

Dit was VDAB
in 2017

Bemiddelen is de kern
van onze dienstverlening.

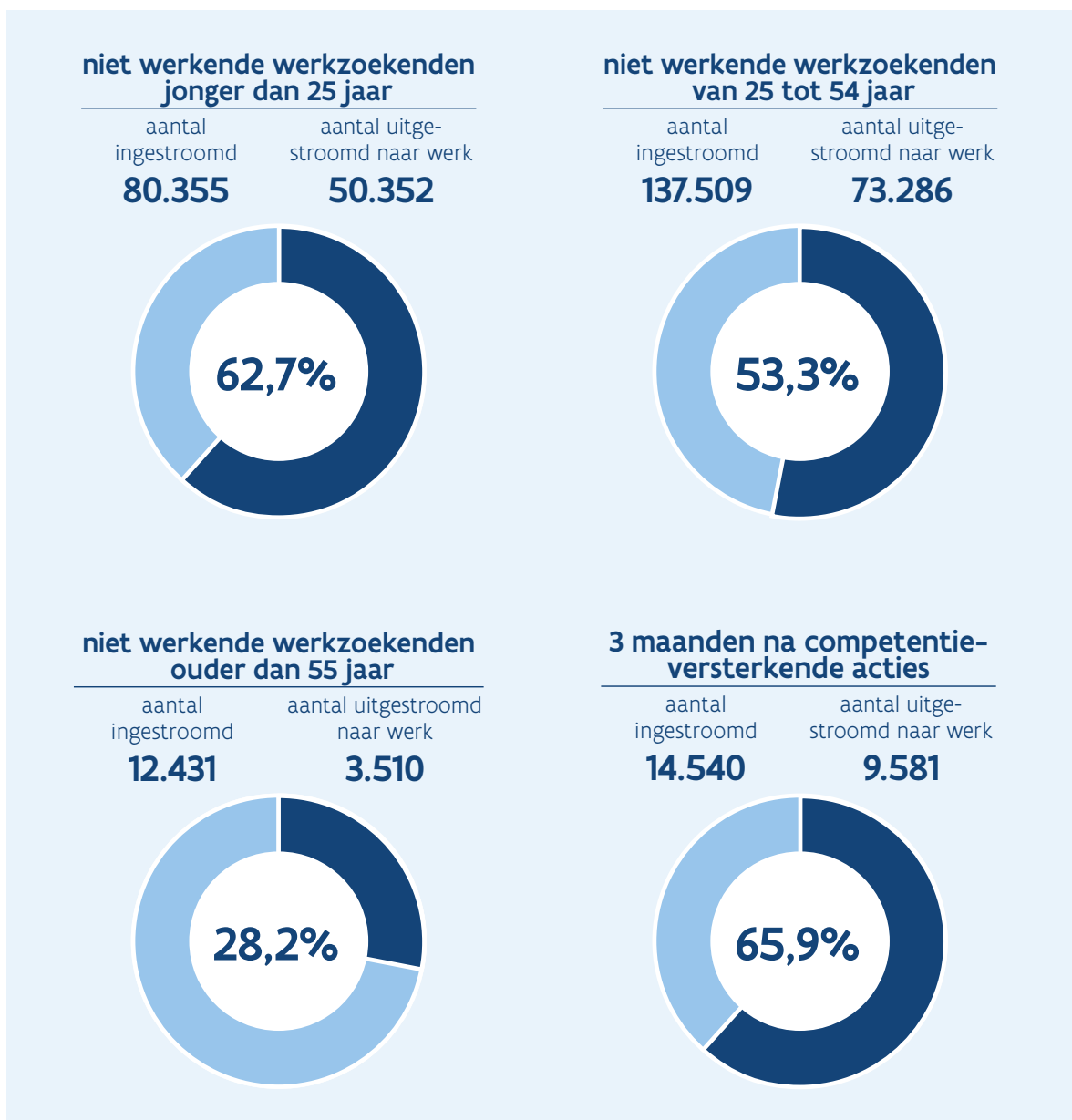
VDAB

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.



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

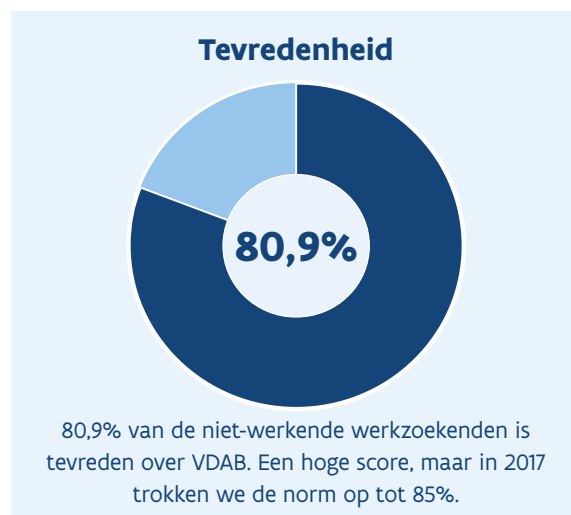
Dé werkzoekende bestaat niet, want elke werkzoekende heeft andere noden, ongeacht zijn leeftijd, afkomst, beperking en werkloosheidsduur. Dit uitgangspunt vraagt om een aanpak op maat. Ook voor onze beroepsopleidingen en kansengroepen.

- 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.

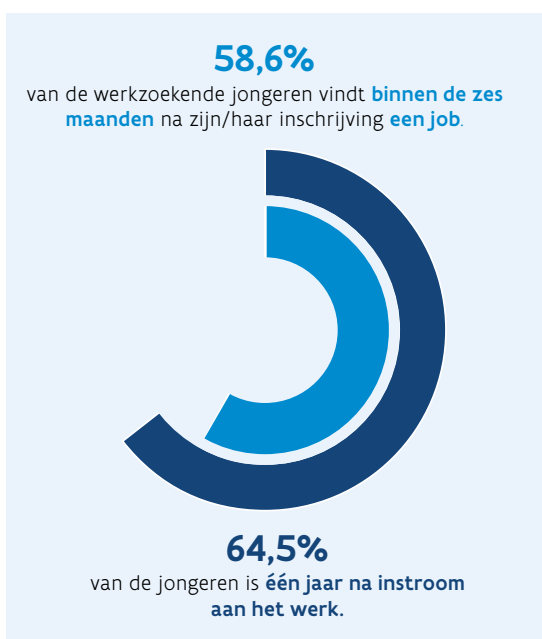
Principes

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) informatiegeredetheid, 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.

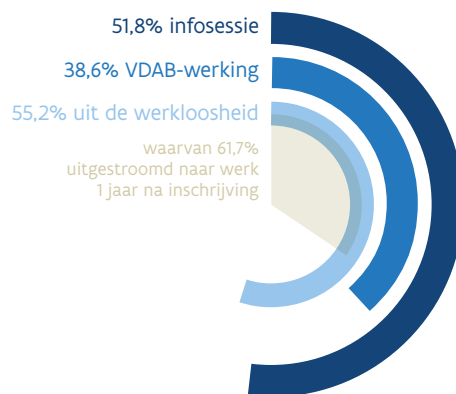
De aanpak van Actief+

- **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.



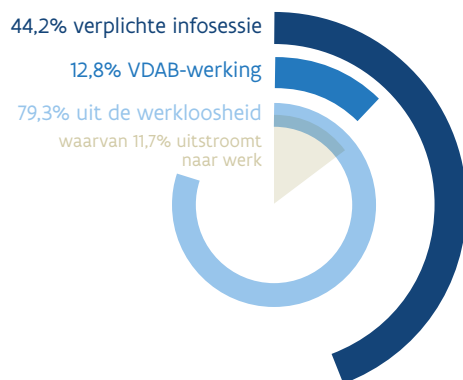
Bekijken we de **kansengroepen** binnen de systematische aanpak, dan merken we het volgende op:

- 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.

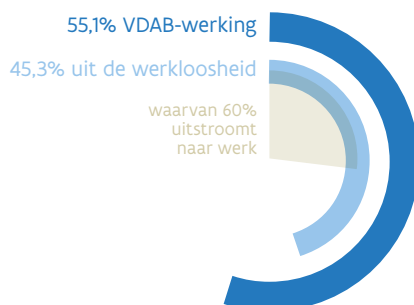
- 546 (44,2%) namen deel aan de **verplichte infosessie**. Het lage percentage is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat de infosessie werd afgeschaft najaar 2016.
- 159 (12,8%) werden opgenomen in de **VDAB-werking**.
- 980 (79,3%) zijn **uitgestroomd uit de werkloosheid** een jaar na instroom, waarvan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

Netwerkevents voor en door 55-plussers: Op 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.

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
Totaal	42.256	110.562	59.860	212.677

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 werkplekleren, 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.

