



Jaarverslag 2016

Voorwoord van de Voorzitter

Onze huidige samenleving wordt in toenemende mate beschouwd als een kennis- en informatiemaatschappij. Een leven lang leren is belangrijk voor het concurrentievermogen van de bedrijven, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de sociale integratie van de burger.

Als opleidings- en tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (PC 209) en van de controlemechanismen van België (PC 219) neemt OBMB in dit verband een belangrijke rol op. Enerzijds door het organiseren van opleidings- en begeleidingstrajecten die maximaal beantwoorden aan de behoeften van de bedrijven en de medewerkers uit de sector. Anderzijds door opleidingen en bedrijfsstages aan te bieden aan werkzoekenden met de bedoeling dat zij aansluitend in de sector zouden kunnen gaan werken. Hoe OBMB deze opdrachten in 2016 succesvol heeft aangepakt verneemt u in dit jaarverslag.

Namens de leden van de Raad van Bestuur wens ik alle medewerkers van OBMB hierbij te bedanken voor hun enthousiaste inzet en zeer gewaardeerde professionele dienstverlening tijdens het voorbije jaar.

Hilde VERBEECK
Voorzitter OBMB-FEMB

Inhoudsopgave

I. OBMB-FEMB	2
1. Missie	2
1.1 Omschrijving	2
1.2 Waaraan moeten de opleidingsactiviteiten van OBMB-FEMB beantwoorden?	3
1.3 Samenwerkingsverbanden	4
2. Wie is OBMB-FEMB?	5
2.1 Raad van Bestuur - bestuursniveau	5
2.2 Stuurgroep – technisch niveau.....	6
2.3 Dagelijkse werking	6
3 Werkingsmiddelen	7
3.1 Bijdragen van de ondernemingen.....	7
3.1.1 PC 209	7
3.1.2 PC 219	7
3.2. Sectorconvenant	7
II. DOELPUBLIEK	8
1. PC 209: Bedienden metaalverwerkende nijverheid van Brabant	8
2. PC 219: Bedienden diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing België	10
3. Werkzoekenden	10
III. OPLEIDINGEN VOOR WERKNEMERS	11
1. Financiering door OBMB-FEMB van het open opleidingsaanbod	11
2. Het opleidingsjaar 2016 in cijfers	13
2.1 Algemeen	13
2.2 Verhouding risicobedienden/bedienden	15
IV. FINANCIËLE TEGEMOETKOMINGEN	16
1. Opleidingspremies	16
2. Kredietlijn bij VDAB	16
3. Betaald Educatief Verlof (BEV)	16
V. OPLEIDINGEN VOOR WERKZOEKENDEN	18
1. Algemeen	18
2. Werkzoekendenprojecten 2016 in cijfers	20
3. Beknopte voorstelling van de projecten	21
3.1 Industrieel Tekenaar	21
3.2 Tweektalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster	21
3.3 CAO-DAO (Solidworks).....	21
3.4 Gestion de la Qualité et de la Sécurité	21
3.5 Acheteur Industriel	22
3.6 Employée Bureautique Bilingue	22
3.7 Dessinateur Industriel	22
VI. OUTPLACEMENT	23
1. Meerwaarde voor de sector	23
2. Verschillende outplacementtrajecten	24

3. Outplacement 2016 in cijfers.....	25
VII. READY FOR TAKE-OFF.....	27
VIII. JOBS & CV'S	27
IX. UITDRAGEN VAN DE OBMB-FEMB-BOODSCHAP	28
1. Mailings.....	28
2. Kalenders	28
3. Bedrijfsbezoeken	28
4. De OBMB-FEMB-website.....	28
X. PARTNERS OBMB-FEMB	29

I. OBMB-FEMB

1. Missie

1.1 Omschrijving

OBMB-FEMB is als vzw opgericht in 1987 op initiatief van de sectorale sociale partners en wordt paritair beheerd door een werkgeversvertegenwoordiging (Agoria Brabant en bedrijven uit de sector) en een werknemersvertegenwoordiging (de bediendenvakbonden LBC-NVK, BBTK-SETCA en CNE-GNC).

OBMB-FEMB is uitgegroeid tot een overlegorgaan dat tewerkstellings- en opleidingsactiviteiten organiseert voor bedienden en werkzoekenden. OBMB-FEMB haalt een belangrijk deel van haar werkingsmiddelen uit bijdragen van de sector en werkt bijgevolg voor de ondernemingen en de (toekomstige) werknemers van de sector. Dit zijn de bedrijven die behoren tot:

- de metaalverwerkende, de elektronische, de elektrotechnische en de kunststofverwerkende nijverheid (PC 209-Brabant)
- de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing (PC 219-België)

OBMB-FEMB vindt zijn oorsprong in een collectieve arbeidsovereenkomst waardoor het fonds paritair beheerd moet worden. Dit houdt in dat iedere beslissing die betrekking heeft op de werking of de interne organisatie en die genomen wordt in de Raad van Bestuur of in de interne paritaire organen, in consensus genomen moet worden. De Raad van Bestuur wenst het principe van wederzijds engagement en de wederzijdse verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer inzake opleiding te onderschrijven.

De financiële middelen waarover OBMB-FEMB beschikt, moeten op een efficiënte wijze benut worden. Dit betekent dat een efficiëntie moet nagestreefd worden naar de resultaten van de activiteiten toe: doelgericht naar de behoeften in de sector, gericht op de toekomst en dat op een innoverende manier.

Het werkingsgebied van OBMB-FEMB voor de metaalsector strekt zich uit over de regio Brabant (Vlaams-Brabant, Brussel, Waals-Brabant). Voor de sector van de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing werkt OBMB-FEMB op nationaal vlak. In de werking en de initiatieven die ontwikkeld worden, moet dus een goed evenwicht heersen tussen Franstaligen en Nederlandstaligen enerzijds, en anderzijds tussen de verschillende subregio's.

OBMB-FEMB wenst een rol te spelen in beroepsopleiding, inschakeling op de arbeidsmarkt en tewerkstelling. OBMB-FEMB heeft immers het doel om de tewerkstelling(skansen) van de bedienden uit de sectoren PC 209 en PC 219 te behouden en/of te verhogen om op die manier de weerbaarheid van de lidbedrijven te verhogen.

Dit gebeurt door ondersteuning te bieden aan zowel werkgevers als (toekomstige) werknemers via:

- het ondersteunen en adviseren van de werkgevers bij de ontwikkeling van hun medewerkers
- het stimuleren van de ontwikkeling van vaardigheden en kennis van de werknemers, maar ook van de toekomstige werknemers van de sectoren PC 209 en PC 219
- het organiseren van outplacement teneinde de ontslagen werknemers uit de sector te begeleiden naar een nieuwe job

1.2 Waaraan moeten de opleidingsactiviteiten van OBMB-FEMB beantwoorden?

Dat opleiding en vorming een belangrijke rol spelen in het bedrijfsgebeuren, is een uitgangspunt dat door veel bedrijven gehanteerd wordt. Een opleiding zorgt er immers voor dat zowel de werknemer als het bedrijf kan ontwikkelen. Het geeft een hefboom voor het bedrijf om innovatie te stimuleren en het concurrentievermogen te verhogen. Voor de werknemer geeft dit een middel om de competenties te verhogen wat een troef is voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het belang van opleiding en vorming is ook te zien in de streefcijfers die er vanuit de overheden en de sociale partners overeengekomen zijn. Dit onderstreept de overtuiging van alle actoren dat het investeren in opleidingen een belangrijk gegeven is aangezien het de inzetbaarheid in stand houdt of vergroot.

OBMB-FEMB levert verschillende diensten op het vlak van opleiding. Voorwaarden waaraan deze opleidingen moeten voldoen, zijn als volgt bepaald:

- De opleiding zelf moet kwalitatief zijn
- De opleiding moet een kwalificatie bijbrengen
- De opleiding moet gericht zijn op de reële en/of potentiële noden die bij de ondernemingen aanwezig zijn. In die zin moeten de opleidingen nuttig zijn met het oog op inschakeling en tewerkstelling.

Door het feit dat die noden evolueren (o.a. door herstructureringen en door technologische evoluties), is het belangrijk dat OBMB-FEMB zijn acties blijvend aanpast om op die veranderende noden afgestemd te blijven. De kwaliteit van de opleidingsprogramma's wordt regelmatig opnieuw onderzocht, rekening houdend met de evolutie van de opleidingsnoden van de werkzoekenden en van de werknemers in de sector.

Wanneer we spreken over opleidingen voor werkzoekenden is het een belangrijke doelstelling van OBMB-FEMB om opleidingsinitiatieven aan te bieden die tegemoetkomen aan beroepsprofielen die niet of onvoldoende aanwezig zijn op de arbeidsmarkt.

1.3 Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingen zijn een essentieel instrument in de realisering van de doelstellingen. Samenwerking heeft immers een multiplicatoreffect. Niet alleen worden de acties van OBMB-FEMB meer kwalitatief en divers aangezien de achtergrond en kennis van verschillende partners wordt samengebracht, maar ook de eigen middelen worden effectiever aangewend. De samenwerkingsverbanden zorgen ervoor dat de uiteenlopende vragen en behoeftes uit de sector beantwoord kunnen worden.

De soorten samenwerkingen die OBMB-FEMB heeft opgezet, zijn de volgende:

- **Samenwerkingsinitiatieven met erkende opleidingsverstrekkers**

OBMB-FEMB organiseert opleidingen in verschillende domeinen, zoals kwaliteit en productiviteit, communicatie en leidinggeven, logistiek, financiën, talen en informatica. Hiervoor worden *externe opleidingsverstrekkers* met zorg geselecteerd. Deze partners worden ook na iedere opleiding geëvalueerd zodat er bepaald kan worden of de samenwerking verder- dan wel stopgezet wordt. Deze opleidingspartners brengen knowhow aan zodat er een effectief opleidingsprogramma gecreëerd kan worden. Door hun expertise en diensten te combineren met die van OBMB-FEMB komen er nieuwe synergiën tot stand.

- **Samenwerkingsinitiatieven met andere regionale fondsen van de sector of met andere sectoren**

OBMB-FEMB is een regionaal sectorfonds. Om een grotere impact te hebben van de middelen die OBMB-FEMB aanwendt voor het organiseren van opleidingsactiviteiten wordt er samengewerkt met de *andere regionale sectorfondsen uit de metaalsector*. Gemeenschappelijke projecten zijn bijvoorbeeld het gezamenlijk aanbieden van het open opleidingsaanbod, het aangaan van de sectorconvenant met de Vlaamse overheid en het organiseren van de opleiding Industrieel Tekenaar voor werkzoekenden.

Niet alleen wordt er samengewerkt met de andere regionale metaalfondsen, maar ook *fondsen die werken voor andere sectoren* worden regelmatig aangesproken om samen te werken. Voor de programmatie van de intersectorale open opleidingskalender werkt OBMB-FEMB langs Nederlandstalige kant al jaren samen met IVOC (sectorfonds van de confectie), Alimento (sectorfonds van de voeding) en Cobot (sectorfonds van de textiel). In het kader van het werkzoekendetraject 'tweetalig boekhoudkundig medewerkster' wordt er samengewerkt met Cevora (sectorfonds van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden) en Het fonds voor de scheikundige nijverheid.

Langs Franstalige kant werkt OBMB-FEMB voor de opleidingen in het open aanbod samen met Cefora (sectorfonds van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden), IREC (sectorfonds van de confectie) en CPEHN (sectorfonds van de metaal in Henegouwen-Namen).

- **Samenwerkingsinitiatieven via competentiecentra**

OBMB-FEMB werkt ook samen met *gespecialiseerde centra* die tot doel hebben technologische competenties te verhogen in de metaalsector. Een voorbeeld daarvan is de samenwerking met Iristech+ (het competentiecentrum voor de metaalarbeiders van Brussel (PC 111)) in het kader van het open opleidingsaanbod.

- **Samenwerkingsinitiatieven met regionale overheidsdiensten (VDAB, Bruxelles Formation, Actiris en Syntra)**

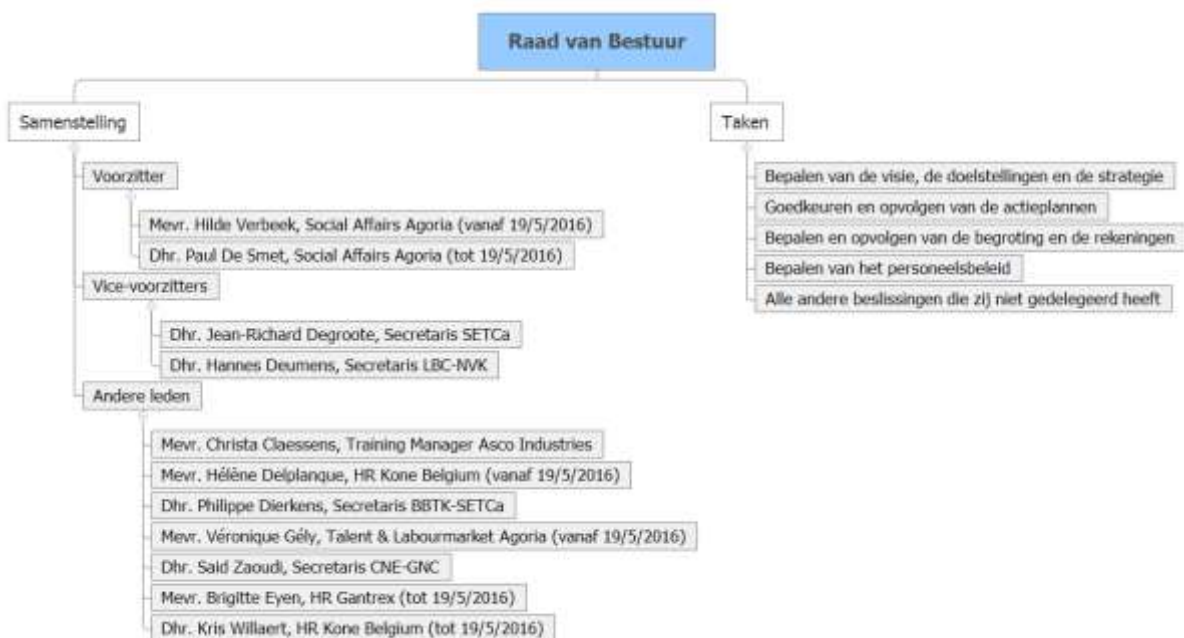
Voor de organisatie van de werkzoekendentrajecten is er in ieder project een overeenkomst met VDAB of Bruxelles Formation. Dit wordt gedaan om drie redenen. Ten eerste zorgt de samenwerking ervoor dat de cursist instroomt in een door een regionale overheidsdienst erkende opleiding, waardoor de cursist zich full-time op de opleiding kan concentreren aangezien hij vrijgesteld is om een job te zoeken tijdens de opleiding. Verder is de cursist ook verzekerd en is er een tussenkomst in de verplaatsingskosten. Een derde reden is dat de expertise van VDAB en Bruxelles Formation kan aangewend worden in de organisatie van de opleiding. Immers, de lesgevers hebben reeds jarenlang een praktische werk- en lesgeefervaring achter de rug, wat nodig is om de cursisten voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

- **Samenwerkingsinitiatieven met een outplacementbureau**

Sinds 2011 stelt OBMB-FEMB aan zijn leden outplacementbegeleidingen voor in samenwerking met een gespecialiseerd outplacementbureau. De partner is gekozen op basis van objectieve criteria en de resultaten worden regelmatig geëvalueerd. Sedert 2015 werken we samen met Galilei.

2. Wie is OBMB-FEMB?

2.1 Raad van Bestuur - bestuursniveau



2.2 Stuurgroep – technisch niveau



2.3 Dagelijkse werking



3 Werkingsmiddelen

3.1 Bijdragen van de ondernemingen

De dienstverlening van OBMB-FEMB wordt grotendeels gefinancierd door CAO-bijdragen. De inning voor de sector van PC 209 gebeurt op een andere manier dan die van PC 219.

3.1.1 PC 209

In uitvoering van de nationale sectorale CAO PC 209 wordt elk jaar een bepaald percentage van de loonmassa van de bedienden geïnd om aan te wenden voor initiatieven met betrekking tot opleiding voor bedienden en werkzoekenden.

De totale bijdrage is opgedeeld in enerzijds een bijdrage voor de risicogroepen en anderzijds een bijdrage voor de opleiding en tewerkstelling van de bedienden.

Voor *risicogroepen* is er bepaald dat de bijdrage 0,10% van de bruto loonmassa voor bedienden bedraagt. Om de inning te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgelegd op €9,50/bediende/kwartaal. Voor de *opleiding en tewerkstelling van de bedienden* is er eveneens een forfaitair bedrag vastgelegd, nl. €7,75/bediende/kwartaal. Deze bijdragen zijn door de lidbedrijven te recupereren via de diensten die OBMB-FEMB aanbiedt.

3.1.2 PC 219

Voor de sector van de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing (PC 219) bedraagt de bijdrage ten voordele van de risicogroepen 0,10% van de bruto loonmassa voor bedienden. Deze bijdragen zijn op dezelfde manier recupereerbaar als in de sector van PC 209.

3.2. Sectorconvenant

OBMB-FEMB heeft langs Nederlandstalige zijde een overeenkomst met de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners voor de sector van de metaal bedienden (PC 209), geconcretiseerd in een sectorconvenant. Momenteel loopt de convenant voor de periode 2016-2017. De convenant is als volgt opgebouwd:

- Sectoranalyse en visie op de sector.
- Op basis daarvan worden er engagement opgenomen waaraan er de komende twee jaar gewerkt wordt. Deze engagementen zijn op te delen in instroom, doorstroom en uitstroom.
- Deze engagementen worden geconcretiseerd in prioriteiten en acties.

II. Doelpubliek

De doelgroep van OBMB-FEMB bestaat uit:

- werknemers die in dienst zijn in de sector van PC 209 en PC 219
- de werkzoekenden die door scholing, herscholing of bijscholing kunnen (her)ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt met het oog op een job, bij voorkeur in de metaalsector
- werknemers uit de sector die hun job verliezen en door scholing, herscholing of bijscholing op de arbeidsmarkt kunnen heringeschakeld worden en een job in de sector ambiëren

1. PC 209: Bedienden metaalverwerkende nijverheid van Brabant

Hieronder geven we een overzicht van het aantal bedrijven die ressorteren onder de sector van PC 209 en het aantal bedienden dat er in deze bedrijven tewerk wordt gesteld. Een opsplitsing naar regio wordt hierbij eveneens getoond.

De aantallen zijn gebaseerd op de bijdragen die betaald zijn door de bedrijven uit PC 209 van Brabant op 31/12/2016.

Aantal bedrijven PC 209 (situatie op 31/12/2016)

Regio	Aantal bedrijven
Brussel	172
Waals-Brabant	154
Vlaams-Brabant	295
Totaal	621

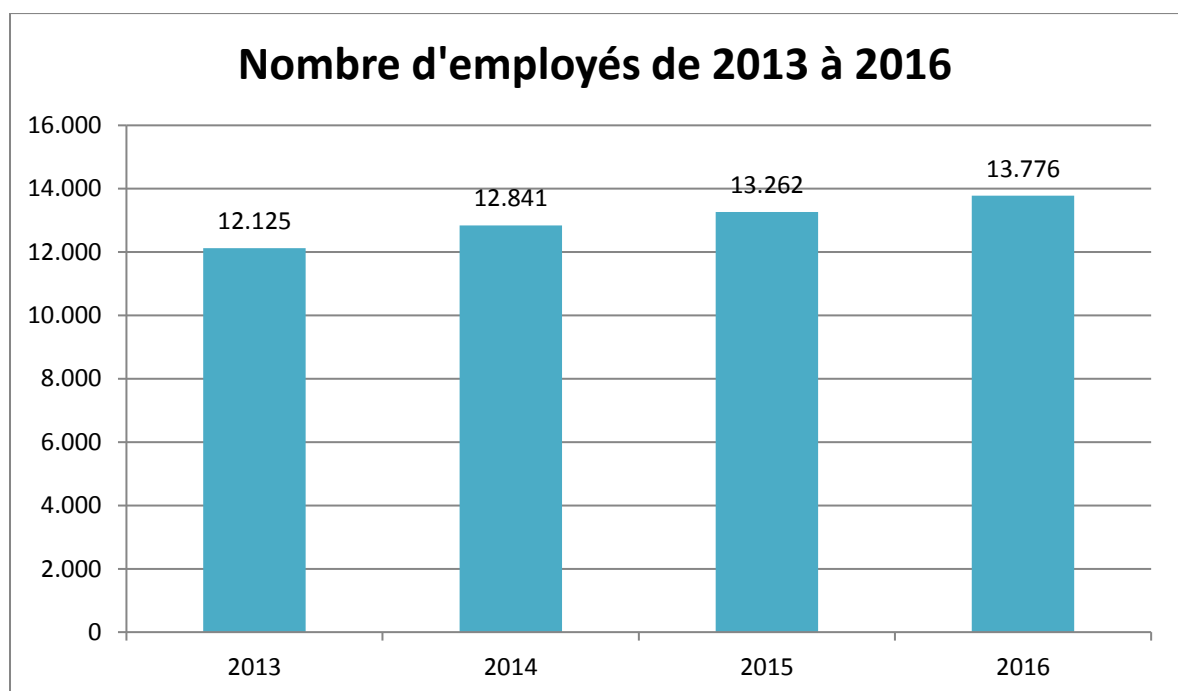
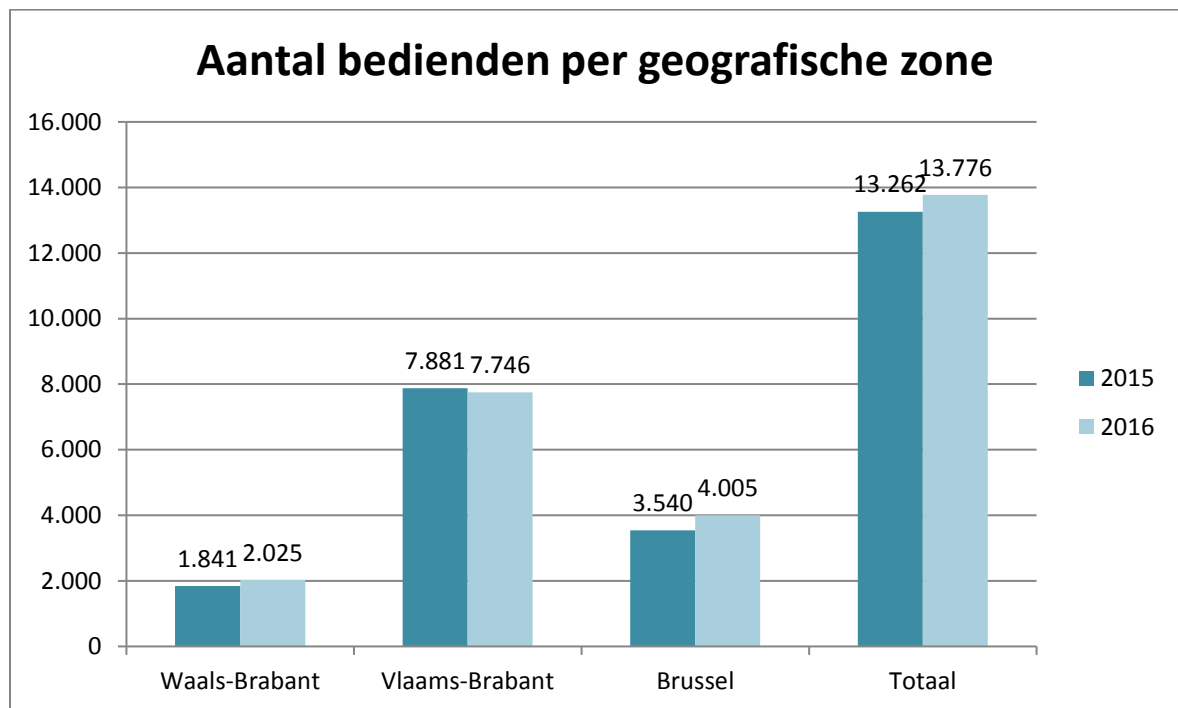
Aantal bedienden PC 209 (situatie op 31/12/2016)

Regio	Aantal bedienden
Brussel	4.005
Waals-Brabant	2.025
Vlaams-Brabant	7.746
Totaal	13.776

In totaal zijn er 13.776 bedienden tewerkgesteld binnen 621 bedrijven.

In onderstaande tabel en grafiek wordt er een vergelijking gemaakt van het aantal bedienden dat tewerkgesteld is in de metaalsector (PC 209) in 2016 ten opzichte van 2015.

	Waals-Brabant	Vlaams-Brabant	Brussel	Totaal
2016	2.025	7.746	4.005	13.776
2015	1.841	7.881	3.540	13.262



2. PC 219: Bedienden diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing België

De hieronder weergegeven informatie en aantallen zijn gebaseerd op de bijdragen voor 2015 die betaald zijn door de bedrijven uit PC 219 (nationaal).

Aantal bedrijven PC 219 (situatie op 30/03/2017): 31

Aantal bedienden PC 219 (situatie op 30/03/2017): 2.895

PC 219	Aantal bedienden	Aantal bedrijven
2015	2.895	31
2015	1.018	17
2014	2.587	23
2013	2.672	26

3. Werkzoekenden

Een ander doelpubliek van OBMB-FEMB is de groep van werkzoekenden. OBMB-FEMB biedt deze mensen een langdurige, kwalitatieve en intensieve beroepsopleiding aan die via een eindstage een reëel uitzicht biedt op tewerkstelling bij bedrijven uit de sector.

In 2016 werden 10 werkzoekendenopleidingen georganiseerd voor een totaal van 128 werkzoekenden.

III. Opleidingen voor werknemers

1. Financiering door OBMB-FEMB van het open opleidingsaanbod

Het verder ontwikkelen van de competenties bij zowel de huidige als de toekomstige werknemers in de sectoren PC 209 en PC 219. Bij de organisatie van opleidingen beoogt OBMB-FEMB volgende aanpak:

- compacte, praktische en actuele opleidingen verstrekken met een grote herkenbaarheid en toepasbaarheid van het geleerde in een industriële onderneming
- een grote mate van interactiviteit bewerkstelligen tussen de trainer en de deelnemers en tussen de deelnemers onderling
- de deelnemers sensibiliseren voor en begeleiden naar het toepassen en integreren van relevante leerpunten in hun job

Een opleiding mag dus niet een eindpunt of doel op zich zijn, maar eerder een hefboom en katalysator voor het beter en/of efficiënter functioneren van medewerkers.

Zowel langs Franstalige als langs Nederlandstalige kant werkt FEMB-OBMB samen met verschillende partners (andere opleidingsfondsen en erkende opleidingscentra). Deze manier van werken heeft als voordeel dat:

- opleidingen meer regionaal en lokaal georganiseerd kunnen worden. Dit laatste werkt zeker drempelverlagend naar KMO's toe.
- het (potentieel) aantal deelnemers per opleiding verhoogd wordt waardoor de kans dat geplande opleidingen kunnen doorgaan, vergroot wordt.
- er een groter doelpubliek bereikt wordt. Dit heeft tot gevolg dat opleidingen die vernieuwend zijn of snel inspelen op behoeften van bedrijven georganiseerd kunnen worden en dat het opleidingsaanbod verruimd en verbreed kan worden inzake thema's en (niche)doelgroepen. Zo werkt de sector drempelverlagend om zoveel mogelijk bedrijven en medewerkers de kans te geven zich blijvend te ontwikkelen.
- de organisatiefrequentie van de opleidingen wordt verhoogd.
- de opleidingsbehoeften van bedrijven optimaal ingevuld kunnen worden.
- de kosten worden gedrukt omwille van de gedeelde en lagere kosten per deelnemer.
- nieuwe ideeën en werkwijzen kunnen ontstaan door de contacten met andere sectoren (netwerking).

OBMB-FEMB biedt **langs Nederlandstalige zijde** een intersectoraal open opleidingsaanbod aan en doet dit in samenwerking met LIMOB (metaalbedienden Limburg), Vibam (metaalbedienden Antwerpen), Vormetal (metaalbedienden Oost- en West-Vlaanderen), Alimento (voedingsnijverheid), IVOC (confectie) en COBOT (textiel).

Voor de programmatie en evaluatie van het open opleidingsaanbod zijn er verschillende programmacomités opgericht. Deze comités zijn georganiseerd rond enkele thema's van

opleidingen. Zo zijn er de comités 'Leidinggeven en communicatie', 'Logistiek, kwaliteit, veiligheid en milieu', 'Financiële en commerciële opleidingen', 'Talen' en 'Sector specifieke opleidingen'. In ieder programmacomité zitten er opleidingsadviseurs van de verschillende betrokken sectorfondsen. De reden voor het oprichten van deze comités is dat de leden ervan de vinger aan de pols houden wat betreft nieuwe opleidingen rond deze thema's en de evaluatie en de opvolging verzorgen voor de opleidingen in dat domein. Halfjaarlijks evalueren zij, sturen zij bij en werken zij het nieuwe opleidingsaanbod uit voor het komende semester.

Tenslotte bestaat er langs Nederlandstalige zijde een samenwerking met INOM Bedienden, het Vlaams sectorfonds van de bedienden van de metaal. Via hen worden er webinars en opleidingen op het vlak van e-learning en Blended Learning aangeboden. Ten slotte zorgt de overeenkomst tussen Cevora (sectorfonds van het aanvullend paritair comité voor bedienden) en INOM Bedienden ervoor dat de bedienden van de metaalbedrijven zich kunnen inschrijven in opleidingen op het vlak van technische informatica (van Cevora).

Langs Franstalige kant zijn er partnerschappen aangegaan met de sectorfondsen Cefora, CPEHN en IREC, respectievelijk het sectorfonds van het aanvullend paritair comité voor bedienden, het sectorfonds van de bedienden in de metaal in Henegouwen-Namen en het sectorfonds van de confectie. Hierdoor kunnen de bedrijven van OBMB-FEMB hun bedienden langs Franstalige zijde inschrijven in de open opleidingen van die sectoren en vice versa.

De samenwerking met Cefora heeft veel succes. De bedienden uit het PC 209 en 219 hebben op die manier toegang tot alle Cefora-opleidingen voor zover deze niet voorkomen in het aanbod van FEMB-OBMB. Verder zijn er samenwerkingen opgezet met opleidingscentra zoals Vidyas, Upskill en IBC zodat de bedienden van OBMB-FEMB kunnen aansluiten bij het open opleidingsaanbod van deze partners.

Sinds 2016 organiseert OBMB-FEMB bediendenopleidingen in samenwerking met CPEHN.

De uitvoering van de opleidingen van OBMB-FEMB wordt toegekend aan externe opleiders, die geselecteerd worden op hun kwaliteit. De opleidingen vinden plaats in Brussel, Vlaanderen en Wallonië. Opleidingen georganiseerd in open aanbod bij OBMB-FEMB zijn gratis of tegen een sterk gereduceerde prijs voor bedrijven PC 209-219. Een 200-tal opleidingen worden op deze manier jaarlijks aangeboden voor bedienden en bedienden behorend tot de risicogroepen. Inschrijvingen kunnen rechtstreeks gedaan worden via de website.

Voor bedrijven met een opleidingsvraag die niet gelieerd kan worden aan het geplande aanbod, wordt door de adviseurs onderzocht of het opleidingsthema kan worden opgenomen in het aanbod en kan worden opengesteld voor andere geïnteresseerde bedrijven.

2. Het opleidingsjaar 2016 in cijfers

2.1 Algemeen

Informatie	Aantal
Cursussen	270
Bedrijven	92
Inschrijvingen	547
Opleidingsuren	7.375

In 2016 namen er in totaal 547 bedienden uit 92 bedrijven deel aan de opleidingen die geprogrammeerd stonden in het open opleidingsaanbod. 288 personen van de 547 (53%) behoorden tot de risicogroepen.

Volgende bedienden worden beschouwd als risicobedienden:

- bedienden ouder dan veertig jaar
- bedienden jonger dan 26 jaar
- bedienden met een diploma niet hoger dan hoger secundair onderwijs
- bedienden waarbij geen overeenkomst bestaat tussen hun diploma en hun huidige functie
- bedienden die gedurende tien jaar dezelfde functie hebben uitgevoerd
- bedienden die een functie uitoefenen die voldoet aan één van volgende criteria:
 - zeer uitvoerende administratieve functies
 - functie-inhoud die geïntegreerd kunnen worden in een andere functie
 - functies waarvan bepaalde onderdelen geautomatiseerd kunnen worden
- bedienden die zich in één van de volgende situaties bevinden:
 - collectief ontslag
 - herstructurering
 - invoering van nieuwe technologieën
 - invoering van nieuwe werkmethodes
 - reorganisatie van functies, cellen, diensten of onderneming

2016	Informatica	Talen	Sociale vaardigheden	Technische vaardigheden	Totaal
Voorjaar FR	31	17	28	4	80
Voorjaar NL	46	22	144	8	220
Najaar FR	30	21	39	1	91
Najaar NL	27	47	79	3	156
	134	107	290	16	547

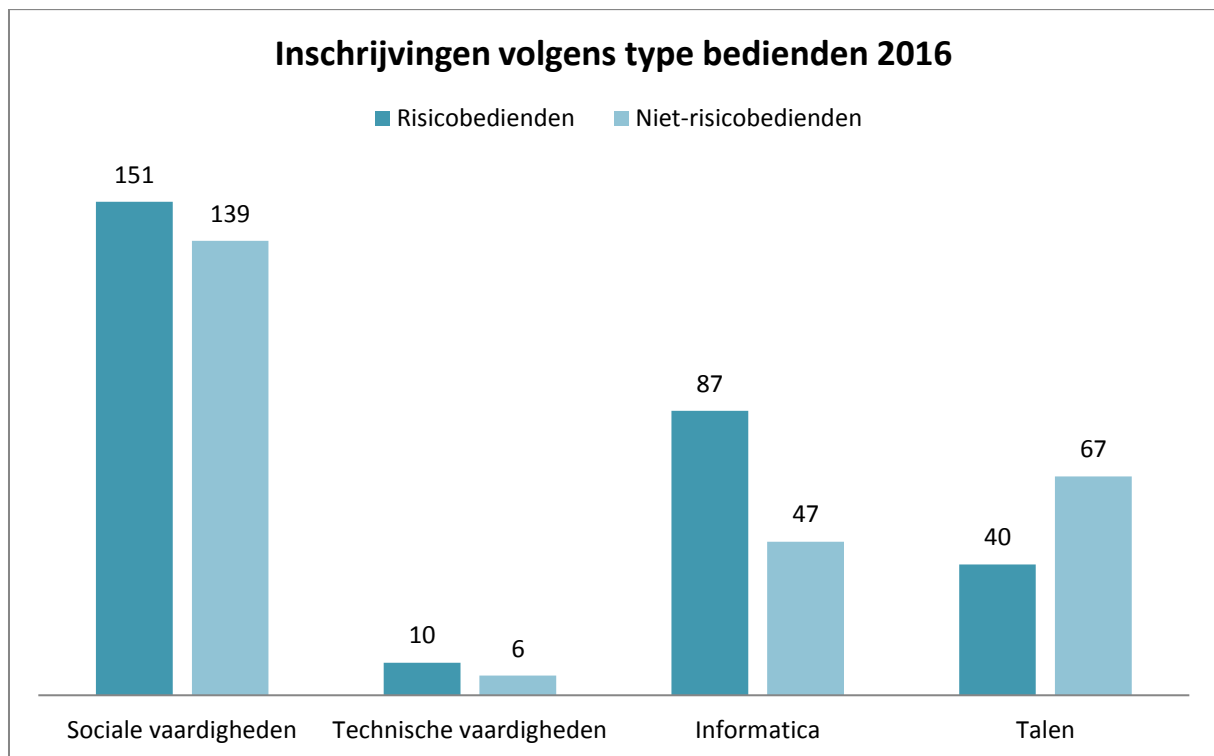
2015	Informatica	Talen	Sociale vaardigheden	Technische vaardigheden	Totaal
Voorjaar FR	31	15	32	2	80
Voorjaar NL	38	25	94	3	160
Najaar FR	16	11	23	1	51
Najaar NL	19	19	65	4	107
	104	70	214	10	398

2014	Informatica	Talen	Sociale vaardigheden	Technische vaardigheden	Totaal
Voorjaar FR	24	4	22	6	56
Voorjaar NL	50	30	66	12	158
Najaar FR	25	2	14	2	43
Najaar NL	21	10	48	10	89
	120	46	150	30	346

2013	Informatica	Talen	Sociale vaardigheden	Technische vaardigheden	Totaal
Voorjaar FR	53	7	24	0	84
Voorjaar NL	65	15	62	9	151
Najaar FR	18	3	14	0	35
Najaar NL	32	12	47	5	96
	168	37	147	14	366

Wanneer we kijken naar het type opleiding waarvoor gekozen werd, zien we dat opleidingen in sociale vaardigheden het vaakst georganiseerd werden (53%), gevolgd door informatica-opleidingen (24%), taalopleidingen (20%) en opleidingen in technische vaardigheden (3%). Wanneer we de cijfers van 2016 vergelijken met die van 2015 stellen we een stijgende participatie vast van 37% (van 398 deelnemers naar 547).

2.2 Verhouding risicobedienden/bedienden



IV. Financiële tegemoetkomingen

1. Opleidingspremies

Alle bedrijven die lid zijn van PC 209 of PC 219 kunnen tussenkomsten vragen voor bedrijfsinterne trainingen van zowel bedienden als risicobedienden. FEMB-OBMB komt tussen onder volgende voorwaarden:

- De aanvraag voor tussenkomst bij bedrijfsinterne opleiding dient online ingediend te worden.
- De gehandtekende aanwezigheidslijsten, een kopie van de opleidingsfactuur, een korte inhoudsbeschrijving en de goedkeuring van de sociale partners dienen toegevoegd te worden aan de aanvraag.
- Sinds maart 2016 bedraagt de tussenkomst €15/bediende/gevolgd lesuur totdat het budget in de ondernemingsportefeuille uitgeput is.

39 bedrijven hebben een subsidie aangevraagd op basis van hun opleidingsbudget 2016. OBMB-FEMB kwam in 2016 tussen in de kosten van bedrijfsinterne opleidingen voor een totaal van €165.871.

2. Kredietlijn bij VDAB

Sinds augustus 2003 heeft OBMB-FEMB een overeenkomst met de VDAB met betrekking tot het openstellen van een VDAB-Kredietlijn voor bedrijven behorende tot PC 209 en PC 219. De kredietlijn wordt gegeneerd uit de cofinancieringen tussen OBMB-FEMB en VDAB die gebeuren in het kader van opleidingen voor werkzoekenden.

De kredietlijn kan gebruikt worden om een korting te krijgen van 50% op de facturen van de werknemersopleidingen voor bedienden die VDAB organiseert (met goedkeuring door OBMB-FEMB om de korting af te trekken van de kredietlijn). Voor de opleiding van Nederlands op de Werkvloer geldt er een korting van 100% dus deze opleidingen zijn gratis voor de lidbedrijven van OBMB-FEMB.

3. Betaald Educatief Verlof (BEV)

OBMB-FEMB reikt attesten uit voor de erkenning van 'Betaald educatief verlof', waardoor de werkgever een gedeeltelijke recuperatie kan krijgen van de loonkost voor opleidingen die gefinancierd worden door de werkgever, overeenkomstig het aantal gevolgde opleidingsuren.

De lidbedrijven van OBMB-FEMB kunnen gebruik maken van BEV indien de opleiding door OBMB-FEMB wordt erkend. Deze erkenning kan op 2 manieren gebeuren. Ten eerste zijn alle opleidingen die OBMB-FEMB organiseert in haar open aanbod erkend om een attest Betaald Educatief Verlof uit te reiken (indien de opleiding minimum 32 uur duurt, gespreid over één schooljaar). Een tweede optie is de erkenning van alle opleidingen die op initiatief van het bedrijf zelf georganiseerd worden. Het attest Betaald Educatief Verlof kan opgemaakt worden voor de opleidingen waarvoor subsidies zijn aangevraagd bij OBMB-FEMB, maar ook opleidingen waarvoor geen subsidies zijn aangevraagd kunnen ingediend worden om het attest te bekomen, mits de hieronder vermelde papieren zijn ingediend.

Procedure:

- Het bedrijf vult, per opleiding, het online aanvraagformulier in.
- Het bedrijf voegt een kopie van de aanwezigheidslijst per opleidingsdag toe. Deze is getekend door zowel de lesgever als de deelnemers. Verder moet ook de opleidingsfactuur bij de aanvraag toegevoegd worden.
- Na ontvangst valideert OBMB-FEMB de aanvraag en stuurt de nodige attesten op aan de aanvrager, die de attesten samen met het aanvraagdossier stuurt naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst 'Betaald Educatief Verlof'. Het aanvraagdossier bevat het getuigschrift van nauwgezetheid, de aangifte van schuldvordering en de individuele steekkaart van de werknemer.

In 2016 heeft OBMB-FEMB 126 attesten Betaald Educatief Verlof opgemaakt voor 11 bedrijven uit de sector voor een totaal van 5.700 opleidingsuren.

V. Opleidingen voor werkzoekenden

1. Algemeen

Werkzoekendentrajecten worden bij OBMB-FEMB al jaren georganiseerd, en ook in 2016 is dat niet anders. Er zijn twee hoofdredenen waarom deze opgezet worden. De eerste reden is de sociale overweging dat werkzoekenden een kwalitatief traject doorlopen zodat zij voorbereid worden op tewerkstelling binnen de sector. De tweede reden is van economische aard: bedrijven hebben moeite om een aantal knelpuntberoepen in te vullen. Zij vinden te weinig profielen die voldoen aan de eisen die er gesteld worden aan bepaalde profielen. Op basis van deze twee invalshoeken bepaalt OBMB-FEMB welke opleidingstrajecten er opgezet worden. Weten welke functies moeilijk in te vullen zijn binnen de sector, maar ook kennis hebben van het profiel van de werkzoekenden, is hierbij onontbeerlijk.

Bij het organiseren van een opleidingstraject voor werkzoekenden wordt volgend stappenplan gevolgd. Eerst wordt er een analyse gemaakt van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen de sectoren. De inhoud van het opleidingsprogramma wordt aangepast aan de noden van de sectorbedrijven.

Eens de opleiding ingepland is, worden er verschillende infomomenten en selectiedagen georganiseerd om elke geïnteresseerde werkzoekende de kans te geven om zich kandidaat te stellen voor een opleiding. Voor OBMB-FEMB is het belangrijk om op een juiste manier te communiceren met het doelpubliek. Daarom wordt er aandacht besteed aan de wijze van communicatie van het aanbod. Verschillende kanalen worden ingezet bij de bekendmaking van de opleiding: een campagne via de papieren media aan de hand van een advertentie in de weekendkranten. We richten ons hierbij op de Streekkrant en de Zondagskrant aangezien deze het meest gelezen worden door werkzoekenden. Verder wordt er op het internet informatie gegeven over de opleiding. Dit gebeurt via de website van de VDAB/Bruxelles Formation en die van OBMB-FEMB. Een derde rekruteringskanaal is die van mailings. VDAB doet een mailing naar mogelijke kandidaten op basis van de verworven diploma's en de reeds opgedane werkervaring.

Aangezien er steeds meer kandidaten dan opleidingsplaatsen zijn, wordt er een voortraject georganiseerd waarin verschillende testen afgenomen worden.

Een eerste test die afgenomen wordt, is een technische test. Deze wordt niet bij alle opleidingen afgenomen, maar gebeurt eerder bij de opleidingen met een technische insteek. Vervolgens wordt er met iedere kandidaat (die geslaagd is op de technische test) een motivatiegesprek gehouden om te peilen naar de beweegredenen om de opleiding te volgen. Er wordt tijdens deze gesprekken ook gekeken naar de werkervaring en de diploma's die de kandidaat reeds heeft verworven.

Een derde test die afgenomen wordt is een psychologische test. Hierbij wordt er een vergelijking gemaakt tussen het psychologisch gewenste profiel van een bepaalde functie (dit werd samengesteld op basis van een bevraging bij de bedrijven naar het gewenste profiel) en het profiel van de kandidaat. Dit laat toe om kandidaten te selecteren die eigenschappen hebben die overeenstemmen met de eigenschappen die belangrijk zijn voor een bepaalde functie. Deze test wordt ook niet bij alle trajecten afgenomen.

De werkzoekendenopleidingen worden georganiseerd in samenwerking met Bruxelles Formation en VDAB en/of andere partners (opleidingsinstituten, onderwijs en andere sectorale fondsen).

Naast de financiering van deze opleidingen heeft OBMB-FEMB als taken:

- de selectie van de kandidaten
- de continue evaluatie van het programma op inhoud en kwaliteit
- de begeleiding van de cursisten tijdens de opleiding (individuele begeleiding – workshops voor het zoeken naar werk)
- het zoeken naar stageplaatsen mét vacature bij sectorbedrijven
- de opvolging van de bedrijfsstages met het oog op duurzame tewerkstelling binnen de sector

2. Werkzoekendenprojecten 2016 in cijfers

Projecten	Periode	Aantal uren	Deelnemers aantal	Totaal	Partners
Industrieel Tekenaar Vilvoorde-Gent	03/11/15-25/11/16	1.655,5	17	29.799	Vdab, Vormetal
Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster	28/09/15-15/07/16	994	15	14.910	Interface 3, Cevora, Fonds voor vorming Scheikundige Nijverheid, Bruxelles Formation
	26/09/16-15/07/17	994	15	14.910	
CAO-DAO Solidworks	23/11/15-01/04/16	546	12	6.552	Bruxelles Formation
Gestion de la Qualité et de la Sécurité	09/05/16-04/11/16	707	12	8.484	Bruxelles Formation
Dessinateur industriel	16/05/15-03/06/16	1092	11	12.012	Bruxelles Formation
	01/10/16-31/07/17	1092	10	10.920	
Employée Bureautique Bilingue	23/11/15-10/11/16	1.446,5	13	18.804,5	Interface3
	07/11/16-10/11/17	1.439	14	20.146	
Employé achats industriels	01/12/16-09/06/17	672	9	6.048	Bruxelles Formation
Totaal		10.638	128	142.585,5 (*)	

(*) Het totale aantal uren opleiding: er moet rekening gehouden worden met het feit dat bepaalde opleidingen reeds gestart zijn in 2015 of pas eindigen in 2017.

3. Beknopte voorstelling van de projecten

3.1 Industrieel Tekenaar

Dit opleidingstraject voor werkzoekenden verloopt in partnerschap met Vormetal en VDAB (Antwerpen, Gent, Vilvoorde en Brugge). Deze opleiding wordt al jaren georganiseerd door OBMB-FEMB omdat de tewerkstellingscijfers voor dit project zeer goed zijn en de vraag naar stageplaatsen altijd groter is dan het aantal stagiairs.

In 2016 vonden er 2 opleidingen Industrieel Tekenaar plaats op 2 verschillende locaties (Vilvoorde en Gent). Ze zijn begonnen in november 2015 en afgelopen in november 2016. Ieder traject loopt over een periode van 13 maanden:

- Groep Gent-Vilvoorde: november 2015-november 2016

In totaal namen 17 personen deel aan deze opleiding.

Tijdens het traject voorzien we een tussentijdse stage van drie weken en een eindstage van vier weken. In 2016 waren er bij de vraag naar stages 10 bedrijven die gereageerd hebben. Alle cursisten deden een stage in een bedrijf uit de metaalsector. Alle cursisten hebben werk gevonden na de opleiding.

3.2 Tweektalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster

Voor het project rond tweetalige administratieve en boekhoudkundige medewerksters doet OBMB-FEMB beroep op het opleidingscentrum Interface 3. Andere partners in het project zijn Cevora, Co-Valent (Fonds voor beroepsvorming van de bedienden in de scheikundige nijverheid) en Bruxelles Formation. Deze opleiding start steeds in september en loopt over een periode van 9 maanden. Eind juli studeren de cursisten dus af. Deze opleiding werd door OBMB-FEMB mede georganiseerd voor de looptijd 2015-2016 en voor 2016-2017. Er waren 30 cursisten in de twee opleidingen samen.

In de periode juni-juli is er een stageperiode voorzien van zes weken. Voor de stage in juni 2016 hebben 8 bedrijven een stageplaats aangeboden aan de cursisten. Iedereen deed een stage, waarbij 4 stages doorgingen in de bedrijven van OBMB-FEMB. 6 van de 12 cursistes vonden werk na de opleiding, waarvan geen in de sector.

3.3 CAO-DAO (Solidworks)

Dit opleidingsprogramma wordt georganiseerd in samenwerking met Bruxelles Formation en vindt plaats in Ukkel. Er vond één sessie plaats in 2016 waaraan in totaal 12 cursisten deelnamen. Elk traject duurt ongeveer 4 maanden, stage inbegrepen. Op het einde van de opleiding mogen de deelnemers een stage doen van 6 à 8 weken.

In de sessie die georganiseerd werd van november 2015 tot april 2016 hebben 4 van de 12 deelnemers een stage gedaan, waarvan 3 in een bedrijf uit PC 209. 5 personen hebben een job gevonden, waarvan één in het bedrijf uit PC 209 waar hij stage gelopen had.

3.4 Gestion de la Qualité et de la Sécurité

Deze opleiding, georganiseerd in samenwerking met Comase en Bruxelles Formation, laat de werkzoekenden toe om zich te bekwamen op het vlak van kwaliteit en veiligheid. In 2016 werden er 12 cursisten geselecteerd (de meesten hadden een voorgeschiedenis op farmaceutisch vlak of op het vlak van milieubeheer).

4 personen hebben de opleiding verlaten: 2 omdat ze werk gevonden hebben en 2 om medische redenen. Van de 8 overige cursisten hebben er 6 een stage gedaan, waarvan 2 in PC 209. 4 personen hebben werk gevonden, waarvan 1 in een bedrijf van PC 209, aansluitend op zijn stage.

3.5 Acheteur Industriel

Dit opleidingstraject is in 2016 voor het eerst georganiseerd in samenwerking met Bruxelles Formation. De opleiding is gestart in december en zal in het voorjaar van 2017 eindigen met een stage van 6 à 8 weken. Drie bedrijven uit PC 209 hebben reeds aangegeven dat ze geïnteresseerd zijn om een stageplaats aan te bieden.

3.6 Employée Bureautique Bilingue

De doelstelling van deze opleiding is om polyvalente bedienden op te leiden met een goede basis van het Frans en het Nederlands.

Een sessie 2015-2016 is begonnen op 23 november 2015 en gestart met 13 deelnemers. 3 personen hebben de opleiding verlaten omdat ze werk gevonden hebben. De 10 overige cursistes hebben een stage gedaan, waarvan 5 in PC 209. Tijdens de eerste 6 maanden na de stage hebben 2 personen werk gevonden, waarvan 1 in PC 209.

Een nieuwe sessie 2016-2017 is gestart in november 2016 met 14 deelnemers. De stage is voorzien in oktober 2017.

3.7 Dessinateur Industriel

Dit opleidingstraject wordt georganiseerd in samenwerking met Bruxelles Formation. Gedurende een periode van ongeveer 1 jaar worden de deelnemers opgeleid naar het beroep van tekenaar. Zoals de andere opleidingen eindigt deze opleiding met een stage van 6 à 8 weken.

De opleiding is van start gegaan met 11 deelnemers in augustus 2015 en ze is afgelopen in juni 2016. 8 personen hebben een stage gedaan, waarvan 6 in PC 209. 7 personen hebben werk gevonden na de opleiding, waarvan 4 in PC 209.

Een nieuwe sessie 2016-2017 is van start gegaan in oktober 2016 met 10 deelnemers. Vanaf de maand mei 2017 zullen ze een stage doen van 6 à 8 weken

VI. Outplacement

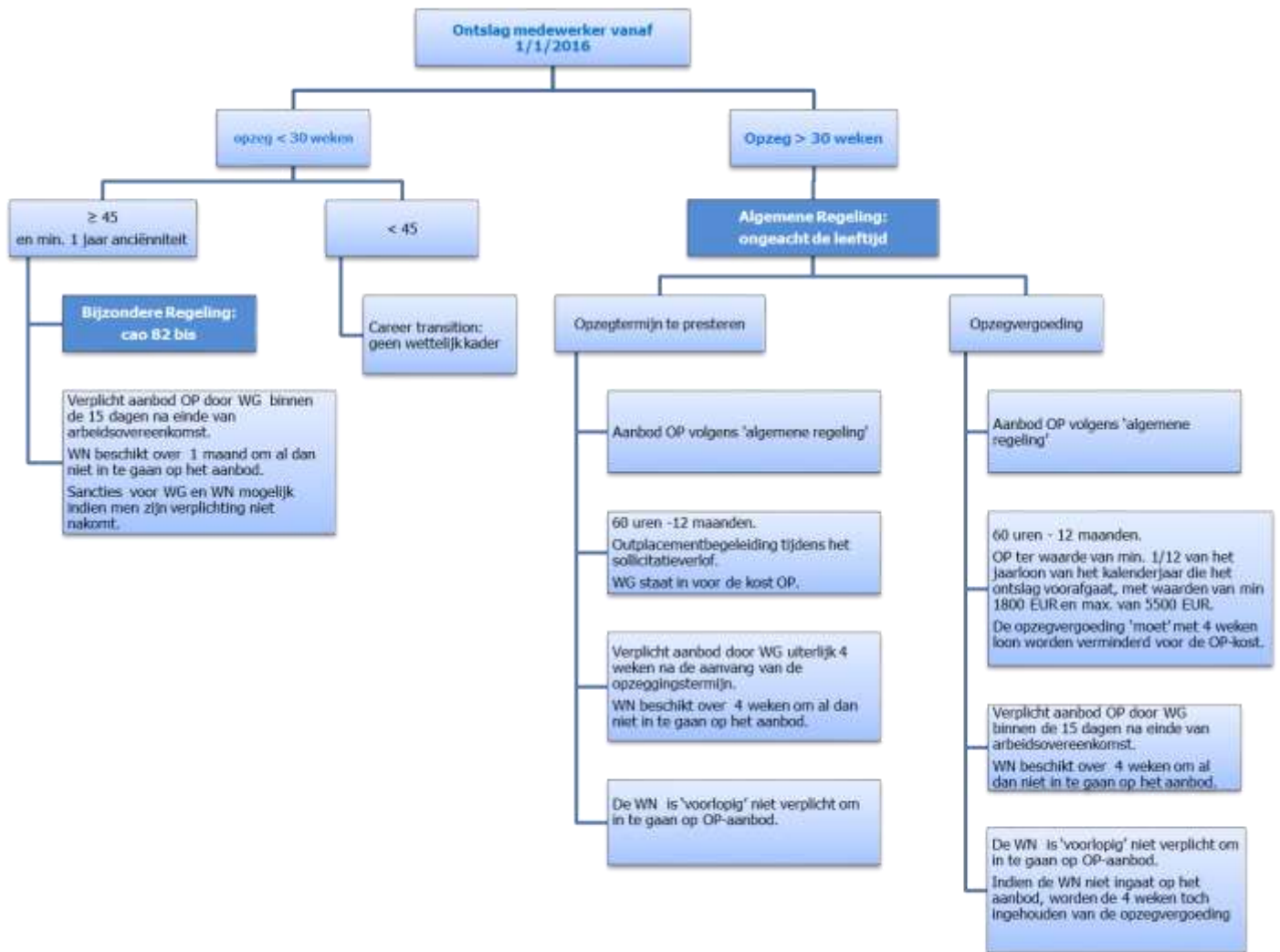
1. Meerwaarde voor de sector

OBMB-FEMB neemt sinds enkele jaren ook een rol op in de outplacementbegeleiding voor bedienden die ontslagen worden in één van de lidbedrijven. Er is geopteerd om de begeleidingen tijdens het outplacementtraject over te laten aan een externe partner, nl. Galilei. De rol van OBMB-FEMB is tweeledig. Enerzijds treedt OBMB-FEMB op als opleidingspartner tijdens het outplacement: deelnemers kunnen gratis deelnemen aan de opleidingen die OBMB-FEMB organiseert. Daarnaast kan men ook beroep doen op een opleidingsadviseur van OBMB-FEMB om advies te krijgen over opleidingen die aansluiten bij de jobaspiratie van de deelnemer. Anderzijds vormt OBMB-FEMB de link naar de metaalsector en de sector van de controle-organismen. De opleidingsadviseurs hebben een goede kennis van de bedrijven in de sector en hun noden. Op basis van deze informatie kunnen de adviseurs de deelnemers oriënteren in hun zoektocht. Daarnaast kan er ook een goede inschatting gebeuren van de nodige competenties en hoe men deze verder kan ontwikkelen.

Samenvattend kunnen we zeggen dat 4 factoren een meerwaarde brengen voor de sector en de ontslagen bedienden die een outplacementbegeleiding volgen:

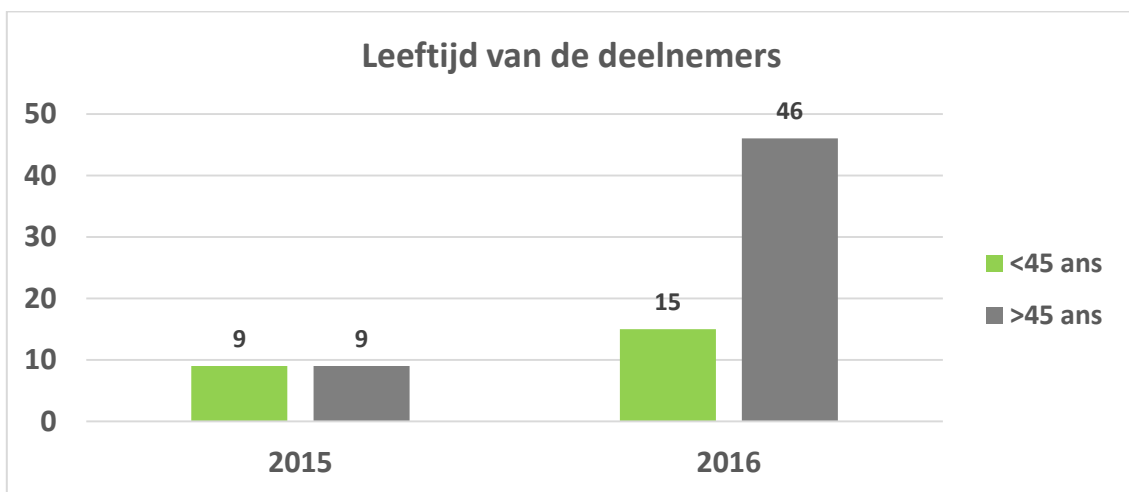
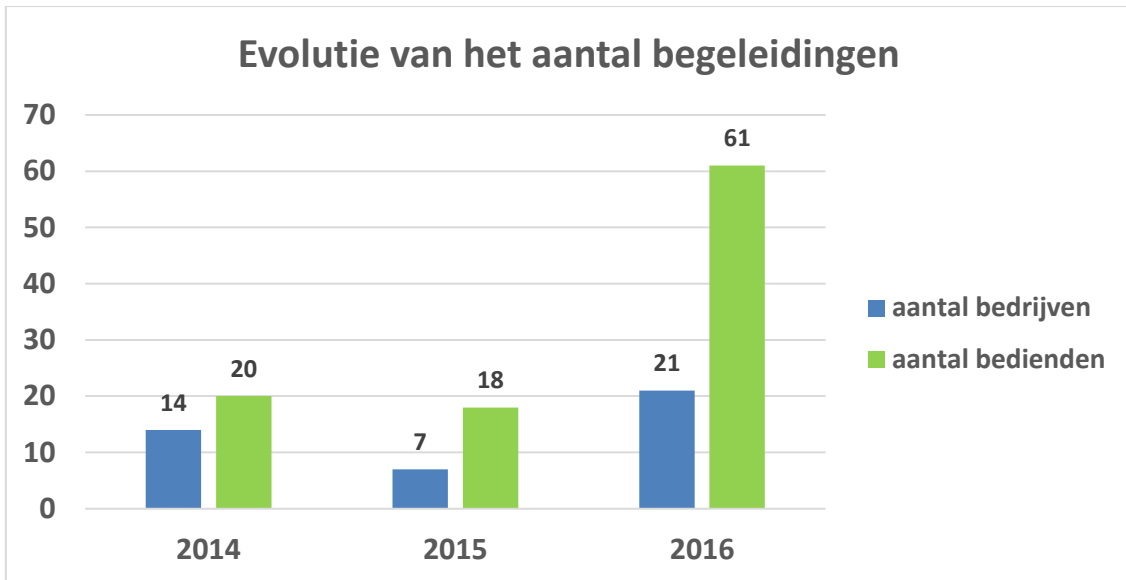
- **Lidbedrijven kunnen genieten van een voordelig tarief**
Als bedrijf uit PC 209 of PC 219 krijgt u een korting van ongeveer 25% op een aantal groeps- en individuele programma's die Galilei aanbiedt.
- **Gratis opleidingsmogelijkheden voor de deelnemer**
Tijdens de outplacementbegeleiding hebben deelnemers gratis en ongelimiteerd toegang tot een 100-tal opleidingen die OBMB-FEMB organiseert. Ook advies over welke opleiding het best past bij hun jobdoelwit en hun huidige competenties, kan aangevraagd worden.
- **Garantie van kwaliteit**
OBMB-FEMB heeft een marktonderzoek gedaan bij verschillende outplacementpartners op basis van een aantal kwaliteitsparameters. Hieruit werd Galilei gekozen als partner. Daarnaast worden de begeleidingen door Galilei opgevolgd en afgetoetst op hun kwaliteit op basis van evaluaties en een kwaliteitsdraaiboek.
- **Link naar de metaalsector en de sector van de controleorganismen**
Deelnemers die graag terug aan de slag willen in de sector, kunnen hiervoor van OBMB-FEMB informatie en ondersteuning krijgen.

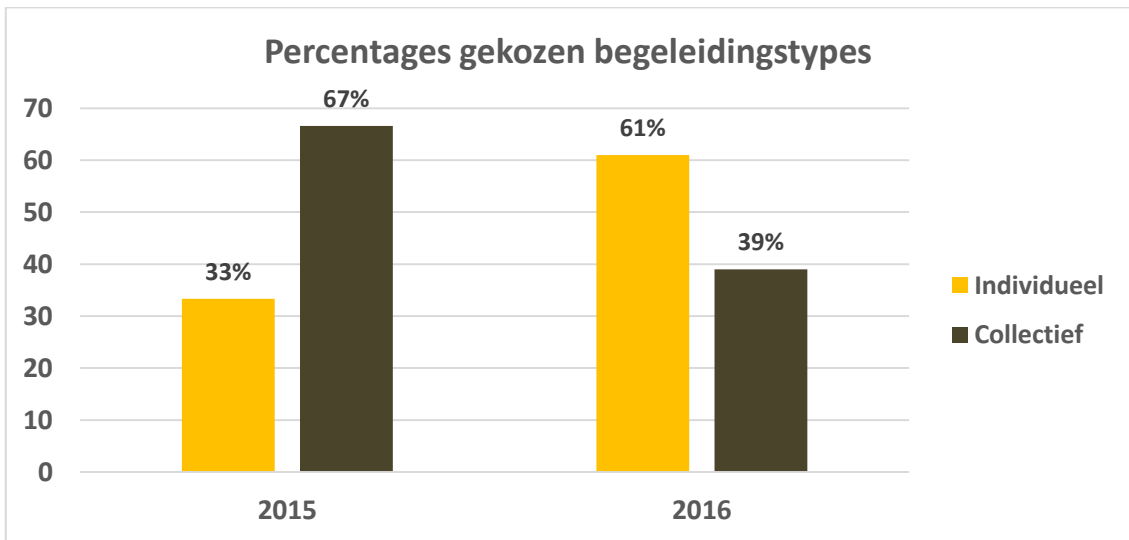
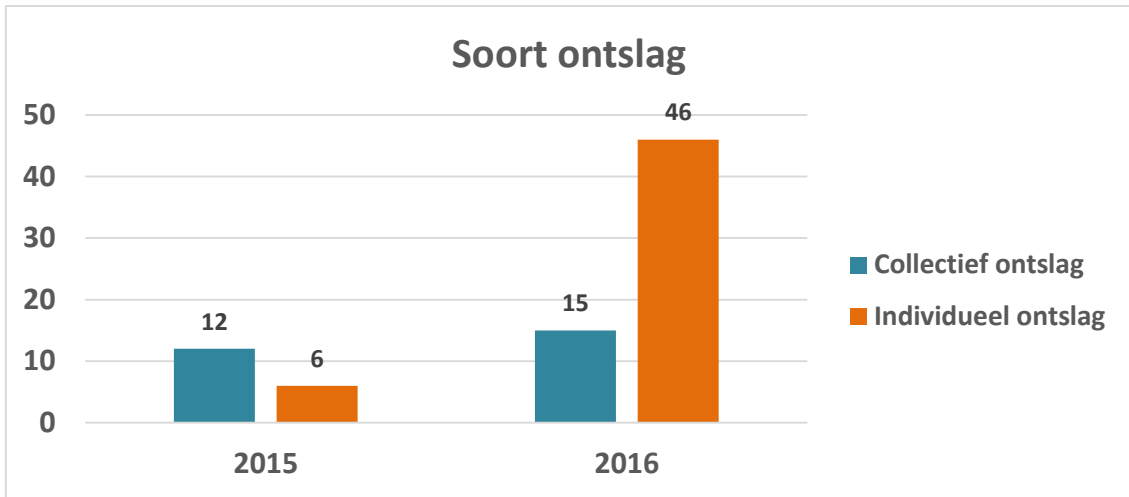
2. Verschillende outplacementtrajecten



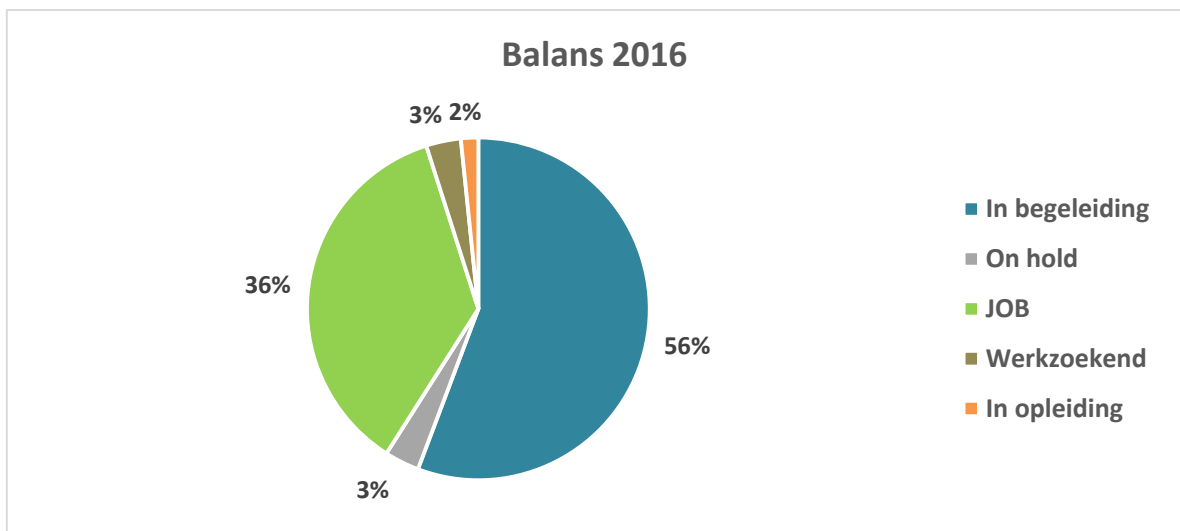
3. Outplacement 2016 in cijfers

61 personen zijn gestart met hun outplacementbegeleiding in 2016 via OBMB-FEMB en Galilei. Deze 61 personen kwamen uit 21 lidbedrijven. In 2016 waren er dus bijna 3 keer zoveel personen en bedrijven in een outplacementprogramma dan in 2015.





Wanneer we kijken naar de 61 begeleidingen die zijn opgestart in 2016, zien we dat het merendeel nog in begeleiding is (56%). Bij 36% is de begeleiding uitgemond in tewerkstelling.



VII. Ready for take-off

Begin 2016 heeft FEMB-OBMB een begeleidingsprogramma ontwikkeld om een antwoord te bieden op de behoeften die de bedrijven hebben. Het programma richt zich tot alle bedienden die pas zijn aangeworven of die recent een nieuwe functie gekregen hebben. Het gaat om een combinatie van opleidingen (zowel klassikale als webinars) met individuele coaching, wat ervoor zorgt dat het leereffect gemaximaliseerd wordt.

Er zijn verschillende formules mogelijk :

- Formule 'Full option': een combinatie van opleidingen (gratis gedurende 12 maanden na de start in een nieuwe functie) en individuele coaching (max. 6u).
- Formule 'Training': alleen opleidingen, zowel klassikale opleidingen als webinars (gratis gedurende 12 maanden na de start in een nieuwe functie)
- Formule 'Coaching': alleen coaching (max. 6u)

VIII. Jobs & CV's

Via de pagina 'Jobs & CV's' op onze website willen we de link leggen tussen de bedrijven van de sector en personen die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. In het deel 'Jobs' publiceren we maandelijks de functies die ontstaan binnen een aantal van de lidbedrijven die de toestemming hebben gegeven om de jobs die op hun website staan te plaatsen op die van OBMB-FEMB. Op de pagina 'CV's' kunnen de bedrijven een korte samenvatting terugvinden van personen die op zoek zijn naar werk (via een link kunnen de bedrijven de volledige CV ontvangen).

Deze webpagina verbindt de bedrijven uit de sector van OBMB-FEMB en de mensen die een werkzoekendenopleiding of een outplacementtraject volgen. Bezoekers van de website kunnen in een paar klikken een goed overzicht krijgen van de openstaande vacatures binnen de sector. Ze kunnen eveneens snel jobs opzoeken in functie van regio en functiecategorie.

Momenteel hebben 12 bedrijven de toelating gegeven om maandelijks hun vacatures te publiceren op de website van OBMB-FEMB. Tijdens de contacten met de deelnemers van de werkzoekenden- en outplacementtrajecten, leggen de consultants steeds uit hoe de pagina werkt zodat de kans op werk voor deze personen verhoogd wordt.

IX. Uitdragen van de OBMB-FEMB-boodschap

OBMB-FEMB gebruikt verschillende kanalen om ervoor te zorgen dat zowel de bedrijven als de (toekomstige) medewerkers binnen de sector op de hoogte blijven van de diensten waarop zij beroep kunnen doen.

1. Mailings

Sinds 2005 stuurt OBMB-FEMB maandelijks een mailing waarin de opleidingen van de komende 6 weken in vermeld worden. Daarnaast stuurt OBMB-FEMB ook maandelijks een Focus-mailing waarin er dieper ingegaan wordt op een specifiek thema, zoals veiligheid. In deze mailing worden dan ook de komende opleidingen rond dit thema opgenomen.

2. Kalenders

Twee keer per jaar stuurt OBMB-FEMB de opleidingskalender via de post naar alle lidbedrijven zodat zij een duidelijk overzicht hebben van de geplande opleidingen van het volgende semester. Telkens wanneer een medewerker deelneemt aan een opleiding van OBMB-FEMB, ontvangt de persoon bij de start van de opleiding een informatiefolder en een overzicht van de opleidingen die georganiseerd worden in dat semester.

3. Bedrijfsbezoeken

In 2016 hebben de adviseurs 110 bedrijven bezocht, meestal omdat er een mogelijkheid was om een stage aan te bieden in het kader van de werkzoekendentrajecten, maar eveneens om de verschillende diensten van OBMB-FEMB toe te lichten.

4. De OBMB-FEMB-website

Alle diensten van OBMB-FEMB worden aangeboden via de website: inschrijven in het open aanbod, aanvragen van opleidingspremies, aanvragen van attesten BEV en online zetten van vacatures. Via de website kunnen bedrijven ook alle informatie verkrijgen omtrent deze diensten. Ze kunnen er suggesties indienen omtrent de opleidingen die ze graag willen laten organiseren in het open aanbod van OBMB-FEMB. Daarnaast kunnen ze de laatste mailings raadplegen en volgen voor welke opleidingen de inschrijvingen binnenkort afgesloten worden.

X. Partners OBMB-FEMB

Graag wil OBMB-FEMB de vele partners bedanken die de organisatie van opleidingen mogelijk maakten.

Accent Languages	Co-Valent	LIMOB
ACTIRIS	De Nayer Instituut	LIMTEC-ANTTEC
AIB Vinçotte	Eduho	Novare
Asi-Es	Evoliris	P41
Athena	Het Vlaamse Kruis	RESOC
Axxent	IBC	Galilei
B&D	IFPM-Employés	RTM Vlaams-Brabant
BLCC	Impact	SBM
BCCL	Infidem	SERV
Bruxelles Formation	INOM-Bedienden	Talentop
CEFORA-CEVORA	Interface 3	Kessels & Smit
CEPS	Alimento	UPSKILL
Cobot Bedienden	IVOC-IREC	VDAB
Comase	IRISTECH+	Vidyas
CPEHN	La Comma	VIBAM
EFA		VORMETAL