

en



> > >> activiteitenverslag 2007

2007



FTML LIMOB LIMTEC

2007



voorwoord



10 + 20 + 18 = 150?

20 jaar FTML, 18 jaar Limob en 10 jaar Limtec bewijzen dat 20 + 18 + 10 meer kan zijn dan 48.

De werking van uw fondsen heeft de technologiesector in beweging gebracht.

Zo was “FTML brengt mensen in beweging” het centrale thema van Metallum, het feest van het 20-jarig bestaan van het FTML in Alden Biesen.

De “Leerrekening” moedigt arbeiders aan om zelf initiatief te nemen voor de eigen ontwikkeling en dit via de financiële ondersteuning van sectorgerichte opleidingen. Het FTML ontving meer dan 300 aanvragen voor het schooljaar 2007-2008.

Met hetzelfde doel voor ogen werd de basiscursus PC “Bang van de muis” – op uitdrukkelijke vraag van de cursisten – uitgebreid met een vervolgopleiding.

De cursus “Communicatie en leidinggeven” voor eerste leidinggevendenden werd uitgebreid met individuele screening en persoonlijke coaching. De doorgedreven aanpak bij de opleiding van de ploegbazen bracht de ganse bedrijfsorganisatie in beweging. Bij LIMOB lag de focus op het competentiegebeuren, waarrond diverse workshops en opleidingen werden georganiseerd. Naast de vormingsbarometer werd ook de competentiebarometer ontwikkeld: een online instrument dat bedrijven toelaat vlot de vaardigheden van medewerkers te peilen en te registreren.

In het kader van het Automotive Netwerk Ford Genk werd een werkvloerintroductie voor leerkrachten TSO en BSO georganiseerd. In het najaar werden de leerkrachten uitgenodigd om kennis te maken met begrippen uit het hedendaags management in de opleiding “Managementvaardigheden op de werkvloer”.

LIMTEC volgde de technologische vernieuwingen op de voet. Opbouw van knowhow en continue investeringen in didactisch materiaal moeten de bedrijven en hun medewerkers competenten en sterker maken.

De beoogde samenwerking met ANTTEC werd concreet uitgewerkt, niet alleen in de dagelijkse aansturing maar ook via de oprichting van een overkoepelend aansturingplatform dat waakt over maximale benutting van mogelijke synergievoordelen. Uitgangspunt is uiteraard om in de toekomst te zorgen voor meer bijkomende opleidingsmogelijkheden. De opleidingsmodules onderhoudstechnieken, lasertechnologie, “tool & die”, ... zullen vanuit ANTTEC worden uitgewerkt en ter beschikking staan van de Limburgse bedrijven.

Conclusie: in de Limburgse Technologiesector is het geheel meer dan de som van de delen.

Mick Kerremans
Voorzitter FTML
Voorzitter LIMTEC

Johan Lamers
Voorzitter Limob
Ondervoorzitter LIMTEC

> activiteitenverslag 2007 LIMOB

1 >

wie zijn we?

2 >

rol van LIMOB

3 >

opleidingen

4 >

ontslagbegeleiding

5 >

bedrijfsprojecten

6 >

financiële ondersteuning opleidingsprojecten

7 >

derden

1.1	Historiek	65
1.2	Werkingsmiddelen werkjaar 2007	66
1.3	Doelgroep	67
2.1	Kerdoelstellingen	69
2.2	Waarden	69
2.3	De vormingsbarometer	70
2.4	De competentiebarometer	70
2.5	Opleiding competentie management	71
3.1	Open opleidingsaanbod	73
3.2	Individueel leren	74
4.1	Methodiek	77
4.2	Cijfers	79
6.1	Terugbetaling gedeelte organisatiekosten van extern gevolgde opleidingen	83
6.2	Betaald educatief verlof voor uw bedrijfscursussen	83
6.3	Financiële ondersteuning opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen	84
6.4	Resultaten	85
7.1	Sociale partners	87
7.2	Zusterfondsen	87
7.3	Andere sectorfondsen	87
7.4	Sectorconvenant	87
7.5	Automotive Netwerk Ford Genk	87

1 >

wie zijn we?

Historiek

Limob is ontstaan in 1989 in uitvoering van de CAO van maart 1989 waarin vastgelegd werd dat 0,5% van de bruto loonmassa voorbehouden zou worden voor opleidings- en tewerkstellingsbevorderende initiatieven.

Afhankelijk van de economische situatie en van door de overheid genomen beslissingen is de verdeling van deze 0,5% voor de verschillende domeinen gewijzigd in de loop der jaren.

Historisch overzicht van de verdeling van deze geïnde 0,5%.

Bedienden	1991	1992 1993	1994	1995	1996	1997 1998	1999 2007
INOM-bedienden	0,10	0,10	-	0,10	0,10	0,10	0,10
LIMOB-vorming	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,10	0,15
Risicogroepen werklozen	0,10	0,15	-	-	-	-	-
Risicogroepen werknemers	0,15	0,10	0,15	0,15	0,20	0,10	0,10
Begeleidingsplan Miet Smet	-	-	0,10	0,05	0,05	0,05	-
Kinderopvang	-	-	0,05	0,05	0,05	0,05	-
Bijpassing EV*	-	-	-	0,05	-	-	-
Bijpassing TWA**	-	-	-	-	-	0,10	-
	0,50	0,50	0,45	0,55	0,55	0,50	0,35

* Educatief Verlof, ** Tijdelijke Werkloosheid en Anciënniteit

1 > 2 Werkingsmiddelen werkjaar 2007

Bijdragesituatie 2007.

Wie int wat en hoe worden deze gelden aangewend om de sector en haar bedrijven te ondersteunen?

**Nationaal sectoraal
PC 209
inning door INOM-bedienden
0,20%**

0,10%

Opleidingsprojecten voor bedienden risicogroepen

- forfaitair: 32,50 euro/bediende
- recupereerbaar bij Limob via opleidingssubsidie voor bedienden die behoren tot de risicogroepen
- recupereerbaar:
door gebruik te maken van het Loopbaanoriënteringscentrum van Limob (outplacement voor bedienden)

0,10%

Opleidings-/begeleidingsinfrastructuur en organisatie cursussen

- forfaitair: 24,79 euro/bediende

**Provinciaal sectoraal
PC 209
inning door LIMOB
0,15%**

0,15%

Opleidingsfonds Limob

- forfaitair: 51,16 euro/bediende
- recupereerbaar bij Limob via opleidingssubsidie voor opleidingen die extern zijn doorgegaan

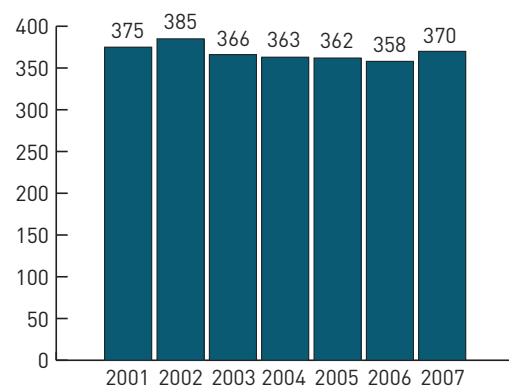
1 > 3 Doelgroep

Elke onderneming in Limburg met bedienden in dienst die ressorteren onder Paritair Comité 209 behoort tot de doelgroep van Limob. Op basis van de inningsgegevens voor 2007 telt Limob momenteel 370 aangesloten bedrijven die samen 5.388 bedienden en kaderleden tewerkstellen.

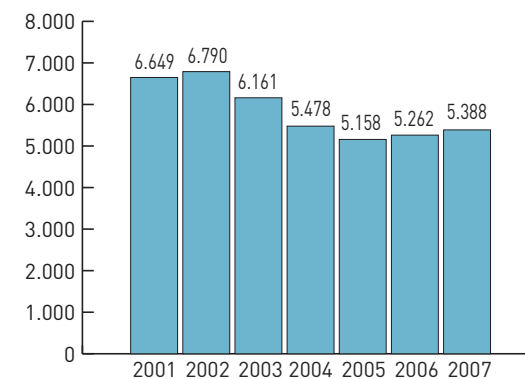
Bedrijfsgrootte volgens aantal bedienden	Bedrijven		Bedienden	
	2006	2007	2006	2007
1-4	182	193	385	404
5-9	71	69	458	448
10-19	38	40	506	543
20-49	43	43	1.329	1.372
50-99	17	17	1.175	1.132
100-199	5	6	698	778
200-499	2	2	711	711
Totaal	358	370	5.262	5.388

Uit de tabel kunnen we afleiden dat de daling in de tewerkstelling gestopt lijkt. In vergelijking met 2006 zijn er meer bedienden in meer bedrijven. Vooral in de kleine bedrijven (1-20) was er een toename van de werkgelegenheid.

Evolutie
aantal
bedrijven



Evolutie
aantal
bedienden





2 >



rol van LIMOB

Limob moet blijvend vorming, training en opleiding sensibiliseren. Limob moet zich blijven profileren als makelaar (vraag en aanbod bij elkaar brengen) op vraag van werkgever en werknemer: zowel loketfunctie (weten waar de markt zich bevindt) als subsidioloog (weten waar het geld zich bevindt!). Limob moet een eigen aanbod creëren dat marktaanvullend is en/of marktinnoverend is voor zowel bedrijven als werknemers. Ontwikkeling van bedrijven en werknemers is hierin een sleutelwoord.

Het primaire werkingsdomein omvat:

- Loopbaanbegeleiding
Het ter beschikking stellen van instrumenten zowel in het kader van professionele vorming als loopbaanoriëntering.
- Ontslagbegeleiding
De begeleiding van ontslagen of met ontslag bedreigde bedienden/kaderleden.
- Aanbod activiteiten
Infosessies, open opleidingsaanbod, zelfstudiepakketten, ...
- Financiële ondersteuning van opleidingstrajecten.
- Participatie aan allerhande projecten die een meerwaarde voor de sector betekenen.
- Limtec; het Limburgs Technologiecentrum van de Metaalsector.



2 > 1

Kerndoelstellingen

- Het stimuleren van permanente vorming en opleiding om de verdere ontwikkeling van de Limburgse metaalindustrie en haar tewerkstelling te ondersteunen.
- Het oriënteren van bedienden naar een passende job, vooral bij contractbeëindiging.
- Het helpen, begeleiden van de lidbedrijven en hun medewerkers in hun ontwikkeling.

2 > 2

Waarden

- Vorming en opleiding zijn essentieel om de tewerkstelling en de weerbaarheid van de bedienden op de arbeidsmarkt te garanderen en te verhogen.
- Permanente vorming en opleiding zijn tevens een basisvoorwaarde voor de ontwikkeling van de lidbedrijven en hun tewerkstelling.
- Vorming en opleiding behoren tot de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer.

2 > 3 De vormingsbarometer

Het in kaart brengen van de opleidingsnoden in uw bedrijf. Een online instrument om opleidingen op een eenvoudige manier te inventariseren en beheren.

In 2007 werd proefgedraaid bij Bosal en Hydrogenics. In beide bedrijven werd met behulp van de Vormingsbarometer een opleidingsplan opgesteld. Er werden respectievelijk 129 (van 25 deelnemers) en 189 (van 34 deelnemers) opleidingsinitiatieven gedetecteerd. In het opleidingsrapport dat beide bedrijven van Limob kregen werd een concreet trainingsaanbod geformuleerd. Bij Bosal kreeg Limob zelfs de ruimte om dit aanbod rechtstreeks aan de betrokkenen te zenden.

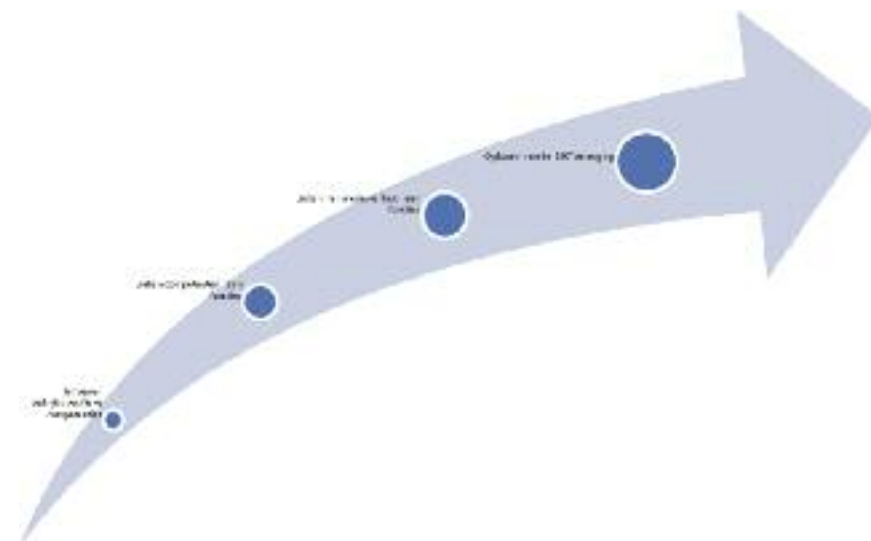


2 > 4 De competentiebarometer

Metten van competenties aan de hand van een 360° bevraging vertrekkend vanuit een bestaand competentiewoordenboek.

Limob verwerkt de resultaten in een rapport dat besproken wordt met de medewerker. Het vormt een basis voor een goed ontwikkelingsgesprek gebaseerd op vooraf duidelijk bepaalde competenties en metingen.

De competentiebarometer is een instrument! Wat een bedrijf ermee doet en hoe het gebruikt wordt is het belangrijkste. Het verzamelen van informatie en het opstellen van een rapport is slechts een eerste stap maar wel een onontbeerlijke.



2 > 5 Opleiding competentiemanagement

Competentiemanagement zorgt ervoor dat medewerkers de juiste kennis, vaardigheden en attitudes hebben. Het is de rode draad doorheen het personeelsbeleid: voor het aantrekken, inzetten, evalueren en ontwikkelen van medewerkers.



Ook Adam en Eva oordeelden maar hun beoordelingsvermogen bleef soms in gebreke ...

Een competentieprofiel kan een betrouwbaar instrument zijn om de eigen competenties in kaart te brengen en ze vervolgens te ontwikkelen. OBMB, VIBAM, COBOT, VORMETAL, IPV en LIMOB organiseerden een cyclus van 4 modules rond competentiebeheer:

- Zin en onzin van competentiemanagement
- Het opstellen van functiebeschrijvingen
- Competenties beschrijven en meten
- De effecten van opleidingen meten en verhogen

Het geheel werd afgesloten met twee infosessies waarop verschillende aanbieders van softwaretools hun instrumenten voorstelden.

In totaal telden we hier 58 deelnemers.

3 >

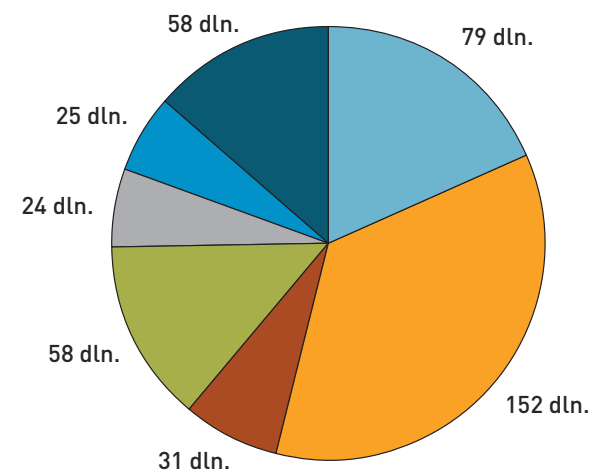


opleidingen

Open opleidingsaanbod

De intersectorale samenwerking, opgestart in 2003, werd ook in 2007 verdergezet. Hierdoor konden ook cursisten uit de voedingssector, textiel en confectie intekenen op het opleidingsaanbod van Limob. Van deze mogelijkheid werd gretig gebruikt gemaakt door de bedrijven.

■ Vaardigheidstrainingen (leren neen zeggen, assertiviteit, leidinggeven, timemanagement, projectmanagement, ...)	79 deelnemers
■ Online PC-trainingen (office pakketten, internet, e-mail, ...)	152 deelnemers
■ Infosessies opleidingsbeleid	31 deelnemers
■ Competentiemanagement (competenties beschrijven en meten, effecten van leerinspanningen meten en verhogen, opstellen van functiebeschrijvingen)	58 deelnemers
■ Taalopleidingen (Frans, Engels , Duits)	24 deelnemers
■ Werkvloerintroductie voor leerkrachten	25 deelnemers
■ Kennismaking met managementvaardigheden op de werkvloer	58 deelnemers
Totaal	397 deelnemers



3 > 2 Individueel leren

1. door middel van zelfstudiepakketten die Limob gratis aanbiedt

Alle aangesloten bedrijven kunnen bij Limob GRATIS zelfstudiepakketten ontlend. Kennis vergaren d.m.v. zelfstudie heeft een aantal voordelen:

- men hoeft zich niet te verplaatsen
- men volgt de opleiding waar en wanneer men wil
- men werkt op zijn/haar eigen tempo

Het aanbod werd in 2007 geactualiseerd. Volgende nieuwe dvd's werden aangekocht en ter beschikking van de bedrijven gesteld:

- Assertief gedrag
- Lichaamstaal op het werk
- Communicatie is de basis
- Dus jij denkt dat je een projectleider bent?
- Functioneringsgesprekken: droom en nachtmerrie

2. door middel van e-learning

Reeds voor het vijfde jaar op rij bood Limob in samenwerking met INOM-bedienden ook in 2007 haar leden de mogelijkheid om via het internet pc-pakketten onder de knie te krijgen. Gedurende 3 maanden en op ieder moment of om het even waar kan de cursist via het internet inloggen in het systeem en de opleiding van haar/zijn keuze volgen. Dit gebeurt na toekenning van een paswoord en log-in aan de cursist.

Het systeem voorziet in een online handleiding en gedurende de opleiding kan de cursist via e-mail vragen stellen aan een coach. Het traject wordt door Limob intensief opgevolgd. De deelnemers krijgen aanmoedigingsmails en tips.

Volgende opleidingen werden in 2007 aangeboden:

ICT, een blik onder de motorkap, Word 2000 en 2002, Excel 2000 en 2002, Powerpoint 2000 en 2002, Access 2000 en 2002, Outlook 2000 en 2002, werken met de pc, internet e-mail, internet surfen en zoeken, starten met Windows, Windows 2000 compleet, nieuw in office xp, ...

Bedrijven en hun werknemers kunnen het hele jaar door inschrijven voor 1 van de 4 aangeboden periodes:

- periode 1: maart/mei
- periode 2: juni/augustus
- periode 3: september/november
- periode 4: december/februari

In 2007 hebben 152 cursisten uit 33 bedrijven deelgenomen aan deze leervorm.

4 >



ontslagbegeleiding

Limob begeleidt sinds 1992 gratis de ontslagen of met ontslag bedreigde bedienden en kaderleden van de bedrijven uit PC 209 bij het zoeken naar een nieuwe, gepaste functie. In 2003 werd het LoopbaanOriënteringsCentrum (LOC) van Limob door de Vlaamse Gemeenschap erkend als Outplacementkantoor (erkenningnummer VG.942/BO)

4 > 1

Methodiek

1. Elk begeleidingstraject start met een individueel gesprek

In dit eerste gesprek wordt vooral gepeild naar de persoonlijke beleving van de contractbeëindiging, de mate waarin geanticipeerd werd, het zelfbeeld en de perceptie van de omgeving. Alle faciliteiten die het Loopbaanoriënteringscentrum aanbiedt worden op dat ogenblik voorgesteld en getoetst aan de verwachtingen van de betrokkene.

2. Na het intake-gesprek start het begeleidingstraject van de werkzoekende

In een eerste fase neemt de kandidaat deel aan een **collectieve sollicitatietraining**. Tijdens deze 4-daagse opleiding komen alle aspecten van het solliciteren aan bod. De balans opmaken van het professioneel verleden, sterkte-zwakte analyse en bepalen van een persoonlijk jobdoelwit. Het bespreken van het belang van de verschillende arbeidsmarktkanalen, de vacatureanalyse, het opstellen van een curriculum vitae en sollicitatiebrief. De laatste dag komt het selectiegesprek aan bod. Een video-opname van een gesimuleerd sollicitatiegesprek confronteert de kandidaat met de sterke en zwakke punten in de eigen gespreksvaardigheid en (non-verbale) houding.

Bij een onvoldoende aantal kandidaten voor een collectieve training, wordt bovenvermeld traject individueel doorlopen.

Na het beëindigen van de sollicitatietraining wordt er een infosessie georganiseerd omtrent **de diensten van de VDAB en de RVA**. Aangezien de werking van deze instanties regelmatig verandert, is het van groot belang actuele info te geven. Vandaar dat elke infosessie wordt verzorgd door een persoon van de betrokken dienst.

Na afloop van de training peilen we naar de verdere behoeften van de werkzoekende op vlak van de individuele en/of collectieve begeleiding.

3. Persoonsgerichte counseling en resultaatgerichte coaching

Tijdens de individuele begeleiding wordt dieper ingegaan op specifieke vragen van de client. Heeft hij bijvoorbeeld nog twijfels omtrent zijn jobdoelwit, dan werken we met een persoonlijkheidsvragenlijst om de individuele voorkeuren en motivatiebronnen voor een specifieke werksituatie verder in kaart te brengen. We werken met 2 soorten van vragenlijsten, nl. PAPI en MBTI.

PAPI staat voor "Preference and Perception Inventory": een vragenlijst waarbij de persoonlijke criteria voor een ideale werksetting op een rijtje komen te staan. Uiteraard dient dit PAPI-profiel in een aanvullend gesprek getoetst te worden aan de inzichten en werkervaring van de betrokkene.

De MBTI of Myers Briggs Type Indicator, resulteert in een persoonlijkheidstype. Ook tijdens de bespreking van het persoonlijke MBTI-type van een kandidaat komen er nieuwe inzichten omtrent zijn persoon aan het licht.

Zo gaan we tijdens de individuele afspraken in op elke vraag van de cliënt.

Tijdens de collectieve begeleiding wordt vooral gewerkt rond ervaringsuitwisseling, motivatie en netwerking.

4. Arbeidsmarktgerichte bijscholing

De vergelijking van de verworven kennis en werkervaring met de professionele doelstellingen kan bepaalde lacunes aan het licht brengen.

Tekorten in de kennisaspecten van het functiedomein kunnen een ernstige hinderpaal vormen bij de zoektocht naar de ideale job.

16% van de ontslagen bedienden maakte het afgelopen jaar gebruik van deze faciliteit. Vooral PC-trainingen, taaltrainingen en opleidingen binnen het domein van sociale vaardigheden (communicatie – assertiviteit) zetten hierbij de toon.

5. Infrastructuur en netwerk

Vrijwillig maar niet vrijblijvend kan elke kandidaat van het LOC kosteloos gebruik maken van een volledige infrastructuur, evenals het netwerk van Limob:

- een werkruimte met pc's, ADSL-internettoegang en persoonlijk e-mailadres
- kranten en naslagwerken nuttig bij het solliciteren
- telefoonlokalen, kopieermachine, gratis verzenden van briefwisseling
- het plaatsen van profiel en cv op www.limob.be

INTERACTIEVE WEBSITE - WWW.LIMOB.BE

U KAN ONLINE PROFIELEN EN CV'S VAN WERKZOEKENDE BEDIENDEN UIT DE METAALSECTOR CONSULTEREN

4 > 2 Cijfers

In 2007 hebben 80 ontslagen bedienden gebruik gemaakt van het LOC bij hun zoektocht naar een nieuwe job.

- 66 personen (82,5%) vonden een nieuwe professionele uitdaging (zie kader).
- 2 personen tekenden in op een langdurige opleiding.
- 5 personen volgden verder begeleiding en 3 personen zochten op eigen houtje verder.
- 1 persoon ging met brugpensioen en 3 personen zijn langdurig ziek.

Instroom	2005	2006	2007
• Hoeveel kandidaten werden begeleid?	90	112	80
Uitstroom	%	%	%
• Hoeveel kandidaten vonden een job?	73	79,5	82,5
als zelfstandige	-	-	3,5
als werknemer	73	79,5	79
• Leeftijd van de kandidaten			
- 30	3	6	8
30-40	45	29	19
40-50	35	54	54
+ 50	17	11	19
• Studieniveau van de kandidaten			
Middelbaar	41	40	49
Hobu	50	55	49
Universitair	9	5	2
• Functieniveau van de kandidaten			
Administratief bedienden	29	29	29
Technisch bedienden	42	47	32
Kaderleden	29	24	39
• Sector van hertewerkstelling			
Metaalsector	59	62	62
Andere sectoren	41	38	38
• Loon in de nieuwe functie			
Lager	53	39	43
Zelfde	36	40	33
Hoger	11	21	24
• Zoekperiode			
Minder dan 3 maanden	42	58	59
Meer dan 3 maanden	58	42	41
• Kanalen via dewelke men een nieuwe job vond			
Internet	23	20	16
Advertentie krant	8	11	11
Interim	30	24	35
Netwerk	33	40	30
Spontaan	6	5	8

5 >

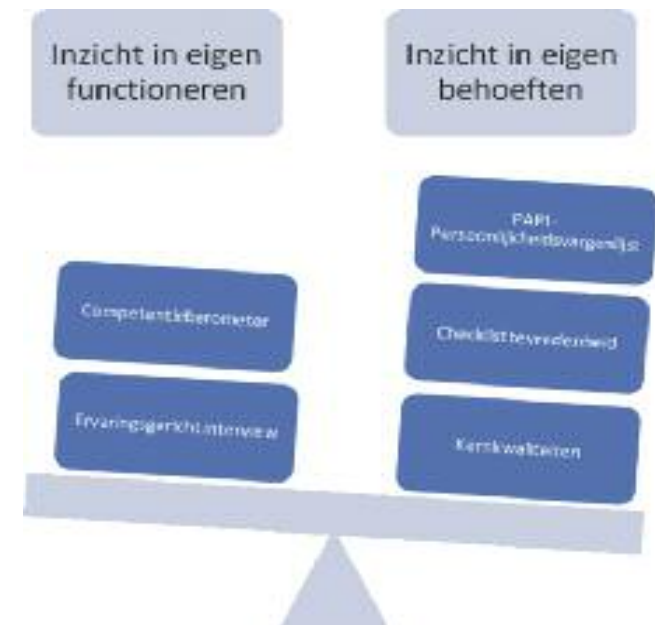


bedrijfsprojecten

Al jaren stelt Limob instrumenten ter beschikking van bedrijven in het kader van professionele vorming en loopbaanoriëntering. Wij geloven dat inzicht in het eigen functioneren en eigen behoeften kansen geeft tot persoonlijke ontwikkeling en groei. Dit vergroot de mobiliteit en de tewerkstellingskansen van bedienden. Employability dus.

In 2007 werden 8 projecten begeleid met 112 deelnemers:

- Jaga: 11 deelnemers werden gescreend in de aanloop naar een opleiding “Leidinggeven voor eerstelijnsverantwoordelijken” met behulp van de competentiebarometer en een ervaringsgericht interview.
- Helvoet Rubber: 5 deelnemers werden begeleid in de aanloop naar een zelfontwikkelingstraject (ZOP) met behulp van een persoonlijkheidsvragenlijst (PAPI), kernkwadranten en een ervaringsgericht interview.
- Panasonic: 4 deelnemers werden begeleid in de aanloop naar een zelfontwikkelingstraject (ZOP) met behulp van een persoonlijkheidsvragenlijst (PAPI), de competentiebarometer en een ervaringsgericht interview.
- Ford Genk: voorbereiding van een traject waarbij 29 personen de gelegenheid kregen om meer inzicht te krijgen in hun persoonlijke drijfveren en hun functioneren.
- IEC: begeleiding van 1 medewerker in functie van zijn persoonlijk ontwikkelingsstraject met behulp van een persoonlijkheidsvragenlijst (PAPI) en een ervaringsgericht interview.
- Tenneco: 3 bedienden werden begeleid in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsstraject door middel van kernkwadranten en checklist tevredenheid.
- Bosal: opstellen van een opleidingsplan voor 25 medewerkers met behulp van de vormingsbarometer.
- Hydrogenics: opstellen van een opleidingsplan voor 34 medewerkers met behulp van de vormingsbarometer.



A decorative graphic on the left side of the slide. It consists of several horizontal bars of varying shades of blue and grey. A white rectangular box is positioned in the middle of these bars, containing the number '6' and a right-pointing chevron symbol '>'. Below this box, a dark blue arrow points to the right, with a small yellow chevron symbol '>' inside its tip.

6 >

financiële ondersteuning opleidingsprojecten

6 > Financiële ondersteuning opleidingsprojecten

6 > 1 Terugbetaling gedeelte organisatiekost van extern gevolgde opleidingen

Een gedeelte van de kosten van een extern gevolgde opleiding kan bij Limob gerecupereerd worden vanuit de provinciale bijdrage die een lidbedrijf aan Limob betaalt. De recuperatie is beperkt tot maximum 75% van de betaalde provinciale bijdrage.

In 2007 recupereerden 30 bedrijven hun provinciale bijdrage. Er vloeide op die manier 29.557,69 euro terug naar de bedrijven.

Bedrijfs grootte	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1-4	5	1	2	3	1	4
5-9	3	4	2	2	1	0
10-19	9	11	6	3	4	8
20-49	13	12	10	10	4	10
50-99	4	4	3	3	1	6
100-199	1	0	2	2	1	2

6 > 2 Betaald educatief verlof voor uw bedrijfscursussen

Elk bedrijf dat een opleiding organiseert van minstens 32 uren kan een gedeelte van de loonkost van de cursisten recupereren bij het Fonds Educatief Verlof. Voorwaarde is wel dat de opleiding tijdig aangemeld wordt bij Limob en opengesteld wordt voor andere bedrijven.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal bedrijven dat aanvraag deed	19	12	9	14	19	14
Aantal ingediende dossiers	117	24	50	51	49	30
Aantal cursisten	560	140	147	203	150	67
Aantal geattesteerde uren EV	18.604	8.746	5.255	7.644	4.646	4.630,5

6 > 3 Financiële ondersteuning opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen

De nationale vormingsbijdrage die de bedrijven jaarlijks aan INOM betalen, wordt aangewend om:

- het LOC (loopbaanoriënteringscentrum) van Limob te financieren en
- om specifieke opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen te ondersteunen.

Welke bedienden behoren tot de risicogroepen?

Om subsidiabel te zijn moeten de cursisten aan minstens 1 van de opgesomde criteria voldoen.

1. Ouder dan 40 jaar zijn.
2. Een diploma niet hoger dan hoger secundair onderwijs hebben.
3. Geen overeenkomst tussen diploma en huidige functie.
4. Gedurende 10 jaar dezelfde functie uitgeoefend hebben.
5.
 - a. Een zeer uitvoerende administratieve functie uitoefenen.
 - b. Een functie uitoefenen waarvan de functie-inhoud geïntegreerd kan worden in een andere functie.
 - c. Een functie uitoefenen waarvan bepaalde onderdelen geautomatiseerd kunnen worden.
6. Bedienden die zich in één van volgende situaties bevinden:
 - collectief ontslag
 - herstructurering
 - invoering van nieuwe technologieën
 - invoering van nieuwe werkmethodes
 - reorganisatie van functies, cellen, diensten of de hele onderneming

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal cursisten	300	192	310	242	192	190
criterium 1	106	73	103	83	85	86
criterium 2	69	40	70	40	34	26
criterium 3	56	28	48	32	28	20
criterium 4	17	8	16	21	9	12
criterium 5	40	29	70	22	15	29
criterium 6	12	14	3	44	72	17
Aantal bedrijven dat aanvraag indiende	71	61	73	67	54	66
Aantal ingediende dossiers	86	71	90	97	67	82
Aantal geattesteerde uren EV	4.724	5.071	6.044	1.229	1.954	1.1134

Op deze manier vloeide er 41.302,47 euro terug naar de bedrijven.

Hoeveel opleidingssubsidie kan een bedrijf maximum krijgen?

- Bedrijven met maximum 5 bedienden in dienst recupereren maximum 250 euro. Op die manier probeert Limob de KMO's extra te stimuleren en hun opleidingsinspanningen te belonen.
- Bedrijven die minimum 6 en maximum 20 bedienden tewerkstellen recupereren maximum hun betaalde bijdrage.
- Bedrijven met minstens 21 bedienden in dienst recupereren maximum 75% van hun betaalde bijdrage.

6 > 4 Resultaten

Limob bereikte volgende resultaten.

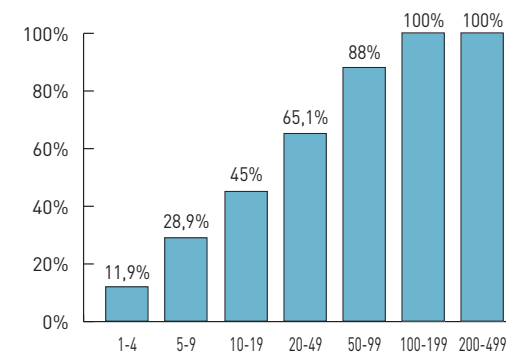
30,2% van onze leden heeft actief gebruik gemaakt van onze diensten in 2007.

Hoe groter het bedrijf, hoe meer de diensten van Limob gekend zijn en als dusdanig ook gebruikt worden.

Het blijft onze doelstelling om ook de kleine bedrijven te bereiken met de diensten die we aanbieden. In onderstaande tabel vindt u meer gedetailleerde info hierover.

Bedrijfs-grootte	Aantal bedrijven dat gebruik maakte van Limob-diensten	Aantal bedrijven aangesloten bij Limob in deze categorie	% bedrijven dat gebruik maakte van Limob-diensten	Totaal aantal bedienden in deze categorie
1-4	23	193	11,9	404
5-9	20	69	28,9	448
10-19	18	40	45	543
20-49	28	43	65,1	1.372
50-99	15	17	88	1.132
100-199	6	6	100	778
200-499	2	2	100	711
Totaal	112	370		5.388

Percentage bedrijven dat gebruik maakte van de LIMOB-diensten naar bedrijfs-grootte (aantal bedienden)



7 >



derden

7 > 1 Sociale partners

Om haar kerndoelstellingen te realiseren moet de samenwerking tussen werkgever/werknemer en hun afvaardigingen geoptimaliseerd worden. Binnen het kader van de bijeenkomsten van de Raad van Beheer en het Programma-comité wordt deze samenwerking geïntensifieerd. Uiteraard wordt dit proces doorgetrokken naar alle activiteitsdomeinen waar Limob actief is. Het engagement van beide sociale partners vormt de sleutel tot het succes van Limob.

7 > 2 Zusterfondsen

FTML, Vibam, OBMB, Vormetal, INOM-bedienden. Om de werking van Limob te kunnen blijven optimaliseren wordt er nauw samengewerkt met de andere sectoriële opleidingsfondsen. Deze samenwerking uit zich o.a. in het gezamenlijk aanbieden van opleidingen.

7 > 3 Andere sectorfondsen

De samenwerking met IPV (voeding), COBOT (textiel), IVOC (confectie) werd verdergezet. Met CEVORA (ANPC 218) werden fundamenten voor een samenwerkingsakkoord gelegd dat in 2008 in voege zal treden. Hierdoor kunnen bedienden uit PC 209 deelnemen aan het ruime aanbod opleidingen van CEVORA.

7 > 4 Sectorconvenant

In 2006 werd er opnieuw een sectorconvenant afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van onze sector. Dit voor een periode van twee jaar (1/1/2006 tot 31/12/2007). Doel is tot een sterkere overeenstemming te komen tussen het beleid inzake opleiding en werkervaring van de Vlaamse regering en de inspanningen van de sector op dit domein. Ook Limob participeerde in deze convenant.

7 > 5 Automotive Netwerk Ford Genk

Het Automotive Netwerk Ford Genk zijn de automotive bedrijven rond Ford Genk, het nijverheidstechnisch onderwijs, de sector- en een aantal opleidingsorganisaties. Samen ondernamen zij acties om de samenwerking tussen Ford en de betrokken toeleveringsbedrijven enerzijds en het technisch onderwijs anderzijds te intensifiëren. In dit kader organiseerde Limob twee acties:

- Een werkvloerintroductie van vakleerkrachten en opleidingsverantwoordelijken in de auto-assemblagebedrijven te Genk. Hieraan namen ruim 32 leerkrachten/docenten deel. Zij volgden gedurende 2 shifts (vroeg of late) een leidinggevende/supervisor in de vorm van een meeloopstage. Naast Ford Genk waren ook Lear, SML en Facil stagebedrijven.
- Kennismaking met "Managementvaardigheden op de werkvloer". Leerkrachten leerden kennismaken met begrippen uit het hedendaagse management. Hier namen ruim 28 leerkrachten aan deel.

>>>

Structuur LIMOB

Initiatiefnemende Organisaties

Agoria Antwerpen/Limburg
ACLVB
BBTK
LBC-NVK

Kunstlaan 18, 3500 Hasselt
K. Astridlaan 36, 3500 Hasselt
Prins Bisschopssingel 34/1, 3500 Hasselt
Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt

Ledenlijst Algemene Vergadering

VAN WERKNEMERSZIJDE

Dhr. J. Froyen
Dhr. L. Kriekels
Mevr. S. Nuyts
Dhr. D. Vanstraelen
Dhr. J. Lamers
Mevr. S. Michiels
Dhr. E. Van den Heede

ACLVB
BBTK
BBTK (tot 15/10/07)
BBTK (vanaf 15/10/07)
LBC-NVK
LBC-NVK
LBC-NVK

VAN WERKGEVERSZIJDE

Dhr. D. Cattoir
Dhr. M. Kerremans
Dhr. A. Engelen
Mevr. G. Hufkens
Mevr. A. Van Praet
Dhr. J. Wathiong

Ford Genk
Agoria Antwerpen/Limburg
VCST
Agoria Antwerpen/Limburg
Tenneco Automotive Europe
Ford Genk



Raad van Bestuur

VAN WERKNEMERSZIJDE

Mevr. S. Nuyts
Dhr. D. Vanstraelen
Dhr. J. Lamers

BBTK (tot 15/10/07)
BBTK (vanaf 15/10/07)
LBC-NVK (voorzitter)

VAN WERKGEVERSZIJDE

Dhr. M. Kerremans
Dhr. J. Wathiong

Agoria Antwerpen/Limburg
Ford Genk (ondervoorzitter)

Raad van commissarissen

Dhr. F. Heymans
Dhr. L. Kriekels

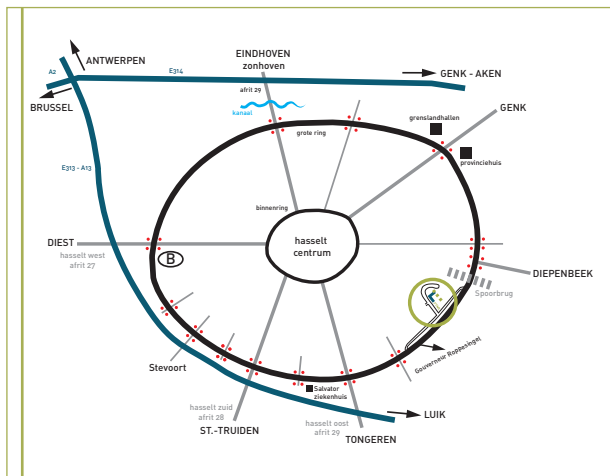
Arcelor Steel Belgium nv / Site Genk
BBTK

Medewerkers limob

Annemie Schreurs
Catherine Linders
Boudewijn Herbots

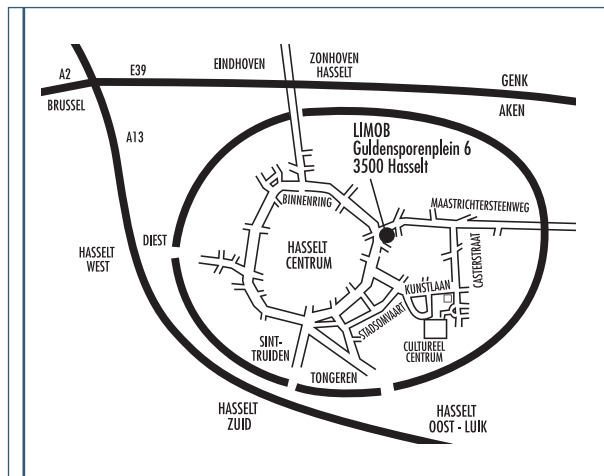
Inning, Administratie
Loopbaanoriënteringscentrum, Bedrijfsprojecten
Professionele Vorming, Risicogroepen,
Europese Projecten, Bedrijfsprojecten





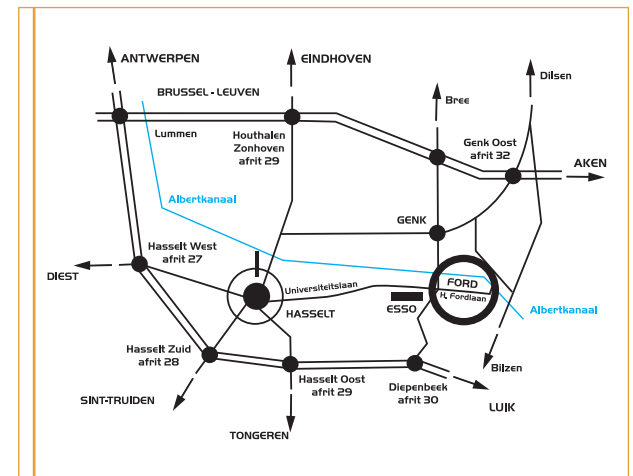
FTML

Ilgatlaan 3 - 3500 Hasselt
 Tel. 011-24 25 46
 Fax 011-24 25 49
 info@ftml.be
 www.ftml.be



Limob

Guldensporenplein 6 - 3500 Hasselt
 Tel. 011-23 31 37
 Fax 011-23 31 43
 info@limob.be
 www.limob.be



LIMTEC

H. Fordlaan 8 - Fordterrein ingang B1 - 3600 Genk
 Tel. 089-61 62 70
 Fax 089-61 62 71
 limtec@fabrigroep.be
 www.limtec.be



> activiteit
verslag