



ACTIVITEITEN- VERSLAG

2007



Inhoud

1 Kennismaking	5
1.1. Sectoraal initiatief voor opleiding en loopbaanontwikkeling	5
1.2. Missie	5
1.3. Activiteiten	6
• <i>advies & coaching</i>	
• <i>opleiding</i>	
• <i>subsiëring</i>	
1.4. Werkingsmiddelen	7
1.5. Doelpubliek	8
1.6. Deelname bedrijven aan VIBAM-activiteiten in 2007	9
1.7. 2007 in vogelvlucht	10
2 Advies & coaching	11
2.1. Aan de werkgever	11
• <i>advies omtrent opleidingen</i>	
• <i>advies omtrent tewerkstelling</i>	
• <i>sensibilisering in het omgaan met loopbaanontwikkeling</i>	
2.2. Aan de werknemer	12
• <i>outplacement</i>	
• <i>loopbaanontwikkeling van werkende bedienden</i>	



3 Opleiding	15
3.1. Opleidingen voor bedienden	15
3.2. Opleidingen voor ontslagen bedienden	17
3.3. Opleidingen voor werkzoekenden	17
4 Subsidiëring	19
4.1. Aan de werkgever	19
• externe opleidingen	
• bedrijfsopleidingen	
• on the job-trainingen	
• VDAB-kredietlijn	
4.2. Aan bedienden in outplacementbegeleiding	21
5 Maatschappelijke en sensibiliserende activiteiten	22
5.1. Uitdragen van de VIBAM-boodschap	22
5.2. Participatie aan sensibiliserende en beleidsvoorbereidende projecten	23
6 Wie is wie?	26

ACTIVITEITENVERSLAG

2007



1 Kennismaking

1.1 SECTORAAL INITIATIEF VOOR OPLEIDING EN LOOPBAANONTWIKKELING

VIBAM is het opleidingsfonds voor bedienden, werkzaam in de metaalverwerkende, elektrotechnische en kunststofverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen.

VIBAM ontstond in 1985 op initiatief van de sectorale sociale partners, vanuit de overtuiging dat goed opgeleide medewerkers een belangrijke voorwaarde vormen voor het succes van een onderneming, en dus een zekere garantie voor de tewerkstelling bieden.

Agoria Antwerpen-Limburg en de drie bediendevakbonden ACLVB, BBTk en LBC-NVK, beheren gezamenlijk dit initiatief. Alle bedrijven uit de provincie Antwerpen die behoren tot paritair comité 209 zijn bij VIBAM aangesloten en kunnen hierdoor automatisch genieten van de diverse tegemoetkomingen en activiteiten. Onze werkingsmiddelen hiervoor zijn de diverse cao-bijdragen voor vorming & opleiding.

1.2 MISSIE

Van meet af aan stelde VIBAM zich als doel: het **behoud en de verhoging van de tewerkstellingskansen** van de bedienden bij de aangesloten bedrijven in de sector door het stimuleren, coördineren en organiseren van vormings-, opleidings- en begeleidingsactiviteiten.

VIBAM wil de **weerbaarheid** van en in de sector **verhogen**, om in een concurrentiële omgeving **kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling** te verzekeren.

We richten ons tot alle spelers binnen de onderneming:

- ✓ we ondersteunen de *werkgever* in het beheer van een cruciale competentie: zijn medewerkers, om de leefbaarheid van het bedrijf te stimuleren;
- ✓ we ondersteunen de *werknemer* in zijn employability: de blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt door opleiding en loopbaanbeheer.

Onze sleutels hiervoor zijn **opleiding** en **loopbaanontwikkeling**.

Zo ondersteunt VIBAM:

- ✓ de *werkgever* in het ontwikkelen van zijn medewerkers;
- ✓ de *werknemer* (incl. de werkzoekende = bediende in spe) in het ontwikkelen van zijn mogelijkheden binnen de arbeidsmarkt.

Concreet bieden wij deze ondersteuning in volgende vormen:

- ✓ geven van *advies en begeleiding* aan werknemers en werkgevers;
- ✓ aanbieden van diverse *opleidingsmogelijkheden*;
- ✓ *subsidiëren* van opleidingsgebonden kosten.

1.3 ACTIVITEITEN

advies & coaching

VIBAM biedt, doorgaans gratis, advies op het vlak van opleiding en loopbaanontwikkeling en geeft bovendien individuele coaching aan al dan niet ontslagen bedienden.

aan de werkgever

- ✓ opzoeken van opleidingsmogelijkheden bij concrete vragen;
- ✓ advies bij het opzetten van opleidingsactiviteiten;
- ✓ “aanbod” van kandidaat-bedienden uit opleidingsprojecten voor werkzoekenden;
- ✓ advies bij het invullen van knelpuntvacatures;
- ✓ sensibilisering mbt het strategisch omgaan met loopbaanontwikkeling.

aan de werknemer

- ✓ coaching van werkzoekenden in VIBAM-opleidingsprojecten naar een gepaste arbeidsattitude en toeleiding naar één van knelpuntberoepen in de sector;
- ✓ coaching van ontslagen bedienden in de verdere ontwikkeling van hun loopbaan;
- ✓ coaching van werkende bedienden in hun functioneren en de ontwikkeling van hun loopbaan.

opleiding

VIBAM organiseert open kalender **opleidingen** en op vraag van bedrijven cursussen op maat. Slechts een gedeelte van de kostprijs wordt aangerekend. Sommige opleidingen zijn zelfs volledig gratis. Er is een specifiek aanbod naargelang de doelgroep:

- ✓ voor alle **bedienden**, inclusief de zogenaamde risicogroepen;
- ✓ voor **werkzoekenden** die een functie binnen de sector ambiëren;
- ✓ voor **ontslagen bedienden**.

Ons opleidingsaanbod steunt op 3 pijlers:

- ✓ *algemene* opleidingen: taal, software en (sociale) vaardigheidstrainingen;
- ✓ *sectorspecifieke* opleidingen;
- ✓ *HRM*-opleidingen: voornamelijk opleidingen rond “opleiding” en “loopbaanontwikkeling”.

subsiëring

VIBAM komt financieel tegemoet bij diverse opleidingsactiviteiten:

- ✓ Werkgevers kunnen subsidiedossiers indienen voor:
 - **externe opleidingen**: (individuele) bedienden volgen een opleiding bij een opleidingsorganisatie;
 - **bedrijfsopleidingen**: het bedrijf organiseert intern of extern een opleiding voor een groep van bedienden, al dan niet met deelname van andere bedrijven;
 - **on the job-training**: een (individuele) bediende leert op planmatige wijze zijn nieuwe functie van een collega tijdens de uitvoering van de functie.

VIBAM komt tussen in de kosten voor zowel zogenaamde risicogroepen als voor de andere bedienden. Het betreft hier een tegemoetkoming in de organisatiekosten (= de opleidingskost) en in de loonkosten.

- ✓ Bedienden in outplacementbegeleiding openen een persoonlijk (beperkt) opleidingskrediet.

1.4 WERKINGSMIDDELEN

De dienstverlening van VIBAM wordt gefinancierd met diverse cao-bijdragen.

In uitvoering van nationale en provinciale sectorale cao's wordt elk jaar een bepaald percentage van de loonmassa van de bedienden geïnd, om aan te wenden voor initiatieven m.b.t. opleiding, begeleiding en tewerkstelling.

BIJDRAGESITUATIE 2007

Overzicht cao-vormingsbijdragen PC 209

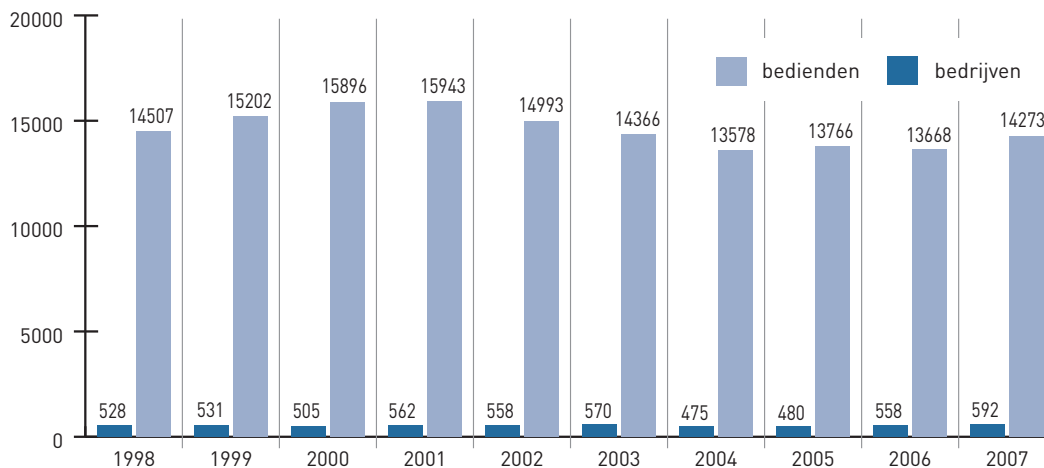
Nationaal – inning via INOM-Bedienden	
Opleidings-/begeleidingsinfrastructuur en/of organisatie van cursussen	0,10%
✓ forfaitair omgezet naar € 26,00 per bediende per jaar	
✓ indirect recupereerbaar door gebruik te maken van loopbaanbegeleiding	
Opleidingsprojecten voor bedienderisicogroepen	0,10%
✓ forfaitair omgezet naar € 32,50 per bediende per jaar	
✓ recupereerbaar voor 75% via indienen van opleidingsdossiers bij VIBAM	
Provinciaal – inning via VIBAM	
Opleidingsfonds	0,15%
✓ forfaitair omgezet naar € 51,06 per bediende per jaar	
✓ recupereerbaar voor 75% via indienen van opleidingsdossiers bij VIBAM	

1.5 DOELPUBLIEK

VIBAM levert diensten aan de bedienden en de bedrijven die behoren tot het paritair comité 209 in de provincie Antwerpen.

In 2007 vielen 592 bedrijven met in totaal 14 273 bedienden binnen onze actieradius. We noteren opnieuw een stijging van het aantal bedrijven en het aantal bedienden.

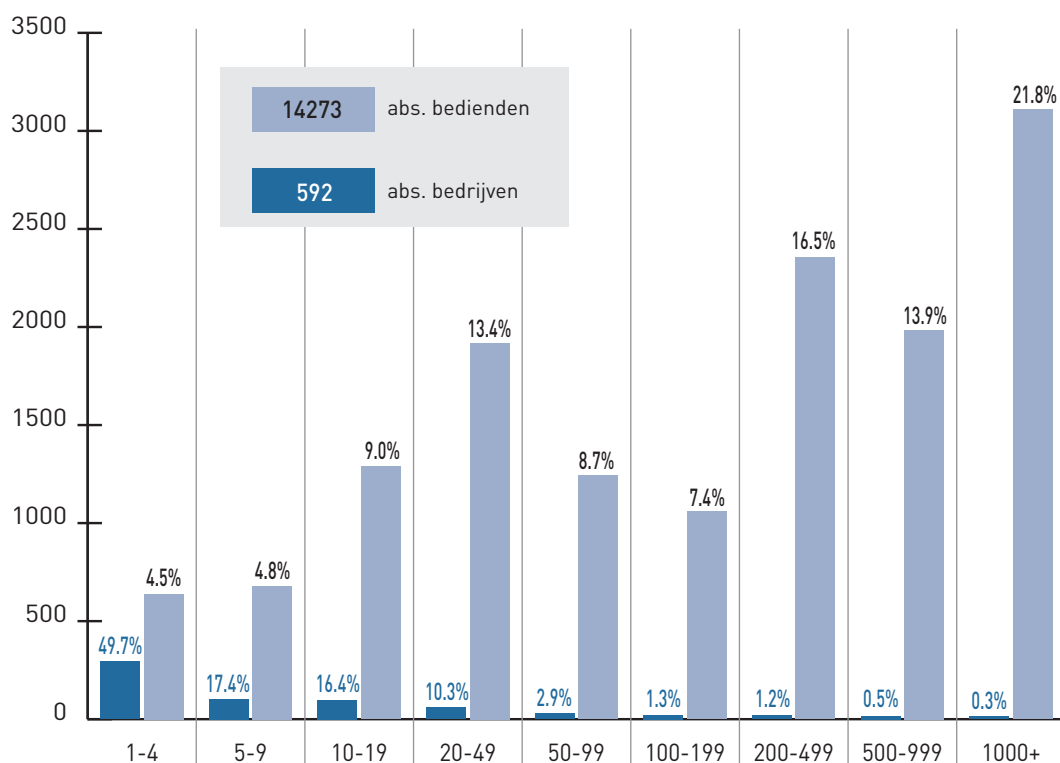
Evolutie VIBAM-bedrijven en bedienden



Zoals steeds blijven de kleine ondernemingen de meerderheid uitmaken: bij 4/5 van de firma's (83,5%) werken minder dan 20 bedienden. In het totaal stellen zij 2607 bedienden (18,26%) tewerk.

Anderzijds stellen de 12 grootste bedrijven (2%) samen meer dan de helft van de bedienden tewerk (52,18%).

VIBAM-bedrijven en bedienden volgens aantal bedienden in dienst in 2007



1.6 DEELNAME BEDRIJVEN AAN VIBAM-ACTIVITEITEN IN 2007

In 2007 hebben 194 of **32,8%** van de bedrijven gebruik gemaakt van één van onze diensten. Globaal gezien is de participatie gestegen t.o.v. vorig jaar.

deelname bedrijven aan VIBAM-activiteiten 2007

Aantal bedienden	Aantal bedrijven		Aantal deelnemende bedrijven		Advies & coaching		Opleiding		Subsidiëring		
	abs	% ↓	abs	% ←	Opleidingsvragen	Loopbaanontwikkeling & outplacement	Bedienden	Werkzoekenden	Externe opleiding	Bedrijfsopleiding	On the job training
1-4	294	49,7	44	15	1	4	25	12	3	2	0
5-9	103	14,4	26	25,2	0	5	18	7	7	2	0
10-19	97	16,4	45	46,4	5	9	25	6	15	4	2
20-49	61	10,3	44	72,1	4	15	24	10	11	5	2
50-99	17	2,9	17	100	3	7	14	5	11	6	0
100-199	8	1,3	7	87,5	1	4	7	2	3	4	1
200-499	7	1,2	6	85,7	0	4	4	2	6	6	1
500-999	3	0,5	3	100	0	2	3	2	2	2	1
+1000	2	0,3	2	100	0	2	2	0	1	2	0
Totaal	592	100	194		14	52	122	46	59	33	7
% tov (592)	100	-----	32,8%	----	2,4%	8,8%	20,6%	7,8%	10%	5,6%	1,2%



1.7 2007 IN VOGELVLUCHT

	2007	t.o.v. 2006
Doelpubliek		
bedrijven	592	↗
bedienden	14 273	↗
bedrijvenparticipatie aan VIBAM-activiteiten	32,8%	↗
Advies en coaching		
advies opleidingsmogelijkheden		
bedrijven	14	↘
vragen	24	↘
advies en coaching van ontslagen bedienden		
bedrijven	52	↗
bedienden	147	↘
gemiddelde begeleidingsduur (in maanden)	4	→
advies en coaching van werkende bedienden		
bedrijven	5	↗
bedienden	5	↘
Opleiding		
opleidingen voor bedienden		
bedrijven	122	↘
opleidingen	119	↘
deelnemers	510	↘
opleidingen voor werkzoekenden		
aantal bedrijven die stages verleenden of tewerkstelden	46	↗
aantal eigen projecten	4	↗
aantal deelnemers aan eigen opleidingen	43	↗
Subsidiëring		
externe opleidingen		
bedrijven	59	↘
ingediende opleidingen	190	↗
deelnemers	288	↗
bedrijfsopleidingen		
bedrijven	33	↘
ingediende opleidingen	110	↘
deelnemers	813	↗
on the job-trainingen		
bedrijven	7	↘
ingediende opleidingen	8	↘
deelnemers	8	↘



2 Advies & coaching

2.1 ADVIES AAN DE WERKGEVER

advies omtrent opleidingen

VIBAM zoekt voor bedrijven opleidingsmogelijkheden op, zowel voor “standaardvragen” als voor zeer specifieke opleidingsvragen: wie, waar, wanneer, welke prijs... ?

Hiervoor beschikken we over opleidingsdatabanken, een uitgebreid documentatiebestand, contacten met de opleidingsverantwoordelijken in grote ondernemingen en uiteraard onze ervaring met talrijke opleidingscentra.

Hierdoor hebben we een beeld op een 7500 opleidingen bij een 700-tal instituten.

Het aantal vragen tot opzoeking schommelt ieder jaar sterk. In 2007 is de vraag naar opleidingsmogelijkheden sterk gedaald t.o.v. 2006. Er werd een antwoord geformuleerd op 24 verschillende vragen van 14 verschillende bedrijven.

De doorlooptijd tussen vraag en antwoord was gemiddeld 1,4 dagen in 2007.

In 2007 kregen we vooral heel specifieke en technische vragen. De vraag naar algemene opleidingen is volledig weggefallen. Deze terugval is voornamelijk toe te schrijven aan de heel geringe vraag van de bedienden in outplacement naar deze dienstverlening.

advies omtrent tewerkstelling

Bedrijven met moeilijkheden om goede arbeidskrachten te vinden, richten zich vaak tot VIBAM voor een uitweg. Onze taak bestaat er hoofdzakelijk in om werkzoekenden uit onze opleidingen te begeleiden naar één van de open vacatures.

In 2007 werd op de website van VIBAM een vacaturesite gecreëerd. Via de bedrijvensite kunnen bedrijven zelf hun ingediende vacatures op de VIBAM-website beheren.

Daarnaast verwijzen we bedrijven ook door naar andere kanalen en mogelijkheden, zoals o.a. de mogelijkheid tot individuele beroepsopleiding (IBO).

sensibilisering in het omgaan met loopbaanontwikkeling

VIBAM hecht veel belang aan het preventief optreden i.v.m. loopbaanontwikkeling. Bedrijven kunnen steeds bij VIBAM terecht voor informatie over een mogelijke aanpak en desgevallend voor een methodische ondersteuning bij de uitvoering van een project rond loopbaanontwikkeling.

2.2 AAN DE WERKNEMER

outplacement

VIBAM biedt aan ontslagen bedienden ondersteuning bij het zoeken van een (nieuwe) richting in de loopbaan, wanneer hierover een akkoord tussen het bedrijf en de syndicale afvaardiging wordt gesloten.

De ontslagen bedienden doorlopen een traject van zelfdiagnose onder individuele begeleiding, voorafgegaan door de opleiding "Loopbaanontwikkeling bij ontslag". Dit proces stelt hen in staat gerichte keuzes te maken m.b.t. de uitbouw van hun verdere loopbaan. Het aanreiken van methodieken betreffende de technieken en de strategie om op professionele wijze de arbeidsmarkt te benaderen vormen eveneens een onderdeel van de gespreksvoering.

Het aanbod van VIBAM bestaat uit:

- ✓ Het aanreiken van een beheersmethodiek die een werknemer in staat stelt om de loopbaan te sturen in het verlengde van de eigen mogelijkheden en beperkingen aangevuld met de geijkte outplacementtechnieken.
- ✓ Opleiding "Loopbaanontwikkeling bij ontslag"
- ✓ Workshops:
 - "Zelfprofielbepaling versus opbouw stressweerbaarheid in de nieuwe functie"
 - "Doel – methodiek en techniek van het interview"
 - "Communicatie en attitude versus arbeidsmarktbenadering"
 - Individueel advies:
 - Resultaatgericht werken m.b.t. het verwerven van inzicht in de zelfdiagnose
 - Technieken en strategieën voor outplacement worden opnieuw toegelicht en aangepast aan het persoonlijk profiel van de kandidaat
 - Coachen en adviseren in het zoeken en vinden van een nieuwe functie
 - Logistieke ondersteuning
Werkzaal beschikbaar tijdens kantooruren zonder beperking

In 2007 werden 7 opleidingen "Loopbaanontwikkeling bij ontslag" gegeven. Aansluitend op deze initiële opleiding werden verder 7 opleidingen "Zelfprofielbepaling versus opbouw stressweerbaarheid in de nieuwe functie", 8 opleidingen "Doel – methodiek en techniek van het interview" en 8 opleidingen "Communicatie en attitude versus arbeidsmarktbenadering" georganiseerd.

In het werkjaar 2007 werden 147 ontslagen werknemers opgevolgd door VIBAM, waarvan 65 kandidaten uit 2007 en 82 kandidaten overgekomen uit het vorig werkjaar (2006). Van de 147 ontslagen bedienden waren er 98 collectief en 49 individueel.

Totaal aantal kandidaten voor outplacement: 147

Totaal aantal kandidaten voor loopbaanontwikkeling: 10

Totaal aantal kandidaten voor outplacement en loopbaanontwikkeling: 157

Deze werknemers komen uit 52 verschillende sectorbedrijven.

Profiel bedienden

21 kandidaten zijn jonger dan 34 jaar.

53 kandidaten zijn tussen de 35 en de 44 jaar, en 83 kandidaten zijn ouder dan 45 jaar, waarvan 9 "55-plussers".

De gemiddelde *anciënniteit* van de kandidaten is 15,59 jaar, een lichte stijging t.o.v. het vorige werkjaar.

Verdeling volgens het onderwijsniveau:

Onderwijsniveau	Aantal
✓ Lager secundair	6
✓ Hoger secundair onderwijs	66
✓ Hoger onderwijs korte type	43
✓ Hoger onderwijs lange type	22
✓ Universitair	10

Nieuwe arbeidsmarktpositie

Voor 82 van de 147 kandidaten werden de coaching en advisering in 2007 afgerond.

- ✓ 68 kandidaten vonden een nieuwe betrekking, 8 gingen met pensioen, 6 stopten zelf hun coaching
- ✓ 65 kandidaten zijn overgestapt naar 2008, waarvan 9 reeds werk hebben gevonden in het eerste kwartaal van 2008

Zoekperiode

De gemiddelde zoekperiode naar het vinden van een oplossing bedroeg 4 maanden.

Via welke weg?

Het zoeken en vinden van een nieuwe betrekking is vorig werkjaar als volgt uitgesplitst:

Via	Aantal
✓ Interim	13
✓ Krant	13
✓ Relaties	20
✓ Spontaan	14
✓ Vakblad	3
✓ VDAB	2
✓ Wordt zelfstandige	3

Veranderingen door het nieuwe werk

Het aantal kandidaten dat kiest voor een wijziging in de loopbaan is goed voor 20% (17 van de 82) van de deelnemers.

De overige kandidaten hebben een nieuwe betrekking gezocht en gevonden die ligt in het verlengde van de vorige beroepsloopbaan, of gingen met pensioen.

Sector

20 kandidaten zochten en vonden een functie in de metaalsector. De andere kandidaten kiezen voor handel en distributie of andere industriële sectoren.

Salarisniveau

De antwoorden van de kandidaten tonen aan dat het merendeel een salaris verdient overeenstemmend met het vorige salaris of hoger. Deze trend is reeds sinds jaren aanwezig en wordt opnieuw bevestigd. Ook nu weer is de groep die minder verdient dan in de vorige functie het minst in aantal.

loopbaanontwikkeling van werkende bedienden

Naast outplacement biedt VIBAM sinds 2000 ook de mogelijkheid aan bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit, om tijdens hun actieve loopbaan - aan de hand van de methodiek van zelfdiagnose – inzicht te krijgen in de eigen mogelijkheden en beperkingen met als doel de loopbaan te leren beheren in het verlengde van specifieke vaardigheden, talenten en motivaties. Het optimaliseren en het deskundig uitbouwen van de eigen functie in de bestaande bedrijfscontext vormt een wezenlijk onderdeel van de loopbaanontwikkeling.

Ter informatie: aan deze dienstverlening werd tot op heden in de sector slechts een beperkte bekendheid gegeven.

Er zijn twee instapregelingen uitgewerkt:

- ✓ *loopbaanontwikkeling op vraag van de werkgever*
5 werknemers volgden een programma bij VIBAM op vraag van 5 bedrijven.

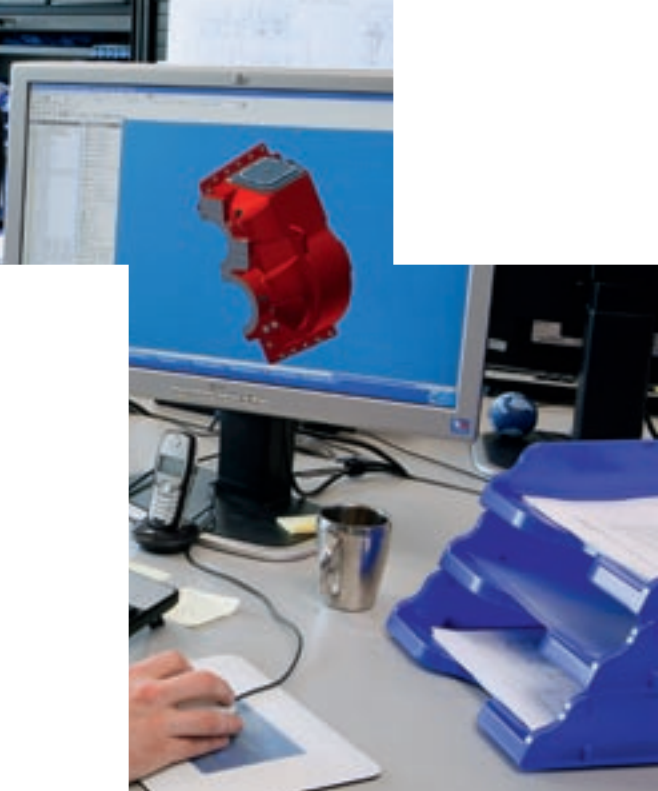
- ✓ *loopbaanontwikkeling op initiatief van de werknemer*
5 werknemers deden hiervoor een beroep op VIBAM.

Varia: Outplacement en Loopbaanontwikkeling:

We noteren:

- ✓ Een toenemend e-mailverkeer tussen adviseur en ex-kandidaat outplacement na start nieuwe loopbaan.
- ✓ Aanvragen voor zowel loopbaanontwikkeling door werknemers die minder dan vijf jaar werkzaam zijn in de sector als van werknemers die niet behoren tot de sector werden doorverwezen naar de lokale loopbaanontwikkelingscentra.
- ✓ Een specifieke aandacht voor de doelgroep “oudere werknemers”.
- ✓ Om de talenten van ontslagen bedienden terug in de sector te benutten werd aan de bedrijven de mogelijkheid gegeven om hun vacatures te publiceren op de website van VIBAM. Het invoeren en het beheer wordt door de bedrijven zelf gedaan via de bedrijven-site. In 2007 werden op die manier 24 vacatures gepubliceerd door 4 bedrijven.





3 Opleiding

3.1 OPLEIDINGEN VOOR BEDIENDEN

open kalender aanbod

VIBAM organiseert een aanbod aan open kalender opleidingen, waaraan elke bediende uit onze sector kan deelnemen. Tevens worden geregeld specifieke opleidingen opgezet op vraag van één of meerdere bedrijven. Dit doen we wanneer op de opleidingsmarkt geen afdoend aanbod bestaat of wanneer we vermoeden of constateren dat er binnen de sector ruimere interesse bestaat in het desbetreffende onderwerp.

Wanneer we geen volledige groep kunnen samenstellen, kunnen we desgevallend individuele bedienden tegen VIBAM-voorwaarden laten deelnemen aan open kalender trainingen van verschillende opleidingsinstituten.

Om de drempel naar opleiding zo laag mogelijk te houden, bieden we onze opleidingen steeds aan tegen kostprijs. KMO's met minder dan 50 bedienden betalen slechts de helft van de prijs.

De prijs van een opleiding wordt sinds 2000 steeds verrekend op één van de twee bedrijfsbudgetten, die ontstaan door de betaling van de jaarlijkse bijdrage voor respectievelijk alle bedienden en de specifieke risicogroepen.

Via verschillende samenwerkingsverbanden, aangegaan door VIBAM, proberen wij zo flexibel mogelijk in te spelen op de opleidingsbehoeften binnen de bedrijven.

In eigen beheer organiseerde VIBAM in 2007 31 opleidingen. Hieraan participeerden 171 bedienden van 59 bedrijven. In totaal volgden deze mensen 3681 manlesuren.

intersectorale opleidingen

Sedert het najaar van 2004 werkt VIBAM voor de algemene opleidingen samen met andere sectoren zoals IPV, IVOC en Cobot Bedienden. Ieder fonds kampte in het verleden met de moeilijkheid om de aangeboden open kalender opleidingen succesvol te kunnen laten doorgaan. Door één gezamenlijk aanbod te lanceren binnen deze 4 sectoren beogen we een win-

win situatie zowel voor de bedrijven als voor de sectorale vormingsfondsen. De actieradius vergroot en de kans dat we opleidingen moeten annuleren verkleint.

In 2007 hebben 86 bedienden uit 41 verschillende bedrijven deelgenomen aan 29 opleidingen. Dit is goed voor zo'n 1357 manlesuren.

last minute boekingen

Aangezien VIBAM geen eigen aanbod meer heeft inzake pc-trainingen, worden alle vragen hieromtrent rechtstreeks doorgegeven aan de opleidingsinstituten waarmee VIBAM samenwerkt. Zo kan aan een acute opleidingsnood van één enkele bediende op een snelle en effectieve wijze worden tegemoetgekomen door een last minute inschrijving. Concreet betekent dit dat een bedrijf via VIBAM zijn bedienden kan laten deelnemen aan de open kalender trainingen van 2 instituten. Voor klassikale trainingen verwijzen wij de bedienden door naar Bit by Bit en voor projecten rond begeleide zelfstudie werken wij samen met GIVI.

In 2007 maakten 85 bedienden uit 29 bedrijven gebruik van deze mogelijkheid, verspreid over 53 cursussen. In totaal spreken we over 1292 manlesuren.

opengestelde bedrijfsopleidingen

Sommige grotere bedrijven stellen in hun eigen opleidingsaanbod enkele plaatsen open voor bedienden uit de sector. Deelname aan die cursussen verloopt via VIBAM. In 2007 werd in samenwerking met Nokia Siemens Herentals een project opgezet rond blended taaltraining. Bij deze trainingen worden de klassikale oefenmomenten afgewisseld met individuele zelfstudie. We organiseerden verschillende opleidingen Frans en Engels en dit volgens het niveau van de deelnemers.

Het waren vooral kleinere bedrijven die op deze manier kennis konden maken met deze nieuwe leervorm.

samenwerking met INOM-Bedienden

Naast het eigen aanbod biedt VIBAM ook opleidingen aan die door het Vlaamse sectorfonds INOM-Bedienden zijn ingericht. Dankzij Europese financiering kunnen we deze opleidingen gratis aanbieden. De bedoeling van INOM is om pilotprojecten op te zetten die dan later door de sectorfondsen kunnen overgenomen worden. Daarom rekenen we de 37 INOM-opleidingen van 2007 ook in ons aanbod mee. Hieraan namen 149 bedienden van 46 verschillende bedrijven uit de provincie Antwerpen deel.

Het aanbod van INOM bestond uit een e-learningproject rond de MS Office-pakketten. Er waren in 2007 4 verschillende instapmomenten.



samenwerking met INOM-Arbeiders

Sedert 2007 biedt VIBAM ook de mogelijkheid aan de bedrijven om hun bedienden mee te laten participeren aan het LIMTEC / ANTTEC-aanbod dat opgemaakt is in samenwerking met INOM-Arbeiders. Door deze samenwerking kunnen we ook een ganse waaier aan technische opleidingen gratis aanbieden. In totaal hebben er 19 bedienden van 14 verschillende bedrijven deelgenomen aan 10 opleidingen.

Opleidingen voor bedienden

(VIBAM + intersector + INOM + opengestelde bedrijfsopleidingen)

	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
opleidingen ¹	119	122	60	73	68	62	66
bedrijven ²	122	131	91	94	138	118	132
deelnemers ²	510	573	283	283	455	495	581
opleidingsuren ¹	3054	3229	1724	2160	1504	2251	1096
manlesuren ²	12587	12587	12587	12587	12587	9886	9872

¹ exclusief last minute boekingen

² inclusief last minute boekingen

3.2 OPLEIDINGEN VOOR ONTSLAGEN BEDIENDEN

Bedienden die bij VIBAM in begeleiding zijn omwille van een ontslagsituatie worden aangemoedigd om aan vorming en opleiding de nodige aandacht te schenken. Zo kunnen zij in de periode van begeleiding deelnemen aan het **opleidingsaanbod** van VIBAM, een **externe opleiding** volgen of **zelfstudiepakketten** van VIBAM gebruiken.

14 kandidaten hebben in 2007 een door VIBAM georganiseerde opleiding gevolgd en 14 kandidaten hebben gebruik gemaakt van het toegekende opleidingsbudget voor het volgen van diverse opleidingen.

3.3 OPLEIDINGEN VOOR WERZOEKENDEN

Traditiegetrouw was er weer grote interesse van werkzoekenden in onze opleidingsprojecten. Er werden dan ook verschillende selectiedagen georganiseerd om iedere geïnteresseerde werkzoekende de kans te geven om zich kandidaat te stellen voor een opleiding. De selectieprocedure bestond uit deelname aan technische testen, deelname aan een motivatiegesprek en tenslotte het doorlopen van een persoonlijkheidstest. Tijdens de opleiding zorgt een individuele begeleiding voor een sterke persoonlijke ontwikkeling.

Een volledig opleidingstraject begint met een uitgebreide informatie- en selectieronde, en eindigt normaliter met een bedrijfsstage in één van onze bedrijven, die een voor beide partijen vrijblijvende en daardoor interessante aanloop is naar een vaste betrekking. VIBAM biedt hiermee aan werkzoekenden de kans zich te heroriënteren, en zich inpasbaar te maken in de arbeidsmarkt.

industriel tekenaar

In 2007 werd een nieuw project "industriel tekenaar" opgestart en werd het lopende project afgerond. Deze opleiding wordt door VIBAM zelf georganiseerd, in samenwerking met andere partners.

In 2007 eindigde de 12de sessie van onze traditionele opleiding "industriel tekenaar" bij VDAB Antwerpen, in samenwerking met OBMB, Vormetal en andere externe partners. Van de 14 gestarte kandidaten hebben er 12 de opleiding volledig doorlopen. 9 hiervan hebben een betrekking binnen paritair comité 209.

Gezien het succes van de opleiding binnen de sector heeft VDAB zich geëngageerd om de opleiding industrieel tekenaar uit te breiden naar het competentiecentrum Brugge. Hierdoor konden we in 2007 2 nieuwe groepen laten starten met telkens 10 deelnemers.

De uitstroom in 2008 bij VDAB Antwerpen bedroeg 10 cursisten. Bij VDAB Brugge bereikten 9 personen de eindstreep. Op de vraag naar stageplaatsen hebben 26 Antwerpse bedrijven positief gereageerd.

technisch bediende / CAD-tekenaar

Samen met ATEL (het Antwerps telecommunicatiecentrum) hebben we in 2007 een piloot-project opgestart. Hierbij wilden we hogeropgeleide allochtone mannen en vrouwen met een technisch diploma uit het land van herkomst via een praktijkgerichte en technische opleiding de kans geven om in te stappen in een vacature van een Antwerps PC209 bedrijf.

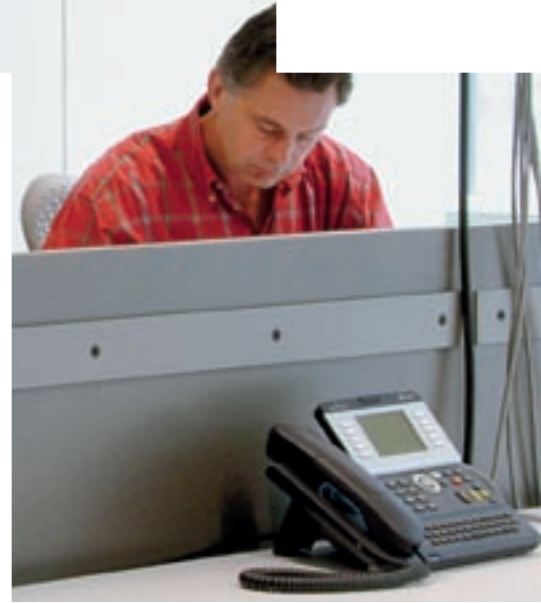
Voor deze dagopleiding van 12 weken hebben we 9 gemotiveerde cursisten geselecteerd. Zij behaalden allemaal de eindstreep. Na de stage ondertekenden 7 personen onmiddellijk een contract binnen PC209.

Binnen de Antwerpse provincie waren er 13 bedrijven die een stageplaats hebben aangeboden.

Werkzoekendenopleidingen

Jaar waarin opleiding eindigt	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
aantal projecten	3	1	1	1	2	1	1
aantal deelnemers bij de start	29	14	14	14	26	12	11
aantal contracten in PC 209 na opleiding ¹	17	9	12	9	12	8	5
aantal contracten buiten PC 209 ¹	2	3	1	1	11	2	6
aantal niet-werkenden na opleiding ¹	9	1	1	4	3	2	0

¹ cijfers van de meest actuele meting: onmiddellijk na de opleiding



4 Subsidiëring

4.1 AAN DE WERKGEVER

De werkgever kan de kosten die hij heeft, doordat één of meer van zijn bedienden opleiding volgen, gedeeltelijk recupereren van VIBAM. Op deze wijze kan een werkgever de volgende voor opleiding bestemde bijdragen voor 75% terugvorderen:

- ✓ de *provinciale bijdrage* die in 2006 betaald werd; dit geldt niet voor de 5 grote bedrijven die op basis van hun opleidingsplan en -budget én in ruil voor een daadwerkelijke medewerking aan (één van) de VIBAM-activiteiten aan de Raad van Bestuur een vrijstelling vroegen van hun bijdragebetaling;
- ✓ de nationale *bijdrage voor risicogroepen* die in 2006 werd betaald

VIBAM kan tussenkomen in de volgende kosten:

- ✓ de *organisatiekosten*: de kosten gemaakt om de opleiding te betalen;
- ✓ de *loonkosten*: de indirecte kosten, ontstaan door de gedeerde arbeidstijd.

externe opleidingen

De kosten die de werkgever heeft, doordat één of meer van zijn bedienden buiten het bedrijf een opleiding volgen, kan hij gedeeltelijk recupereren via VIBAM.

Zowel de aanvragen voor tegemoetkoming, als het aantal deelnemers zijn gestegen t.o.v. 2006. Het aantal bereikte bedrijven is quasi hetzelfde gebleven.

Subsidiëring externe opleidingen

	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
opleidingen	190	172	173	167	278	377	302
bedrijven	59	60	53	62	67	83	68
deelnemers: totaal	288	232	252	219	376	516	469
deeln. niet-risicogroep	125	105	90	80	131	188	165
deeln. risicogroep	163	127	162	139	245	328	304
manlesuren: totaal	6 003	5 402	5 622	9 466	9 712	10 315	8 876
manlesuren niet-risicogroep	2 565	2 349	2 255.5	3 532	3 392	3 754	2 857
manlesuren risicogroep	3 439	3 053	3 366.5	5 934	6 320	6 561	6 019

bedrijfsopleidingen

VIBAM komt gedeeltelijk tussen in de kosten die een bedrijf heeft door de organisatie van een bedrijfsinterne opleiding.

Zowel voor organisatie- als voor loonkost geldt eenzelfde subsidiëring als bij de externe opleidingen.

Groepsopleidingen in samenwerking met VIBAM en mogelijks andere bedrijven, geven recht op loonkostrecuperatie via het stelsel Betaald Educatief Verlof, indien ze minstens 32 uur duren en in België plaatsvinden.

Bij de bedrijfsopleidingen merken we een daling bij de ingediende opleidingsdossiers en het aantal bereikte bedrijven. Er zijn wel meer deelnemers bereikt in 2007 t.o.v. 2006.

De daling van de opleidingen is voornamelijk toe te schrijven aan een aantal bedrijven die, door personeelswijzigingen, geen dossiers hebben ingediend.

De daling van manlesuren is te verklaren door het meer indienen van kortlopende opleidingen in 2007 t.o.v. 2006.

Subsidiëring bedrijfsopleidingen

	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
opleidingen	110	138	184	173	224	326	397
bedrijven	33	41	48	42	47	60	46
deelnemers: totaal	813	686	1 395	1 660	1 677	2 836	3 376
deeln. niet-risicogroep	355	275	632	1 098	670	1 185	1 612
deeln. risicogroep	458	406	763	562	1 007	1 651	1 764
lesuren	2 402	3 437	4 398	5 904	5 408	6 751	10 046
manlesuren: totaal	13 897	16 876	44 350	61 981	33 962	63 332	72 929
manlesuren: niet-risicogroep	6 371	5 521	17 002	28 339	14 847	34 900	39 023
manlesuren risicogroep	7 526	11 195	27 348	33 642	19 115	28 432	33 906

on the job-trainingen

De loonkost die gepaard gaat met een opleiding op de werkplaats wordt door VIBAM gedeeltelijk vergoed. Tot en met 1999 gold dit enkel voor risicogroepen, vanaf 2000 voor alle bedienden.

In 2007 hebben 8 bedienden uit 7 verschillende bedrijven een on the job-training gevolgd. Dit is goed voor 1 551 manlesuren. De gemiddelde duur is hetzelfde gebleven in 2007 t.o.v. 2006.

Subsidiëring on the job-trainingen

	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
opleidingen	8	19	14	12	44	73	24
bedrijven	7	11	8	8	16	15	11
deelnemers: totaal	8	320	765	1 719	57	827	1232
deeln. niet-risicogroep	4	11	10	9	11	33	73
deeln. risicogroep	4	309	755	1 710	46	794	1160
manlesuren: totaal	1 551	9 170	17 140	19 768	7 078	20 692	26 451
manlesuren: niet-risicogroep	703	1 954	3 295	2 510	1 608	2 705	3 403
manlesuren: risicogroep	848	7 216	13 845	17 258	5 470	17 987	23 048
gemiddelde duur (in uren)	194	193	398	218	128	119	112

VDAB-kredietlijn

De kredietlijn is een bedrag dat VIBAM gegenereerd heeft bij VDAB door investeringen te doen in opleidingen voor werkzoekenden. Bedienden, behorend tot een bedrijf van PC 209 in de provincie Antwerpen of bedienden die gewerkt hebben in een bedrijf van PC 209 en die in begeleiding zijn bij VIBAM kunnen gebruik maken van deze extra middelen.

Volgens het principe van de kredietlijn zal het bedrijf op het totale factuurbedrag een korting krijgen van 50%. Dit kan enkel als VDAB van VIBAM de toestemming heeft gekregen om de overige 50% te verhalen op de kredietlijn.

In 2007 hebben 65 bedienden uit 9 verschillende bedrijven gebruik gemaakt van deze extra dienstverlening. Er werden inschrijvingen genoteerd in 22 VDAB-opleidingen.

4.2 AAN BEDIENDEN IN OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Alle bedienden die een outplacementtraject volgen binnen VIBAM, hebben de mogelijkheid opleiding te volgen tot een maximumbedrag van € 620.

Bij deze opleidingsinitiatieven wordt eerst het VIBAM- of VDAB-aanbod bekeken, vooraleer andere opleidingsverstrekkers worden aangesproken.

Van dit opleidingskrediet maakten 14 van de 147 ontslagen bedienden gebruik voor het volgen van een opleiding.



5 Maatschappelijke en sensibiliserende activiteiten

5.1 UITDRAGEN VAN DE VIBAM-BOODSCHAP

Op allerlei manieren poogt VIBAM ten aanzien van de werkgevers, de vakbonden en de bedienden van de sector de levensbelangrijke thema's opleiding en loopbaanontwikkeling onder de aandacht te brengen.

In 2007 ondernamen we hiervoor volgende concrete acties:

- ✓ Elke cursus uit ons aanbod (behalve de pc-trainingen) werd door één van onze medewerkers geopend, met een **kort woordje** over de mogelijkheden die VIBAM kan bieden.
- ✓ Het aantal **bezoeken** aan vooral kleinere bedrijven werd opgedreven: vele KMO's vinden slechts de weg tot VIBAM - en tot opleiding en vorming - wanneer een adviseur van VIBAM ter plaatse komt om de mogelijkheden te bekijken. In 2007 werden ongeveer 44 bedrijven bezocht.
- ✓ Het gebruik van de website met de "BEDRIJVSITE" wordt gestimuleerd door de trainingsverantwoordelijken via een maandelijkse nieuwsbrief attent te maken op het opleidingsaanbod van de eerstvolgende 2 maand. Bij elk gepland onderwerp wordt verwezen naar de website. Zo poogden we maximaal tegemoet te komen aan mogelijke opleidingsbehoeften.
- ✓ Om de talenten van ontslagen bedienden terug in de sector te benutten werd aan de bedrijven de mogelijkheid gegeven om hun vacatures te publiceren op de website van VIBAM. Het invoeren en het beheer worden door de bedrijven zelf gedaan via de bedrijvensite. 4 bedrijven publiceerden op die manier 24 vacatures.

5.2 PARTICIPATIE AAN SENSIBILISERENDE EN BELEIDSVOORBEREIDENDE PROJECTEN

Vanuit het belang dat we hechten aan de thema's uit onze missie, neemt VIBAM graag de verantwoordelijkheid om ook naast het eigenlijke doelveld (bedienden en werkgevers uit de sector) naar buiten te treden met onze boodschappen. We verlenen dan ook vaak onze medewerking aan allerlei initiatieven die op één of andere wijze opleiding, tewerkstelling of loopbaanontwikkeling stimuleren.

- ✓ Het sectorconvenant dat in 2006 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners van PC209 is in 2007 verdergezet en een nieuwe bespreking voor 2008-2009 is aangevat.

Ter herinnering: via deze samenwerkingsovereenkomst willen de partijen knelpunten op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en in de sector aanpakken. Voor VIBAM werd een plan onderschreven waarin acties verwacht worden ter uitvoering van de artikels met betrekking tot:

- Risicogroepen en diversiteitsbeleid (o.a. VIBAM-opleidingsaanbod met participatie van bediendenrisicogroepen en opleidingsprojecten voor werkzoekenden)
- Levenslang leren en competentie management (o.a. sensibilisatieacties om te investeren in permanente vorming, organiseren van opleidingsmodules)
- Mobiliteit in en naar de arbeidsmarkt (o.a. begeleiding van ontslagen bedienden en het ter beschikking stellen van infrastructuur)

- ✓ VIBAM participeert in verschillende projectgroepen rond nieuwe leervormen die gebruik maken van de nieuwste informatie- en communicatietechnologie.

Wat zijn de mogelijkheden van de nieuwe ICT-leervormen, waar toepassen, hoe bepalen of ze effectief worden gebruikt en wat is nu de opbrengst versus de investering?

Om op deze en nog vele andere vragen antwoorden te vinden is VIBAM betrokken in netwerken die hierrond onderzoek doen.

1 Met het VOV is VIBAM betrokken in een onderzoeksproject rond “**Kwaliteitsindicatoren voor leren op de Werkplek**”. Dit project loopt in het kader van ESF (Europees Sociaal Fonds). VIBAM en IPV hebben zich geëngageerd om samen te werken en ervaringen uit te wisselen. Voor VIBAM is hier de focus om “goede voorbeelden” te desimineren naar de KMO's in onze sector.



Resultaten van dit onderzoeks- en ontwikkelingswerk zijn gepubliceerd op een cd-rom. Deze is beschikbaar bij VIBAM.

U kan ook de resultaten raadplegen op www.vov.be onder de rubriek werkplekleren.



ESF-project • 'Indicatoren voor Kwaliteitsvol Werkplekieren'

Doel van het project

Dit ESF-project had als doel indicatoren te ontwikkelen die kunnen gebruikt worden om de kwaliteit van leerprocessen op de werkplek te beoordelen en te verbeteren.

De kwaliteit van leren op de werkplek

De kwaliteit van leren op de werkplek is afhankelijk van verschillende factoren.

- ✓ De organisatie van de werkplek (wanneer en in welke mate is de werkplek leervriendelijk?)
- ✓ De leerrelevante karakteristieken van de medewerkers op het gebied van leerbereidheid, leerervarenheid, leerstijl, leermotivatie of leerbelangen (bv in welke mate heeft leeftijd resp. anciënniteit een invloed?)
- ✓ De dagelijkse formele en informele contacten tussen de medewerkers en hun leidinggevend en tussen medewerkers en hun leveranciers en klanten (wanneer en in welke mate zijn zij leerbevorderend?)
- ✓ De invulling van de werkplekopleidingen (in welke condities zijn zij leerbevorderend en sorteren zij duurzame leereffecten, helpt bijvoorbeeld het gebruik van ICT de kwaliteit van de werkplekopleidingen te verhogen of juist niet?).

Wat is werkplekieren?

Werkplekieren kan kortweg worden omschreven als: leren in de context van het werk. Het is één van de vele manieren waarop medewerkers, scholieren en studenten nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Het leren vindt plaats in de werksituatie zelf en wel via veelvuldige interacties met collega's en de leidinggevende. Met name de onderlinge informatie-uitwisseling (kennis delen) op de werkplek is hierbij van belang.

Er is een essentieel verschil tussen het leren op de werkplek en het leren op school of in een cursus of vaardigheidstraining. Werkplekieren gebeurt niet in een opleidingsinstituut of een extern instructielokaal, maar op de werkplek zelf. En bij het leren is niet een leerboek of cursusmap uitgangspunt, maar de ervaringen op de werkplek, ervaringen van de werknemer/stagiair en diens naaste collega's.

60 best practices van werkplekieren

Tijdens het project werden 60 goede praktijkcases verzameld. Bedrijven en organisaties uit zeer uiteenlopende sectoren hebben de projectpartners in hun leren op de werkplekkeuken laten kijken. Al deze cases zijn verzameld op de cd-rom en www.vov.be, zodat iedereen eens over het muurtje kan kijken.

Om makkelijk uw weg te vinden in deze informatie werden de cases gegroepeerd op basis van de gebruikte leervorm, de invalshoek van waaruit de case beschreven werd, de doelgroep, enzovoort.

- ✓ Begeleiden van het leren op de werkplek
- ✓ Formeel opleiden op de werkplek
- ✓ Effecten van leeractiviteiten op de werkplek meten
- ✓ Werkplekieren voor ervaren medewerkers
- ✓ Gebruik van ICT bij formeel opleiden op de werkplek
- ✓ ICT- ondersteunde leernetwerken
- ✓ Leernetwerken
- ✓ Sectorspecifieke cases rond werkplekieren
- ✓ Mentorprogramma voor vrouwen
- ✓ Werkplekieren in KMO's en/of voor doelgroepen

Het leerpotentieel op de werkplek ontdekken via zelfevaluatie

- ✓ Checklist motiverend inwerken van nieuwkomers
- ✓ Checklist formeel opleiden op de werkplek
- ✓ Checklist scannen van de kwaliteit van een werkplek/stageplaats
- ✓ Checklist bevorderen van het werkplekieren voor "ervaren" werknemers
- ✓ Checklist kwaliteitsvolle leernetwerken

In het vorige project 'Effectiever leren op de werkplek' (2002 – 2004) lag de klemtoon op de ontwikkeling van producten om het formele leren op de werkplek professioneler aan te pakken en het informele leren op de werkplek te stimuleren. Deze informatie kan u raadplegen op

<http://www.vov.be/werkplek>.

In het huidige project 'Indicatoren voor Kwaliteitsvol Werkplekieren' (2005 – 2007) staat de kwaliteit van de leerprocessen op de werkplek centraal.

2 In het kader van het ELEC-project “**Learn the e-way**” ontwikkelde BE-ODL* samen met twaalf partners, waaronder ook VIBAM, twee nieuwe gidsen.



De **eerste gids** is bedoeld voor iedereen die meer wil weten over de verschillende vormen van elektronisch leren. Deze gids reikt dan ook aan alle geïnteresseerden een instrument aan om een klassiek leerpatroon aan te vullen met een e-leerpatroon. Welke e-leervorm past het best bij uw manier van leren? Daar komt u achter als u de vragenlijst beantwoordt. Dit kan een digitale leerbron zijn, een digitale cursus of een virtuele klas.



De **tweede gids** richt zich voornamelijk naar leerkrachten, trainers, coaches, bedrijfsleiders, ambtenaren, management-assistenten, medewerkers, ... die op eigen creatieve wijze - zonder dat zij daarvoor IT-experts hoeven te zijn - elektronisch leermateriaal willen gaan ontwikkelen.

Een onlineversie van beide gidsen is terug te vinden op de website www.learn-the-e-way.be.

- ✓ VIBAM neemt deel aan diverse fora waar de thema's opleiding, tewerkstelling en loopbaanontwikkeling aan bod komen, als ervaringsdeskundige, als panellid, als spreker, als jurylid of als thesisbegeleider. VIBAM draagt zo bij in de verspreiding van haar ideeën, onder andere als actief lid van de Vereniging voor Opleidingsverantwoordelijken (VOV) en als docent in informatieve trajecten rond loopbaanontwikkeling.
- ✓ VIBAM onderhoudt in het algemeen nauwe contacten met diverse actoren die bij het beleid omtrent vorming en tewerkstelling betrokken zijn: het Ministerie van Tewerkstelling en Toerisme, het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA), de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), RESOC, diverse scholen en universiteiten, andere sectorfondsen en uiteraard Agoria en de vakbonden.

* Be-ODL <http://www.be-odl.org/> is het Belgisch netwerk voor Open & Distance Learning dat een aantal bedrijven, sectoren en vormingsorganisaties verenigt om ervaringen rond e-leren op te bouwen en uit te wisselen. Be-ODL vertegenwoordigt België in het Europees netwerk EF-ODL. <http://www.ef-odl.org/>.



6. Wie is wie

Initiatiefnemende organisaties

AGORIA	Dhr. M. Kerremans Filip Williotstraat 9 2600 Antwerpen-Berchem
ACLVB	Dhr. R. De Leege Fr. de Mérodestraat 76-78 2800 Mechelen
BBTK	Dhr. F. Lingier Hendrik Consciencestraat 33 2800 Mechelen
LBC-NVK	Dhr. M. Van Thielen Nationalestraat 111 2000 Antwerpen

Raad van Bestuur

voorzitter	Frank Lingier	BBTK
ondervoorzitter	Mick Kerremans	Agoria Antwerpen-Limburg
secretaris	Marc Van Thielen	LBC-NVK
penningmeester	Leon Verougstraete	Alcatel-Lucent Bell NV

Medewerkers

Els Alaers	(03)280 47 44	els.alaers@vibam.be
Eduard Bieseman	(03)280 47 47	eduard.bieseman@vibam.be
Eddy Driesen	(03)280 47 41	eddy.driesen@vibam.be
Annette Smedts	(03)280 47 45	annette.smedts@vibam.be
Isolde Smet	(03)280 47 46	isolde.smet@vibam.be

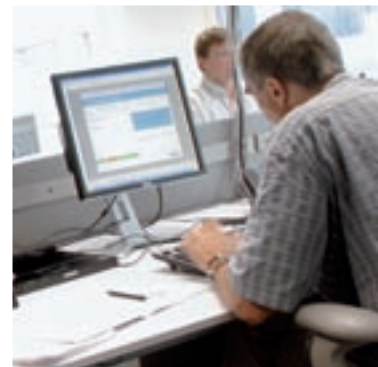
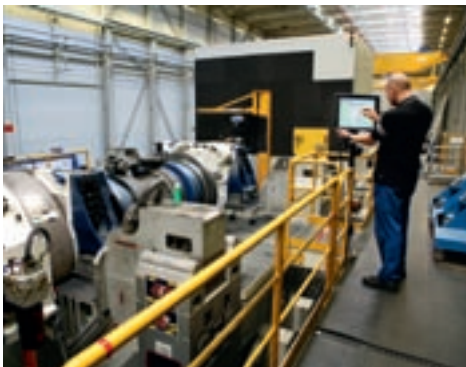
Organigram

De *Algemene Vergadering* bestaat uit 18 leden van het gewestelijk Paritair Comité.

De *Raad van Bestuur*, samengesteld uit 2 werknemers- en 2 werkgeversvertegenwoordigers, bepaalt de beleidslijnen op korte en lange termijn en neemt de financiële beslissingen.

Het *Adviescomité* adviseert VIBAM inhoudelijk in de mogelijk te ontplooiën activiteiten, evalueert de lopende activiteiten en beoordeelt de subsidiedossiers.

Dit comité is samengesteld uit 5 vormingsdeskundigen of personeelsverantwoordelijken uit de sectorbedrijven en 5 vakbondssecretarissen.





VIBAM vzw

Vormingsinitiatief voor Bedienden
van de Antwerpse Metaalnijverheid

Filip Williotstraat 9
2600 Antwerpen-Berchem

T (03)280 47 40

F (03)280 47 52

E info@vibam.be

www.vibam.be

ACTIVITEITENVERSLAG
2007