyses. Een volledig actieplan is uitgewerkt en ingevoerd.

### Milieuprestaties continu verbeteren (resultaten 2017)

De focus blijft behouden op het VDAB-energiebeleidsplan en het behalen van de ISO 50001 om de performantie van het energiebeheer en bijbehorende monitoring aanzienlijk te verhogen.

- Het **papierverbruik is nog gedaald**: van 45.110 naar 36.745 riemen, hetzij 63% minder dan in 2004. Het aantal externe kopieclicks nam verder af tot 3.989.494 clicks tov 16.736.351 in 2004, een daling met 76%.
- Het **aantal bulkbiljetten voor dienstopdrachten** steeg naar **39.573**, het hoogste aantal ooit.
- Het aantal km in dienstopdracht met de wagen/ motorfiets vertoont de voorbije jaren een licht stijgende tendens.
- Het **aantal dagen thuiswerk** nam verder toe tot **36.083 dagen** t.o.v. 17.634 dagen in 2014.
- De occasionele woon-werk-fietsverplaatsingen gaan terug in stijgende lijn.
- Het aantal gefietste woon- werk kilometers is terug gestegen na een stabilisatie de voorbije jaren.
- Het **aantal met de fiets gereden kilometers voor dienstopdrachten** blijft sterk toenemen **tot 69.953 km** t.o.v. 39.593 km in 2014.
- Sinds 2010 kregen al **3.075 stoelen een nieuwe bekleding** i.s.m. sociale tewerkstelling.
- De gerealiseerde milieuprestaties zijn te danken aan de gezamenlijke inspanningen van alle VDAB-medewerkers, zowel centraal als provinciaal en de werking van de DO-teams.

## Maatschappelijk betrokken zijn bij de omgeving van VDAB

Vanuit onze kernopdracht dragen we zorg voor mensen en zijn we sociaal geëngageerd. Maar als VDAB willen we ook buiten onze dagelijkse dienstverlening ons maatschappelijk engagement tonen. Daarom verlenen we [steun aan een aantal maatschappelijke projecten](#). We kiezen daarbij bewust voor projecten die [nauw aansluiten bij onze core business](#), omdat we denken dat we net daar het grootste verschil kunnen maken. Een overzicht van de projecten en acties die we in 2017 opnamen:

### Project in de kijker 2017: Fonto Nova

Heel wat VDAB'ers zetten zich in hun vrije tijd in voor maatschappelijke projecten en goede doelen. Als VDAB waarderen we deze betrokkenheid enorm en daarom verkiezen we elk jaar een Project in de Kijker. Dit project steunen we een heel jaar lang op diverse manieren. In 2017 was ons Project in de Kijker Fonto Nova.

Fonto Nova, een initiatief van [vzw De Oever](#), is gelegen in Genk. Het project richt zich op buitenlandse, niet-begeleide minderjarigen en jongeren die net meerderjarig werden en biedt hen tijdelijke opvang en begeleiding op maat. Zo leren ze op termijn zelfstandig wonen en hun weg vinden in onze maatschappij. De jongeren komen uit de hele wereld. De meesten onder hen vluchtten zonder ouders naar ons land. Ze spreken een andere taal en komen uit een andere cultuur. Opvang en begeleiding is meer dan nodig.

Chris Vliegen, bemiddelaar bij VDAB Genk diende het project in. Chris geeft in haar vrije tijd ook zelf huiswerkondersteuning aan enkele jongeren. Ze vertelt:

---

“ Niet-begeleide buitenlandse minderjarigen hebben meer tijd, informatie en ondersteuning nodig om zich in onze samenleving te integreren; en de arbeidsmarkt is daarvan een belangrijk onderdeel. Hun vragen en noden zetten we beter niet te lang 'on hold'. We moeten de jongeren inzichten bezorgen in het ingewikkelde kluwen en netwerk van onze samenleving en de arbeidsmarkt. Fonto Nova wil hen weerbaar maken en hen motiveren tot keuzes die hen vooruit helpen in het leven. ”

---

VDAB steunde Fonto Nova op verschillende manieren. Zo organiseerden we samen thema-avonden voor de jongeren waarin thema's als studentenwerk en solliciteren aan bod kwamen.

Er werden ook diepgaandere sessies loopbaanoriëntatie gegeven door VDAB'ers, specifiek op maat van de doelgroep. Onderwerpen als het in kaart brengen van competenties en digitale tools om werk te zoeken kwamen ruimschoots aan bod.

Ook ontwikkelden we samen met de cursisten PHP (Hypertext Preprocessor) van CC Heverlee de Wegwijzer, een mobiele app die jonge schoolverlaters uit de doelgroep helpt oriënteren op de arbeidsmarkt.

## VDAB-expertise voor Belgische ontwikkelingssamenwerking

In het kader van de Belgische internationale samenwerking doen VDAB en de [Belgische Technische Coöperatie \(BTC\)](#) een [beroep op elkaars expertise](#) om projecten in ontwikkelingslanden te ondersteunen. In 2017 gebeurde er een intensieve expertisedeling van VDAB'ers in [Oeganda](#).

Zo trokken VDAB'ers Ria Gijbels (Expert Diensten aan werkgevers) en Marc Troch (begeleider opleidingsmethodieken) eind september 2017 naar Kampala en Fort Portal. Hun doel? De BTC ondersteunen om scholen die technische opleidingen aanbieden nauwer in contact te brengen met het bedrijfsleven. Dat deden zij onder andere door het organiseren van een driedaagse workshop voor de personeelsleden van zeven technische scholen in Uganda.

Het ter beschikking stellen van expertise in het kader van de internationale solidariteit is ook voor VDAB bijzonder relevant. Het sluit aan bij onze strategische doelstelling om te investeren in interregionale, Europese en internationale netwerken. Door onze 'good practices' met de buitenwereld te delen, zijn we klaar voor de uitdagingen van de toekomst.

## Duurzaam wegschenken van gebruikte materialen

VDAB hecht veel belang aan het hergebruik van zijn afgeschreven materiaal. Bij voorkeur schenken we onze spullen weg, zodat ze een tweede leven krijgen in een maatschappelijk project.

VDAB schenkt haar afgeschreven ICT-materiaal aan [Close The Gap](#), een internationale non-profitorganisatie die de digitale kloof wil dichten. Zij zorgen ervoor dat onze laptops, monitors, printers, etc een tweede leven krijgen in een maatschappelijk project.

In 2017 schonken we 3.502 stuks ICT-materiaal, waarvan 1.737 pc's en 903 laptops, weg via Close The Gap. Omdat ICT-materiaal een serieuze bedreiging kan vormen voor het milieu, werkt Close the Gap op zijn beurt samen met WorldLoop. Zij zorgen ervoor dat de computers zo ecologisch mogelijk worden gerecycleerd.

Heel wat materiaal uit de opleidingscentra krijgt na afschrijving nog een tweede leven in scholen en vzw's. In 2017 schonken we 39 stuks weg, waaronder las-toestellen en CNC draaibanken.

Ook met de Kringwinkel hebben we een samenwerking voor het wegschenken van gebruikte materialen, zoals bureaustoelen, ladeblokken, projectoren, tafels ... In 2017 schonken we 1455 stuks weg.

## Kinderen en jongeren laten proeven van de werkvloer

Op 19 oktober 2017 deed VDAB weer mee met de YOUCA Action Day, voordien bekend als [Zuiddag](#).

Het concept? Zo'n 15.000 jongeren vanaf 15 jaar gaan voor één dag niet naar school, maar steken de handen uit de mouwen. Ze krijgen de kans om te proeven van verschillende beroepen. De job die ze uitoefenen, kiezen ze zelf: politicus, journalist, hondentrimmer, postbode... Het kan allemaal. Het loon dat de jongeren die dag verdienen, gaat naar projecten van geëngageerde jongeren in het Zuiden en naar een aantal projecten in België.

Elk jaar doen heel wat VDAB'ers mee: bemiddelaars, instructeurs, leidinggevenden, administratief medewerkers, magazijniers en noem maar op.

[Op 19 oktober 2017 stonden 39 collega's](#) hun job af aan een jongere. In totaal proefden [29 jongeren](#) van het echte werkleven bij VDAB.

## Doedag

Op donderdag 26 oktober 2017 sloegen Het Beroepenhuis vzw en VDAB opnieuw de handen in elkaar voor een doedag in VDAB-competentiecentra in heel Vlaanderen. De instructeurs en cursisten verwelkomden in totaal 2.101 leerlingen van het zesde leerjaar verspreid over 30 verschillende VDAB-centra. De [leerlingen](#) kruipen tijdens de doedag in de huid van een [lasser](#), [vrachtwagenchauffeur](#), [keukenmedewerker](#), [industriële tekenaar](#) en [nog vele andere technische beroepen uit verschillende sectoren](#). Ze steken zelf de handen uit de mouwen en ontdekken hun talenten. Ze maken op die manier kennis met verschillende knelpuntberoepen.

We verleenden ook onze steun aan de [DUOday](#) op 30 maart 2017. DUOday wordt [georganiseerd door GTB](#), [onze partnerorganisatie die gespecialiseerde trajectbegeleiding biedt aan personen met een arbeidsbeperking](#). DUOday is een DOE-dag voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Zij vormen die dag een DUO met een werknemer binnen een bedrijf of organisatie. Zo maakt een werkzoekende kennis met een bedrijf, terwijl werknemer en werkgever kennismaken met de vaardigheden, de inzet en de mogelijkheden van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. In 2017 deden 392 Vlaamse bedrijven mee, goed voor 440 DUO's, 19 tewerkstellingen en 29 langdurige stages. VDAB ondersteunde bij de promotie van DUOday, het sensibiliseren van bedrijven en de invulling van de vacatures. Bovendien werden ook binnen VDAB 9 DUO's gevormd.

## Bewustmaking over duurzaam handelen

VDAB inspireert en stimuleert haar personeel en cursisten [met tal van communicatie-acties](#). Zo promootten we in 2017 actief onze interactieve e-module Duurzaam Handelen die zich richt tot personeelsleden en cursisten. Hierin geven we een overzicht van wat duurzaamheid betekent voor VDAB en geven we inspiratie om hiermee aan de slag te gaan.

We geven ook regelmatig [workshops aan ons personeel](#) om extra duiding te geven waarom duurzaam ondernemen voor VDAB zo belangrijk is. Bovendien krijgen nieuwe personeelsleden een initiatie-opleiding duurzaam ondernemen. In 2017 volgden 352 nieuwe personeelsleden onze starters-opleiding Duurzaam Ondernemen.

Onze acties hebben [als doel te sensibiliseren](#), al doen we dit bij voorkeur op een ludieke manier die duurzaam gedrag stimuleert. Getuige daarvan is bijvoorbeeld onze "Gebruik je Kop"-campagne, die aanzet tot het gebruiken van koffietassen in plaats van plastic bekertjes.

Samen met de dienst voor webdesign hebben we een [externe website](#) voor onze partners en klanten: <https://www.vdab.be/vdab/duurzaam>. We zijn dan ook fier op onze verwezenlijkingen op vlak van duurzaam ondernemen en komen er graag mee naar buiten.

Onze [portaalsite duurzaam bouwen](#) is dan weer een voorbeeld van hoe we ook werkgevers en andere geïnteresseerden willen stimuleren en inspireren: <http://www.vdab.be/duurzaambouwen>

Dit was VDAB  
in 2017

# Grensverleggende samenwerking geeft mooie resultaten.

**VDAB**

samen sterk voor werk



# Op zoek naar arbeidskrachten buiten Vlaanderen

In onze zoektocht naar de perfecte kandidaat voor iedere vacature, werkt VDAB grensoverschrijdend samen, zowel interregionaal (binnen België) als internationaal.

## Synerjob

De nabijheid van de verschillende regio's biedt mogelijkheden. Om de interregionale samenwerking te bevorderen, is in 2007 Synerjob opgericht, de vereniging van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding in België. Synerjob is een [samenwerkingsverband](#) tussen [onder meer VDAB, Le FOREM en Actiris](#) waarvan de leden met acties en projecten een meerwaarde proberen te creëren.

[Meer mobiliteit tussen regio's](#) geeft werkzoekenden de kans om over de taalgrens aan het werk te gaan en bedrijven de mogelijkheid om hun openstaande vacatures in te vullen. Voor werkzoekenden verloopt de interregionale mobiliteit onder andere door de uitwisseling van vacatures en het toeleiden van Waalse en Brusselse werkzoekenden naar vacatures in Vlaanderen.

Meer en meer uit deze samenwerking zich ook in [Europese dossiers](#) zoals het [PES-netwerk](#) van de Heads of Public Employment Services in de EU, [EURES](#) en de [Jeugdgarantie](#).

## Interregionale samenwerking

De leden van Synerjob slaan ook de handen in elkaar om, in het kader van de 6de staatshervorming, de overheveling van de bevoegdheden naar de regio's in goede banen te leiden en de nodige afspraken te maken.

### Le FOREM en Actiris

ontvingen in 2017 respectievelijk

**114.139 en 88.605 Vlaamse vacatures.**

Sinds juni 2006 sturen VDAB, Le FOREM en Actiris werkaanbiedingen van knelpuntberoepen, werkaanbiedingen die lang blijven openstaan, werkaanbiedingen uit een ander gewest of werkaanbiedingen die algemeen moeilijk ingevuld geraken, automatisch naar elkaar door en plaatsen ze op elkaars website. Op deze manier worden jaarlijks tienduizenden vacatures uitgewisseld. [Zo ontvingen Le FOREM en Actiris in 2017 respectievelijk 114.139 en 88.605 Vlaamse vacatures.](#)

## Wallonië

Gespecialiseerde bemiddelaars van zowel VDAB als Le FOREM werken sinds mei 2008 samen langs de taalgrens. Zij staan in voor actieve bemiddeling, jobdatings en jobhunting.

## Wat betekende dat in 2017?

[Waalse werkzoekenden kregen 4.122 gevalideerde Vlaamse jobs aangeboden.](#) Daarnaast organiseerden VDAB en Le FOREM jobdatings waarop Vlaamse werkgevers en Waalse werkzoekenden elkaar konden leren kennen.

Door acties van de gespecialiseerde bemiddelaars gingen minstens [1.218 Walen aan de slag in Vlaanderen\\*](#). Dankzij automatische uitwisseling van vacatures, spontane sollicitaties en gezamenlijke acties vonden in [2017 minstens 21.177 Waalse werkzoekenden een job in Vlaanderen\\*\\*](#).

## Brussel

In 2017 werden [2.390 vacatures, goed voor 3.949 jobs](#), doorgegeven aan Actiris. 1.389 vacatures zijn interim, goed voor 2.368 jobs. Daarvoor mobiliseerde Actiris in totaal 21.081 Brusselse werkzoekenden. Ze werden uitgenodigd, geïnformeerd, gescreend, voorbereid en begeleid.



## Internationale samenwerking

### Europa

VDAB streeft ook buiten de grenzen van België naar partners. Zo neemt VDAB deel aan de grensoverschrijdende [EURES-partnerschappen](#). Dat zijn samenwerkingsverbanden tussen de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, werkgeversorganisaties, vakbonden, lokale overheden, e.a. om de [grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit](#) te verbeteren. Via het EURES-netwerk werkt VDAB nauw samen met publieke tewerkstellingsdiensten van andere EU-lidstaten om structurele knelpuntvacatures in Vlaanderen in te vullen met kandidaten uit Europese landen via een arbeidsmarktoverschot. Dat verloopt via bilaterale activiteiten als jobbeurzen, jobdatings en individuele bemiddeling. Concreet gaat het om [jobs voor ingenieurs, ICT'ers en verpleegkundigen die we in Vlaanderen op korte en middellange termijn niet met eigen en/of Brusselse en Waalse arbeidsreserve kunnen invullen](#). Maar het betreft ook de bemiddeling van [Vlaamse \(vooral jonge\) werkzoekenden naar een job in het buitenland](#). VDAB heeft via deze acties sinds mei 2012 tot op heden **1.055\*\*\* jobs** kunnen invullen.

### Wereldwijd

Bemiddelingsdiensten bundelen hun kennis en expertise in [WAPES \(World Association of Public Employment Services\)](#). Ook VDAB is een actief lid. WAPES is het enige wereldwijde netwerk waar experts inzake openbare tewerkstelling onder meer goede praktijken kunnen uitwisselen. Bijna honderd openbare tewerkstellingsdiensten maken deel uit van WAPES dat zijn secretariaat in Brussel heeft gevestigd. WAPES bundelt de kennis van 1 miljoen medewerkers uit landen met een werkloosheidsgraad van 2% tot 80%. Via benchmarking binnen en tussen de werelddelen geeft WAPES waardevolle input op het vlak van tewerkstelling, migratie en opvoeding.

\* Cijfer op basis van de kruising van DIMONA-gegevens van Brusselse of Waalse werkzoekenden en de bedrijven die een vacature hebben in het kader van de interregionale mobiliteit.

\*\* Cijfer op basis van DIMONA-gegevens van Waalse werkzoekenden die aan de slag gingen in Vlaanderen bij bedrijven die enkel over vestigingen in Vlaanderen beschikken.

\*\*\* Cijfer op basis van feedback van de betrokken Vlaamse werkgevers.



A photograph of two men in a workshop or office setting, looking at a large blueprint spread out on a table. The man on the left is wearing a checkered shirt, and the man on the right is wearing a light blue t-shirt. The background shows shelves with various items and a ladder. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

Dit was VDAB  
in 2017

# Tendensen op de arbeidsmarkt.

**VDAB**

samen sterk voor werk



## Actieplan actief & consequent bemiddelen

Met de zesde staatshervorming in 2014 kreeg VDAB de bevoegdheid om het zoekgedrag van werkzoekenden te controleren. Twee jaar later waren alle middelen geïmplementeerd om dat te kunnen doen, maar bleek dat de controlebevoegdheid onvoldoende was doorgedrongen in het bemiddelingsproces. Daarom werd het actieplan 'actief en consequent bemiddelen' opgezet.

De doelstelling van het actieplan was in de eerste plaats om als organisatie te groeien op het vlak van 'actief en consequent bemiddelen'. Dat betekent dat een [goede inschatting van de competenties en de motivatie van de dienstverleningsbehoefte van de klant gebeurt, zodat de klant juist en snel toegeleid kan worden naar de volgende stap die hem dichterbij werk brengt](#). Dat betekent ook dat de uitkeringsgerechtigde klant, of de klant in opbouw van zijn rechten daarvoor, geresponsabiliseerd wordt over zijn rechten en plichten en dat VDAB bijstuurt en formeler optreedt wanneer de klant onvoldoende inspanningen doet om zijn plichten na te komen.

Het actieplan 'actief en consequent bemiddelen' bestaat uit zeven hoofdlijnen waaronder telkens concrete acties werden uitgewerkt. Dit zijn de **7 hoofdlijnen**:

1. We verduidelijken de verwachtingen ten aanzien van bemiddelaars en instructeurs op het vlak van opvolging van het zoekgedrag en het coachen richting de gewenste cultuur.
2. Het management neemt zijn G-MOL-rol op met de focus op C (controle) en M (manager).
3. Met een end-to-end-aanpak optimaliseren we het bemiddelings- en opvolgproces.
4. We responsabiliseren onze klanten op vlak van actief zoekgedrag.
5. We passen datamining toe ter ondersteuning van de bemiddelaars.
6. We ondernemen stappen om meer sollicitatiefeedback te verkrijgen van werkgevers.
7. We zetten in op een betere monitoring en evaluatie.

Eind 2017 was het plan zo goed als volledig uitgevoerd. Dat weerspiegelde zich ook in de resultaten die een [positieve trend](#) toonden in de opvolging van het [werkzoekgedrag](#). Al blijft er ruimte voor verbetering. Daarom zet VDAB ook in 2018 in op dit plan zodat de positieve trend zich kan verder zetten en de controlebevoegdheid volledig doordringt in het DNA van de organisatie.

## Tijdelijke Werkervaring

Nog met de zesde staatshervorming werden de bevoegdheden van de gewesten aanzienlijk uitgebreid. Vlaanderen zet daarbij onder andere in op een nieuw stelsel van Tijdelijke Werkervaring.

Tijdelijke Werkervaring richt zich naar [werkzoekenden en leefloongerechtigden die door een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit](#). Het traject heeft als doelstelling om deze doelgroep [competenties en werkervaring te laten opbouwen binnen een reële werkomgeving](#). Zo willen we de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt verkleinen met als uiteindelijk doel doorstromen naar het normaal economisch circuit.

Leefloongerechtigden die voldoen aan de voorwaarden kunnen sinds 1 januari 2017 instromen in het nieuwe stelsel Tijdelijke Werkervaring (TWE).

[De start van TWE bracht voor de OCMW's een aantal zeer ingrijpende veranderingen met zich mee:](#)

- De trajectbegeleider brengt voortaan (naast randfactoren) een realistisch jobdoelwit in kaart. Het traject naar werk op maat van zijn klant bestaat uit een stappenplan waarin alle te ondernemen acties opgenomen zijn
- Art. 60 §7, het instrument dat OCMW's inzetten in kader van professionele activering, wordt ingebed in TWE. Het traject TWE, dat maximum 24 maanden kan lopen, zal de periode tewerkstelling in de meeste gevallen overstijgen. OCMW's zullen hun leefloongerechtigde, die na de periode van tewerkstelling het statuut van uitkeringsgerechtigd werkzoekende krijgt, binnen TWE verder begeleiden.
- Alle trajectstappen worden geregistreerd in 'Mijn Loopbaan voor Partners'.
- De financiering van de OCMW's is gebaseerd op de registraties van het OCMW in 'Mijn Loopbaan voor Partners'.

De maatregel Tijdelijke Werkervaring zorgt voor een [intensere samenwerking met de OCMW's](#). Na art. 60§7 staan zij als partner in voor de verdere bemiddeling naar werk. Dat VDAB aan expertisedeling doet, is een must voor het einddoel van deze maatregel: werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt laten doorstromen naar het normaal economisch circuit (NEC). In 2016 werd hier al heel wat voorbereidend werk voor gedaan. Verschillende overlegstructuren, overlegmomenten en samenwerkingen met stakeholders zoals VVSG (Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten) en POD maatschappelijke integratie staan aan de basis voor de concrete uitwerking van TWE OCMW. Deze hebben geleid tot verschillende afsprakenkaders, een draaiboek – waarin tot op de dag van vandaag nog de laatste afspraken worden vastgelegd – en het construeren van een kwalitatief monitoringsysteem dat een complexe gegevensstroom kan omvatten, zodat er een correcte financiering kan gebeuren.

Het uitgebreid [informer en adviseren van de OCMW's](#) gebeurt tot op heden aan de hand van [verschillende fora](#):

- een aantal specifieke generieke mailboxen waar zowel inhoudelijke, financiële, monitoring-vragen als registratie-technische vragen gesteld kunnen worden.
- Het ontwerp en aanbieden van de deelwebsite waarin alle informatie gebundeld wordt: <https://www.vdab.be/tijdelijkewerkervaring>

Verdere [ondersteuning en afstemming met de OCMW's](#) en inbedding in de reguliere werking staan voor de deur. Het zal een grote uitdaging worden voor beide partners.

## Enkele cijfers

Het starten van een TWE-traject met een leefloner gebeurt na een grondige screening en afchecken aan de instroomcriteria. Dat gebeurt volledig autonoom door OCMW.

Provincie	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	Totaal
Antwerpen	827	629	597	723	2.776
Limburg	73	102	58	82	315
Oost-Vlaanderen	280	284	192	274	1.030
Vlaams-Brabant	110	129	138	144	521
West-Vlaanderen	154	240	211	258	863
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.444</b>	<b>1.384</b>	<b>1.196</b>	<b>1.481</b>	<b>5.505</b>

Leefloongerechtigden gestart per kwartaal per provincie (bron MLP)

Een vergelijking met art. 60§7 tewerkstellingen van 2017 in huidige maatregel TWE en jaren daarvoor.

OCMW	TWE begeleidingen	aantal art. 60 §7	aantal art. 60 §7 trajecten
	tem 12/2017	opgestart in 2016	opgestart in 2015
Antwerpen	2.073	1.348	1.142
Gent	291	409	438
Mechelen	145	157	72
Oostende	136	96	101
Kortrijk	135	145	165
Aalst	125	169	178
Leuven	99	93	89
Roeselare	84	73	77
Turnhout	81	48	42
Sint-Niklaas	80	139	124
Menen	67	67	67
Hasselt	63	39	51
Brugge	62	73	71
Ronse	61	75	121
Lokeren	49	37	25
Mol	49	37	46
Vilvoorde	65	36	42
Geraardsbergen	45	35	21
Dendermonde	41	49	60
Halle	38	28	32

# Actieplan 'Integratie door werk'

In 2016 startte VDAB met een nieuw actieplan 'Integratie door werk', bedoeld voor [anderstalige werkzoekenden met een migratieachtergrond](#). Ook in 2017 werd deze dienstverlening verder uitgebouwd.

Het plan heeft het over 'werk als hefboom tot integratie' en brengt een aantal fundamentele wijzigingen met zich mee. Zo spreken we nu over

#### 4 soorten bemiddelingstrajecten:

- **Snelle bemiddeling:** Nederlandse taal is geen voorwaarde voor de uit te voeren job – een contacttaal is voldoende voor de job – vaktechnische competenties zijn aanwezig. Er kan meteen bemiddeld worden.
- **Geïntegreerde trajecten:** Nederlandse taal kan, maar hoeft geen voorwaarde te zijn – er is een kleine afstand tot de arbeidsmarkt – leervaardigheden zijn voldoende om een versneld en geïntegreerd traject, waarbij inhouden van modules op elkaar afgestemd zijn, aan te kunnen.
- **Gecombineerde trajecten:** Nederlandse taal is een voorwaarde – de afstand tot de arbeidsmarkt is wat groter - leervaardigheden zijn voldoende om verschillende opleidingsmodules naast elkaar te combineren.
- **Lineaire trajecten:** Nederlandse taal is een voorwaarde – afstand tot de arbeidsmarkt is groot – leervaardigheden zijn lager en hierdoor zijn versnelde trajecten uitgesloten. Dit is een traject in zijn langste vorm.

Binnen deze vier soorten bemiddelingstrajecten wordt nog steeds 'op maat' gewerkt. De meest drastische wijziging voor VDAB is dat er op die manier afgestapt wordt van een taal-instapniveau. Dit betekent niet dat

VDAB de kennis van de Nederlandse taal onbelangrijk vindt. Met het oog op duurzaam werk, een goede integratie op de werkvloer en in het sociale leven blijft dit belangrijk. VDAB vindt echter dat taalverwerving in bepaalde gevallen sneller en op een andere manier kan. Niet iedereen hoeft een lang lineair traject te volgen en je hoeft ook geen Nederlands te kennen om al begeleid te worden.

Om dit waar te kunnen maken werd meteen werk gemaakt van een versnelde screening 'afstand tot de arbeidsmarkt' en wordt er intensief gewerkt aan technische screenings in een contacttaal en/of met tolken. Daarnaast wordt werk gemaakt van een soepelere instap bij opleidingen, met integratie van Nederlands op de opleidingsvloer, en werkplekleren (stage, IBO, BIO,...), met taalondersteuning en/of integrale coaching.

## Sectorale werking

**In de sectorale werking wordt een vernieuwde focus gelegd op de vacaturekant zodat zowel de bemiddeling en begeleiding als de competentieversterking van werkzoekenden meer in de vacatures en vacatureverwachtingen gekaderd worden.**

We onderscheiden in de sectorale werking **twee aspecten**. Enerzijds moet ingezet worden op het concentreren en optimaliseren van sectorale en bedrijfskennis in de dienstverlening zelf. Anderzijds moeten korte, middellange en lange termijn doelen gesteld worden voor de dienstverlening van VDAB en zijn partners gericht op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

### **Uitbouwen van de sectorale dienstverlening**

Waar in 2016 het uitbouwen van de sectorale dienstverlening een eerste voorzichtige start nam, werd in 2017 de organisatie van VDAB structureel uitgebouwd naar een sectorale aanpak.

Met deze organisatieverandering wordt niet gericht op een volledig nieuwe dienstverlening maar wel op een vernieuwde aanpak van de bestaande dienstverlening. Door de organisatie meer op een sectoraal ingedeelde leest te schoeien, kunnen werkzoekenden eerder en beter georiënteerd worden naar sectoren waarin ze gebaseerd op hun competenties, gericht begeleid worden in de zoektocht naar een duurzame loopbaan.

De sectorale aanpak beoogt de arbeidsmarktkennis, de kennis van de dienstverlening en het inzicht in de samenhang ervan, om de dienstverlenende teams meer te consolideren in de richting van sectorale vacatures en vacatureverwachtingen.

De sectorale re-organisatie heeft een impact doorheen de hele organisatie.

### **Richting geven aan de sectorale dienstverlening**

De V-SOP's (Vlaamse Sectorale Ondernemingsplannen) zijn bedoeld om op langere termijn richting te geven aan de sectorale dienstverlening.

Gezien in 2017 de nadruk lag op de sectorale herstructurering, zijn de V-SOP's 2016 niet aangepast in 2017. Wel zijn de eerste stappen gezet om het V-SOP instrument uit te bouwen tot een krachtig sturingsinstrument in de vorm van een businessplan, zowel op een Vlaams niveau als op provinciaal niveau.

## Arvastat 2.0

VDAB speelt al jaren een voortrekkersrol als het gaat om het vrij beschikbaar stellen van data. Als regisseur van de arbeidsmarkt beschikt VDAB uiteraard over een schat aan informatie. Het is dan ook een hele uitdaging om deze gigantische hoeveelheid aan cijfermateriaal op een gebruiksvriendelijke en visueel aantrekkelijke manier aan te bieden aan het grote publiek.

In 2015 werd Arvastat al helemaal herwerkt tot [dé onlinereferentie als het gaat om Vlaamse werkloosheids- en vacaturegegevens](#). De interactieve kaarten, de downloadbare grafieken en de intuïtieve interface vallen duidelijk in de smaak bij iedereen die geïnteresseerd is in de Vlaamse arbeidsmarkt: [maandelijks wordt de toepassing zo'n 10.000 keer bevestigd](#). Uiteraard zijn we in 2016 niet op onze lauweren blijven rusten. (meer info: <https://arvastat.vdab.be/>).

### Vlaanderen binnen Europa

**Maandelijks** wordt de toepassing  
**zo'n 10.000 keer** bevestigd

In samenwerking met het Steunpunt Werk en het Departement Werk is de datavisualisatie "Vlaanderen binnen Europa" ontwikkeld. Hierin worden de drie Belgische gewesten en België vergeleken met de andere Europese lidstaten aan de hand van 25 arbeidsmarktgerelateerde indicatoren en meer dan 200 verschillende invalshoeken. Al deze data worden jaarlijks geüpdatet. Deze toepassing kan rekenen op heel wat interesse in binnen- en buitenland.

**Vergelijking** met  
andere Europese  
lidstaten adhv  
**25 arbeidsmarkt-  
gerelateerde  
indicatoren**

**Vergelijking**  
vanuit  
**meer dan  
200 verschillende  
invalshoeken**

### Wijkgegevens in Arvastat

Tot voor kort waren de gemeenten de kleinste geografische entiteit waarvoor werkloosheidsgegevens konden geraadpleegd worden. Heel wat gemeenten toonden in het verleden al interesse in nóg gedetailleerder cijfermateriaal, met werkloosheidscijfers tot op wijkniveau. In 2016 werden in een eerste fase voor 26 gemeenten dergelijke data tot op wijkniveau geïntegreerd in Arvastat. Na een mailing naar alle 308 Vlaamse gemeenten hebben echter al zo'n twintig andere gemeenten gereageerd dat ook zij interesse hebben in dergelijke werkloosheidscijfers tot op wijkniveau. Halfjaarlijks worden de nieuwe aanvragen behandeld, zodat alle geïnteresseerde gemeenten binnen een heel korte tijdsperiode over dit gedetailleerd cijfermateriaal kunnen beschikken.

Dit alles toont aan dat VDAB constant probeert om kort op de bal te spelen als we een behoefte aan relevante arbeidsmarktinformatie detecteren. Het impliceert dat ook in de toekomst VDAB de nodige middelen zal blijven inzetten in het verder exploreren van haar databanken tot aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke visualisaties.





Dit was VDAB  
in 2017

We zijn er een **loopbaan** lang.

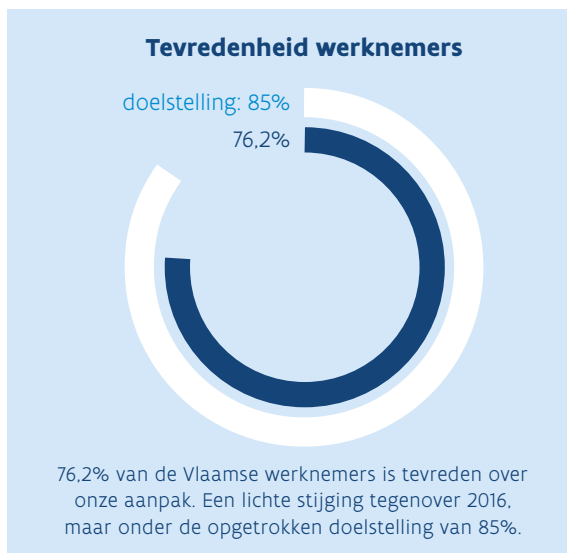


**VDAB**

samen sterk voor werk



# VDAB, ook voor werknemers met loopbaanvragen



Werknemers met [loopbaanvragen](#) krijgen bij VDAB kwaliteitsvolle informatie zoals tips en advies over opleidingen, solliciteren, vacatures... Werknemers met nood aan meer verdieping verwijzen we door naar de diverse loopbaan centra voor loopbaanbegeleiding. Sinds juli 2013 biedt VDAB zelf geen loopbaanbegeleiding meer aan.

[Onze website is de grootste jobsite van Vlaanderen.](#) In samenwerking met onze partners stellen we, naast de vacaturebank, ook voor werknemers nuttige tools ter beschikking voor een loopbaanportfolio (Mijn Loopbaan) of een persoonlijk ontwikkelingsplan. Is dit niet voldoende, dan hebben we een verkennend gesprek.

## Moet VDAB diensten aan werknemers aanbieden?

Zeker wel! Dit past in de nieuwe visie van politiek, sociale partners en VDAB op het arbeidsmarktbeleid. Dit beleid moet ruimer zijn [dan enkel focussen op de zoektocht naar werk van werkzoekenden](#). Arbeidsmarktbeleid moet [loopbaanbeleid](#) worden. Onze centrale opdracht blijft het bemiddelen van werkzoekenden. Maar, als we in het kader van een integraal loopbaanbeleid willen inzetten op duurzame en langere loopbanen, dan moeten we werknemers [ondersteunen bij het vormgeven van hun loopbaan](#). Vandaar dat we al jaren voorzien in opleidingen voor werknemers en in opleidingscheques.

## Loopbaandenken neemt toe

De vernieuwing van het landschap van de loopbaanbegeleiding zette zich in 2017 door. VDAB neemt de rol op van regisseur en biedt sinds 2013 zelf geen loopbaanbegeleiding meer aan. De juridische regeling van 17 mei 2013 werd op 13 november 2017 aangepast als gevolg van een eerste evaluatie van het systeem. Door middel van onder meer een nieuwe definitie wordt loopbaanbegeleiding scherper afgebakend en zijn er twee mandaatvoorwaarden voor de loopbaan centra toegevoegd. Van bij de start op 1 juli 2013 tot 31 december 2016 kon VDAB al [250 centra bevoegd](#) maken [voor loopbaanbegeleiding](#). Een werknemer kan op één van de [2.530 locaties in Vlaanderen](#) terecht. Dit betekent dat hij gemiddeld de keuze heeft uit 12 loopbaan centra in een straal van 5 km van zijn woonplaats. Geïnteresseerden vinden op onze webpagina's een overzicht van alle erkende loopbaan centra in Vlaanderen.

## Loopbaancheques

Via de loopbaancheque kan de klant met een persoonlijke bijdrage van 40 euro een pakket van 4 uur loopbaanbegeleiding bestellen en volgen bij een bevoegd centrum. De burger kan twee loopbaancheques aanvragen in een periode van zes jaar. Hij kan ze spreiden over zes jaar, maar ook combineren om een langlopende begeleiding te volgen. Twee op de drie spreidt zijn recht op twee loopbaancheques en één op de drie combineert deze tot een langlopende begeleiding.

In 2017 maakten [23.769 personen gebruik van de loopbaancheque](#). Dit is nog steeds een stijging van 15% ten opzichte van 2016 maar deze stijging is minder groot dan vergeleken met de voorbije twee jaren. Toen bedroegen deze stijgingen telkens 25%.