

Jaarlijkse beleidsmatige PLANNING

JOP 2018
& Jaarrapport 2017

VDAB

Gelezen en goedgekeurd door:

Philippe MUYTERS

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Handtekening:

JEF ROOS

voorzitter Raad van Bestuur VDAB

Fons Leroy

Gedelegeerd Bestuurder VDAB

STRATEGISCHE RAPPORTERING 2017

Indicatoren en doelstellingsparameters voor het kwartaalrapport aan de Raad van Bestuur

ACTIVEREN

SD	OD	Doelstellingen & indicatoren	Doel 2017	Objectief 2018
1		DP1.0 Uitstroom van alle NWWZ*	55%	58%
	2	DP1.2 Uitstroom van NWWZ van 25 tot 54 jaar	52%	56%
	4	DP1.4A Uitstroom van NWWZ <25 jaar (12 m)**	63%	65%
		MI1.4B Uitstroom van NWWZ <25 jaar (6 m)***		
		MI1.4C Uitstroom van laaggeschoolde wz <25 jaar (6 m)		
		MI1.4D Uitstroom van laaggeschoolde wz <25 jaar (12 m)		
		MI1.4E Uitstroom van middengeschoolde wz <25 jaar (6 m)		
		MI1.4F Uitstroom van middengeschoolde wz <25 jaar (12 m)		
		MI1.4G Uitstroom van hoggeschoolde wz <25 jaar (6 m)		
		MI1.4H Uitstroom van hoggeschoolde wz <25 jaar (12 m)		
	5	DP1.5 Uitstroom van NWWZ van 55 jaar en ouder	27%	31%
		MI 1.5A Uitstroom ouderen >50 jaar		
		MI 1.5B Uitstroom ouderen 50-54 jaar		
		MI 1.5C Uitstroom ouderen 55-59 jaar		
		MI 1.5D Uitstroom ouderen 60 jaar en ouder		
	6	MI1.6 Uitstroom van NWWZ - PmAH		
	8	MI1.8 Vervullingspercentage vacatures		

INVESTEREN

3		DP3.0 Uitstroom na competentieversterkende acties	62%	70%
---	--	--	------------	------------

TEVREDENHEID

1		TV1.0 Tevredenheid (TV) werkzoekenden	85%	85%
	8	TV1.8A TV werkgevers (informatie)	85%	85%
		TV1.8B TV werkenden	85%	85%
		TV1.8C TV burgers over Mijn Loopbaan	75%	75%
		TV1.8D TV werkgevers (vacaturewerking)	70%	70%
		TV1.8E TV KMO's (vacaturewerking)	70%	70%
3		TV3.0 TV cursisten	80%	80%
5		TV5.0 TV partners over samenwerking	70%	70%

* uitstroom = uitstroom naar werk, indien de werkzoekendecategorie één van de volgende is: 25, 30, 55, 70, 78, 80, 82, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 93

** uitstroom naar werk van alle NWWZ jonger dan 25 jaar - gemeten 12 maanden na instroom in werkloosheid

*** uitstroom naar werk van alle NWWZ jonger dan 25 jaar - gemeten 6 maanden na instroom in werkloosheid

Noot tevredenheidsmetingen: Intern werd een verandertraject opgestart over de meerwaarde van tevredenheidsmetingen en hun toepassingen. We zullen eerder meten op basis van de verschillende processtappen vanuit de klant dan op basis van algemene bevestigingen. In de loop van 2017 krijgt dit verder vorm. De huidige en nieuwe tevredenheidsmetingen zullen in 2017 dubbel lopen ivf een nulmeting.

MANAGEMENTSAMENVATTING JOP EN JAARRAPPORT VDAB 2018

Het Jaarlijks ondernemingsplan en jaarrapport van VDAB volgt de structuur van de doelstellingencascade die werd afgesproken binnen het beleidsdomein WSE, vertrekkend van de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie. Via diverse dienstverleningsprocessen en projecten draagt VDAB dagdagelijks bij aan de realisatie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.

In 2017 werd duidelijk voelbaar dat de aanhoudende economische crisis achter ons ligt en de aantrekkende economie gaf aanleiding tot een hernieuwde focus op de vele knelpunten op de arbeidsmarkt. De uitstroom naar werk vertoont globaal dan ook een duidelijk stijgende trend. Ook de uitstroom na competentieversterking blijft verder stijgen. VDAB wordt als arbeidsmarktregisseur meer dan ooit uitgedaagd om haar werkzoekende klanten maximaal in de richting van de knelpuntberoepen te oriënteren, en waar nodig op te leiden of te ondersteunen. Zo bleek dat hoewel de uitstroom naar werk na competentieversterking hoog ligt, er nog marge is om de opleidingscapaciteit effectiever in te zetten om werkzoekenden richting de knelpuntberoepen bij te scholen. Op vraag van de minister werkte VDAB daarom een versnellingsplan uit dat focust op een snelle inschatting van de opleidingsbehoefte van de werkzoekenden, een (her)screening van de langdurige werkzoekenden, een uitbreiding van het opleidingsaanbod, onder andere via webleren en mobiele opleidingen en een administratieve vereenvoudiging.

Zo wordt werk gemaakt van een hervorming van de werkplekleerinstrumenten en de administratieve vereenvoudiging van onder andere de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) zodat ook partners deze maatregelen maximaal kunnen inzetten en er zo meer werkzoekenden van deze doeltreffende maatregelen gebruik kunnen maken. Daarnaast werden belangrijke verdere stappen gezet in het herinrichten van de dienstverlening, zowel de bemiddeling als de opleidingen, richting de 6 beroepenclusters in kader van het zogenaamde 'sectorale werking'-model. Er werd naast deze beroepenclusters nog een bijkomende cluster voor de intensieve dienstverlening opgericht, en in het najaar van 2017 werden voor deze clusters managers aangesteld die de kwaliteit en de vraaggerichtheid van de dienstverlening binnen de cluster bewaken.

De uitdaging om de werkzoekenden te activeren richting de knelpuntberoepen gaat ook hand in hand met een consequente opvolging van het zoekgedrag van de werkzoekenden, dewelke sinds 2016 ook tot de bevoegdheden van VDAB behoort. Hoewel de technische implementatie van de controlebevoegdheid goed verlopen was, bleek op grond van de eerste gegevens van 2016 dat de toepassing ervan in de dienstverlening onvoldoende consequent werd opgenomen. Een belangrijke focus voor het management was het remediëren van deze vaststelling met een omvattend actieplan actief en consequent bemiddelen. Sinds 2016 is de uitvoering van de controleopdracht in alle aspecten duidelijk verbeterd. Er blijft echter nog marge voor verbetering en dus blijft het actieplan ook in 2018 van kracht.

In de loop van 2017 werd ook werk gemaakt van het uitbouwen van de dienstverlening voor werkzoekenden die verder van de arbeidsmarkt verwijderd zijn zodat ook deze klanten maximaal kunnen doorstromen naar het NEC, en bij voorkeur een knelpuntberoep. Zo werd in januari de tijdelijke werkervaring voor leefloners (TWE OCMW) de doorstroomgerichte opvolger van de

(voorheen federale) artikel 60 maatregel, en zal op 1 januari 2018 de tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden (TWE VDAB) en het wijk-werken van start gaan. De TWE VDAB vervangt vanaf dan de Tender Intensief Werplekklaren en het wijk-werken is de doorstroomgerichte opvolger van het federale PWA-stelsel. Beide maatregelen zijn gericht op het activeren van werkzoekenden die het potentieel hebben om in het NEC aan de slag te gaan maar eerst geleidelijk werkervaring moeten opbouwen.

Voor de jongeren die niet op school, noch aan de slag, noch in opleiding zijn start VDAB in 2018 met een nieuwe aanpak waarbij er op plaatsen waar deze doelgroep in belangrijke mate aanwezig is, zoals de grotere steden en de Limburgse mijnregio, toegewezen jongerenconsulenten worden aangesteld die zeer laagdrempelig toegankelijk zullen zijn en via jongerenorganisaties deze kwetsbare doelgroep zullen benaderen. Er werd vanuit VDAB intensief bijgedragen aan de verdere vormgeving van het Duaal Leren en het EVC-decreet, wat voor VDAB strategische thema's zijn in haar ambitie om een op competenties gebaseerd loopbaanbeleid te realiseren. Vanaf 2018 neemt VDAB daarom ook de EVC-regie op.

Voor de oudere werkzoekenden startte in 2017 de Actief+ werking op voor 55+ers en werd de blijfwerking hervormd binnen het Focus op Talent beleid. Vanuit de ervaring die VDAB in 2017 heeft opgedaan met de netwerkevents die voor en door 55+ werkzoekenden werden georganiseerd wil VDAB bekijken hoe de dienstverlening naar deze groep maximaal kan inspelen op hun ervaring en talenten en hoe het vacature aanbod hierop kan aansluiten. Het blijft een streven van VDAB om ook bij 55+ers in te zetten op het versterken van de 21^{ste} eeuwse competenties, waaronder ook hun digitale vaardigheden. Met de sociale partners wordt daarom bekeken of het VESOC akkoord 'Samen op de Bres' een update heeft.

Dit laatste brengt ons tot slot bij het streven om in 2018 en volgende jaren een aantal belangrijke procesoptimalisaties te realiseren, waarbij VDAB er naar streeft om digitale communicatievormen en –instrumenten optimaal in te zetten om sneller en beter de dienstverleningsnoden van onze klanten in te schatten. Vanzelfsprekend blijft de aanpak sluitend voor alle klantengroepen, ongeacht hun digitale vaardigheid. Heel wat werkzoekenden verwachten echter van VDAB een gebruiksvriendelijk en doeltreffend online aanbod, en hebben in eerste instantie geen behoefte aan face-to-face dienstverlening als VDAB hen digitaal of telefonisch kan bedienen. Door een digitaal geïnspireerde contactstrategie uit te bouwen wil VDAB haar dienstverlening efficiënter richten op die klanten die de grootste behoefte aan ondersteuning hebben.

Bijkomende doelstellingen vanuit regeringsafspraken

1) Verbeteren Risicomanagement en versterken organisatiebeheersing:

Vanaf 2018 geldt het verhogen van de maturiteit van het risicomanagement als een doel. Binnen VDAB is er een cyclus van strategisch risicobeheer, die in 2017 een nieuwe editie kende met identificatie van een lijst top-risico's. Voor deze risico's zijn beheerders verantwoordelijk gesteld en werd opvolging gedefinieerd. Daarnaast wordt er sinds 2015 ook operationeel risicobeheer uitgebouwd op het niveau van de BPM-processen.

Om het risicomanagement te evalueren ontwikkelde Audit Vlaanderen een model dat in de ganse Vlaamse overheid wordt toegepast. Voor VDAB verrichtte Interne Audit deze evaluatie met inhoudelijke afstemming met Audit Vlaanderen in 2017.

Aan elk van de geëvalueerde elementen van risico-identificatie en –evaluatie en risicobeheer wordt een maturiteitsinschatting toegekend (zie onderstaande tabel). Vervolgens wordt, op basis van een vooraf bepaald gewicht, een gewogen gemiddelde maturiteitsinschatting berekend voor risico-identificatie en –evaluatie enerzijds en risicobeheer anderzijds.

Dit zijn de resultaten voor VDAB:

		Inschatting
Risico-identificatie en –evaluatie	Doelstellingen en risicocascade	4
	Betrokkenen bij de risico-identificatie	4
	Methodiek risico-identificatie	5
	Methodiek risico-evaluatie	5
	Medewerkers, rollen en verantwoordelijkheden	3
	Periodiciteit van de risicoanalyse	4
	Procesdocumentatie van de risicoanalyse	4
	Gewogen gemiddelde maturiteitsinschatting	4,1

		Inschatting
Risicobeheer	Risicostrategie	4
	Risicorespons	3
	Architectuur en operationele effectiviteit van de beheersmaatregelen voor de kernprocessen	3
	Architectuur en operationele effectiviteit van de beheersmaatregelen voor de ondersteunende processen	3
	Medewerkers, rollen en verantwoordelijkheden	3
	Gewogen gemiddelde maturiteitsinschatting	3,2

0	1	2	3	4	5
Onbestaand	Intutief/ ad hoc	Gestructureerde aanzet	Gedefinieerd	Beheerst/ meetbaar	Geoptimaliseerd

VDAB heeft al een hele historiek inzake strategisch risicobeheer. De continuïteit hierin en het bijsturen vanuit vroegere ervaringen geven de basis voor de hoge maturiteit die kan vastgesteld worden.

Bij het toekennen van de maturiteitsniveaus werd het meeste gewicht gegeven aan strategische risicoanalyse en -beheer. De gemiddelde score voor het analyseproces ligt hoger dan deze voor het beheersproces. Er is dus nog groeimarge in het doelmatig benutten van de risico-informatie in de organisatie voor keuzes en opvolging van beheersmaatregelen.

De geformuleerde aanbevelingen richten zich tot het operationele risicobeheer:

- de risicoanalyse ook voor de resterende processen volbrengen
- de werkwijze en periodiciteit voor deze risicoanalyse en zijn opvolging evalueren en vastleggen
- de rapporteringslijnen over risico's en verbeteracties bepalen.

Overkoepelende mogelijkheden voor optimalisatie zijn:

- Afstemming tussen strategische en operationele analyse in aanpak en informatieverzameling.
- Risicomanagement meer doelmatig gebruiken, als hulpmiddel om prioriteiten te stellen binnen de vele uitdagingen waarvoor er al actieplannen zijn. Het management nam hiertoe al initiatief.

Daarnaast zijn ook de aanbevelingen van Audit Vlaanderen een op te volgen element voor het versterken van organisatiebeheersing. Deze tabel geeft een stand van zaken voor deze aanbevelingen alsook van deze van Interne Audit VDAB (Bron: beleidsgericht rapport Audit Vlaanderen 2017).

Status aanbevelingen op 30/09/2017		
	IA VDAB	Audit Vlaanderen
Aantal geformuleerde aanbevelingen	136	19
Aantal openstaande aanbevelingen	30	-
Acceptatiegraad	100%	100%
Realisatiegraad	86%	100%
Tijdigheid	87%	94%
Aanvaardbaarheid van streefdata	90%	-

De indicatoren over de stand van zaken van de aanbevelingen tonen aan dat de organisatie geïdentificeerde risico's probeert in te perken en dat de aanbevelingen geformuleerd door zowel de Interne Audit VDAB als van Audit Vlaanderen steeds ter harte worden genomen. Op basis van de indicatoren kan besloten worden dat de VDAB de aanbevelingen tijdig en binnen een aanvaardbare termijn tracht te realiseren.

2) Uitvoering kerntakenplannen:

De te optimaliseren processen behoren tot de decretaal vastgelegde kernopdracht van VDAB (cfr. oprichtingsdecreet VDAB van 7 mei 2004), namelijk bemiddeling en loopbaanondersteuning. Het gaat bovendien om activiteiten die essentieel zijn om de dienstverlening te verzekeren en de beleidsdoelstellingen te bereiken, zoals weergegeven in de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019. De voorgestelde optimalisaties veronderstellen dat we meer klanten zullen bereiken op een meer efficiënte, effectieve, kwalitatieve en integere manier. We breiden ons aanbod uit en gebruiken meer en meer digitale kanalen om onze klanten te benaderen en te bedienen.

Door de 6de staatshervorming vergrootte het volledige beleidsdomein haar invloed op het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Deze sterkere positie schiep ook opportuniteiten naar het stroomlijnen van processen en het beter op elkaar afstemmen van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. VDAB optimaliseert verscheidene van zijn processen verder via

- de realisatie van de nieuwe opdrachten en doelstellingen voortvloeiend uit de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019, zoals bvb het Wijkwerken en TWE
- het creëren van maximale meerwaarde voor zijn klanten, partners en belanghebbenden,
- het zo efficiënt mogelijk benutten van zijn resources (personeel, inkomsten, gebouwen, technologie, informatie, expertise, kanalen) en het verder professionaliseren van de ondersteunende dienstverlening binnen het holdingmodel van de Vlaamse overheid,
- het bevorderen van het ondernemerschap binnen de entiteit, het opdrijven van de maatschappelijke meerwaarde ervan en het verzekeren van een integer optreden.

3) Opvolging personeelsbesparing:

VDAB wordt niet gevat door de huidige besparingsoefening binnen de Vlaamse overheid. VDAB heeft wel de eerder gevraagde 6,5% besparing reeds gerealiseerd via een selectief extern wervingsbeleid. De huidige personeelsnorm omvat de 6,5% personeelsbesparing en de vermeerdering volgend uit de nieuwe bevoegdheden en middelen vanuit de 6e Staatshervorming.

Jaarlijks ondernemingsplan VDAB 2018

SD1: IEDEREEN AAN HET WERK: WE ACTIVEREN ELK TALENT MET HET ACCENT OP MAATWERK.

OD 1.1 - OD 1.1 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit door de bestendiging van de actor- en regisseursrol van VDAB en voorzien naast de publieke tevens de private arbeidsmarkt bemiddeling.

PROJECTEN

VDAB - PartnerPlatform

Met het programma 'Partnerplatform' wil VDAB, voortbouwend op de reeds bestaande partner- en regie werking, flexibeler en innovatiever kunnen inspelen op de arbeidsmarkt. Dat doet VDAB in verschillende fasen van het programma door:

- Het verder stroomlijnen en vereenvoudigen van de centrale en regionale processen rond partnerschappen, waaronder het digitaliseren van de administratieve en financiële stromen (zowel intern als voor de partners).
- Het verzamelen en delen van informatie: over de concrete partnerschappen zelf, en over het relatiebeheer met partners.

Indien al deze informatie betreffende concrete en potentiële partnerschappen, en gekoppeld aan de reeds beschikbare arbeidsmarktinformatie, op termijn gestructureerd ter beschikking kan gesteld worden (partner ecosysteem), dan zal dit een grote meerwaarde en ondersteuning zijn voor het beleid van alle actoren en belanghebbenden op de arbeidsmarkt. De tool project-info werd reeds opgeleverd voor intern gebruik en bundelt alle informatie over de verschillende samenwerkingen en partnerschappen binnen de hele organisatie. Via Partnerinfo wordt gewerkt aan een overzicht dat per organisatie de samenwerkingen en partnerschappen weergeeft die VDAB met deze partner heeft afgesloten.

VDAB Service Platform en Open Data

Als arbeidsmarktregisseur zetten we in op open data als motor voor innovatie in de arbeidsmarktdienstverlening. Een maximale benutting van interne en externe informatie door het ter beschikking stellen en koppelen van diverse gegevens (vanuit authentieke bronnen) bevordert transparantie in de arbeidsmarkt. VDAB werkt bijvoorbeeld via datamining aan nieuwe inzichten en mogelijkheden die de eigen dienstverlening en die van onze partners kunnen verbeteren, bijvoorbeeld een datamodel ter ondersteuning van de inschatting van de dienstverleningsbehoefte van de werkzoekende. Ook leidt het openstellen van arbeidsmarktinformatie tot interessante nieuwe toepassingen ontwikkeld door derden. Hieruit kunnen vernieuwende partnerschappen en dienstverleningen ontstaan.

Het is de ambitie van VDAB om meer innovatie en initiatief van andere actoren toe te laten en te stimuleren. In 2018 voorzien we dat de open services gebruikt worden op een Hackathon.

We betrekken partners (VOKA, UNIZO, Federgon en vakbonden) om de criteria van “wat is een cv” en “wat is een vacature” te bepalen. We onderzoeken of we automatisch toegang kunnen verschaffen aan de open services en we onderzoeken nieuwe mogelijkheden, samenwerkingsvormen en toepassingen om als open services uit te werken.

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

Verder bouwend op de inspanningen die in 2017 werden geleverd om de inschatting van de dienstverleningsbehoefte van de klant te optimaliseren, werkt VDAB in de komende 3 jaar toe naar een vernieuwde contactstrategie voor werkzoekenden en werkgevers. De doelstelling is om werkzoekenden en werkgevers sneller en vaker te bereiken met digitale dienstverlening (inclusief chat en telefoon) en alleen daar waar nodig over te gaan naar face-to-face dienstverlening. Er zal in 2018 snel na de inschrijving 'huiswerk' gegeven worden aan werkzoekende klanten, zodat zij meer dan vandaag aangezet worden tot zelfreflectie én actief zoekgedrag. Bestaande online tools, zoals Oriënt, de sollicitatiewerkmap en de Vind Een Job-app zullen duidelijker in de vitrine worden gezet en verder aangevuld worden met als doel een klantvriendelijke digitale selfservice in 2019. Daar waar we klanten in eerste instantie niet bereiken via digitale kanalen, zullen we andere kanalen inzetten en het gebruik van online tools aanmoedigen. Er wordt ook een datamodel ontwikkeld dat de zelfinschatting bij klanten en de inschatting door bemiddelaars zal ondersteunen, zodat we snel de best passende dienstverlening kunnen inzetten. De bestaande ‘knipperlichten’ zoals deze gebaseerd op de jeugdgarantie en de evaluatiemomenten uit het federaal normatief kader blijven van kracht maar worden aangevuld met bijkomende doelstellingen om de snelheid van interventie naar alle doelgroepen te verhogen. Het is de bedoeling dat van elke nieuw ingeschreven werkzoekende uiterlijk na 3 maanden wordt ingeschat of hij zelfredzaam is en met de onlinetools aan de slag kan, of meer persoonlijke dienstverlening aangewezen is. De zelfredzaamheid van de werkzoekenden wordt uiterlijk na 6 maanden opnieuw geëvalueerd, aangezien er dan een vermoeden is dat er problemen spelen die in de oorspronkelijke inschatting niet gedetecteerd werden en die remediëring behoeven.

Begin 2018 start VDAB enkele nieuwe projecten op die een oplossing bieden voor de vele langdurig werkzoekenden in Vlaanderen. Het gaat hier bijvoorbeeld over Tijdelijke Werkervaring voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en Wijk-werken. Deze maatregelen hebben tot doel meer doorstroom naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) mogelijk te maken voor kwetsbare werkzoekenden. De inschatting of werk in het NEC mogelijk is, dient zo goed mogelijk te gebeuren voor een optimale toeleiding naar de partner. VDAB zal hiervoor heldere richtlijnen uitwerken en vorming & opleiding bieden aan bemiddelaars en ook aan partners die ingezet worden bij de screening van de langdurig werkzoekenden.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

Dit is een overzicht van de getenderde dienstverlening in 2018:

- Maximaal 11.566 trajecten te verdelen over de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling 4 (TIBB4: 8792 trajecten) en de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling anderstaligen (TIBB4 ANDT: 2774 trajecten).
- Tender Oriëntatie: Via dit raamcontract voorziet VDAB 2100 oriëntatie-trajecten op jaarbasis (gestart januari 2017). In deze tender wordt naar aanleiding van het versnellingsplan in het voorjaar van 2018 de focus gelegd op de screening en oriëntering van langdurig werkzoekenden.
- Zorgportaal: er worden 3 op te starten groepen voorzien in februari met min. 12, max 22 deelnemers. In september 18 kan de tender verlengd worden voor bijkomende groepen.
- De vernieuwde SIF-tender start op als raamcontract op 1 januari 2018.
- De Tender Tijdelijke Werkervaring (TWE) voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden start op in januari 2018. De omvang wordt geraamd op een 5000-tal trajecten op jaarbasis. In functie van een vlotte overgang wordt in januari 2018 nog een toeleiding van 550 trajecten naar de Tender Intensief Werkplekklere vooropgesteld.
- Een nieuwe tender voor de (her)screening van langdurig werkzoekenden: partners screenen en oriënteren de groep langdurig werkzoekenden en leveren VDAB een begeleidingsplan op voor elke individuele deelnemer. De opstart is gepland medio 2018. De precieze invulling van deze opdracht wordt verder afgestemd met de Raad van Bestuur
- De toeleiding naar de TAZ tris werd verlengd tot 30/6/2018 in functie van een naadloze overgang naar de nieuwe tender activeringstrajecten (TAZ 4): zie hieronder
- In het voorjaar van 2018 start een innovatief project rond het vinden, activeren, begeleiden en bemiddelen naar werk van 700 'onbereikbare' NEET-jongeren in Antwerpen. Het is een eerste oefening in het toepassen van het Social Impact Bond financieringsmechanisme, waarbij de private investeerder de sociale dienstverlener prefinanciert en bij bewezen succes de VDAB de werkingskosten terugbetaalt. De toewijzing van het pilootproject verloopt via een onderhandelingsprocedure

Tender activeringstrajecten in het kader van de uitvoering van het decreet werk- en zorgtrajecten

Activeringstrajecten zijn tijdelijke trajecten van maximaal 18 maanden waarin aan mensen met MMPPS problemen een werkbegeleiding én zorgbegeleiding wordt aangeboden met als doel deze mensen opnieuw te lanceren naar betaalde arbeid (met of zonder ondersteuning). Deze begeleiding wordt uitgetekend door de persoon, samen met een casemanager Werk en een casemanager Zorg. De begeleiding wordt uitgevoerd door een netwerk van dienstverleners. Het is de reguliere uitwerking van de tender activeringszorg die al tien jaar loopt.

Een netwerk van dienstverleners, vertegenwoordigd door een penhouder, zal de acties die vermeld staan in het trajectplan uitvoeren. VDAB zal samen met het Departement Welzijn en Volksgezondheid een oproep uitschrijven voor de mandatering van een penhouder en een netwerk van dienstverleners. Aangezien een goede samenwerking tussen de werkactoren en de welzijns- en zorgorganisaties cruciaal is voor de goede uitvoering van de activeringstrajecten, wordt geëist dat de werkactoren en de welzijns- en zorgorganisaties die als dienstverleners de acties van de trajectplannen willen uitvoeren, zich samen kandidaat stellen als een netwerk van dienstverleners. Hun kandidatuur wordt ingediend door de penhouder die optreedt als vertegenwoordiger van het netwerk van dienstverleners. Het netwerk wordt samengesteld conform de bepalingen in het decreet van 25 april 2014.

Samenwerkingsbeheer partners

De bestaande excellente partnerschappen met sectororganisaties, zoals Pipetech Academy, Maritiem Centrum Zeebrugge,... worden gecontinueerd en versterkt waar mogelijk. VDAB investeert in 2018 intensief in de verdere operationalisering van de T2-campus in Genk en ook de Mastercampus in Roeselare wordt verder ontwikkeld. In de loop van 2018 wordt de grond aangekocht waarop de Mastercampus Roeselare zal worden gebouwd. De strategische samenwerkingen met de sociale partners en de lokale besturen in de schoot van de Raad van Bestuur van VDAB worden voortgezet in 2018. De hervorming van het mandatensysteem ivm het Kwaliteitsdecreet rond werkplekleren is voorzien zodra de uitwerking van het kwaliteitsdecreet op het niveau van het beleidsdomein rond is.

OD 1.2 - OD 1.2 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden.

PROJECTEN

Activering

Met de uitrol van de controlebevoegdheid en de toekenning van vrijstellingen werden de primaire doelstellingen van dit project gerealiseerd. De invoering van het Sluitend Maatpak Plus en de integratie van de controlebevoegdheid in de bemiddeling in 2016 betekenden een ingrijpende hervorming van de bemiddelingsaanpak van VDAB. In de loop van 2016 werd echter duidelijk dat bepaalde aspecten van deze hervorming nog niet voldoende consequent werden toegepast op de werkvloer. Het provinciaal management van VDAB maakte provinciale actieplannen op om de volledige implementatie verder te versnellen. In de media verschenen cijfers van RVA die de indruk wekten dat VDAB minder consequent activeert dan de andere gewesten. Hoewel na analyse bleek dat de cijfers niet eenduidig met elkaar te vergelijken waren omwille van de verschillende aanpak tussen de gewesten, werd duidelijk dat het controleproces niet eenduidig en consequent werd toegepast door VDAB. Er werd tevens in 2017 een VIONA-rapport naar de rol van de VDAB-bemiddelaar opgeleverd waaruit bleek dat er verschillen bestaan in de aanpak van de bemiddelaars, van eerder meegaand tot eerder streng. Daarom werd er, vertrekkend van de verschillende provinciale plannen en in afstemming met de Raad van Bestuur, een omvattend centraal actieplan 'actief en consequent bemiddelen' uitgewerkt dat steunt op zes pijlers:

- Zeer helder de verwachtingen naar de medewerkers formuleren en hen coachen richting de gewenste cultuur.
- Het volledige management neemt zijn rol als coachend leider op om de cultuuromslag te verwezenlijken.
- Het opvolgings- en controleproces wordt waar mogelijk geoptimaliseerd.
- De werkzoekenden worden geresponsabiliseerd op hun actief zoekgedrag.
- Datamining wordt onderzocht om de bemiddelaars en instructeurs maximaal te ondersteunen.
- Er worden manieren gezocht om meer sollicitatiefeedback van werkgevers te verkrijgen.

De tussentijdse monitoring geeft aan dat de acties die het management onderneemt een versnelling veroorzaken in de positieve trend van de monitoringsindicatoren. Desalniettemin blijft er op een aantal vlakken, zoals het werken met afsprakenbladen en sollicitatieopdrachten, een duidelijke marge voor verbetering en blijft het actieplan nauwgezet in uitvoering doorheen 2018. Ook wordt in dit kader een statistisch onderzoek gevoerd naar het effect van het krijgen van een sanctie op het verdere loopbaantraject van de klant. De resultaten hiervan worden verwacht in 2018.

PROCESSEN

Controledienst

De controledienst zet verder in op kwaliteit en efficiëntie bij de afhandeling van de getransmitteerde dossiers. Om het responsabiliserend effect van de sanctie te vrijwaren is het belangrijk dat de doorlooptijd tussen het vaststellen van de inbreuk en het uitspreken van de sanctie zo beperkt mogelijk is. Een snelle maar kwaliteitsvolle behandeling van de transmissiedossiers blijft ook in 2018 de prioritaire focus voor de controledienst, zodat de werkzoekende zo snel als mogelijk een duidelijke en concreet gemotiveerde beslissing krijgt.

In kader van het actieplan actief en consequent bemiddelen zal de controledienst (CoDi) de dienstverlenende afdelingen ondersteunen door kennisdeling, zodat de bemiddelaars en instructeurs beter in staat zijn juridisch sluitende transmissiedossiers op te maken.

Er wordt in 2018 gewerkt aan de verdere optimalisatie van de informatiedoorstroming tussen de verschillende partners (RVA - uitbetalingsinstellingen/ vakbonden - de andere gewesten) zodat de werkzoekende correct geïnformeerd kan worden en ook de rapportering naar de voogdijoverheid en het brede publiek eenduidig interpreteerbaar en duidelijk is.

OD 1.4 - OD 1.4 We realiseren een aanbod op maat voor alle jonge werkzoekenden.

PROJECTEN

Youth Guarantee

Binnen het jeugdgarantieplan voorziet VDAB een dienstverlening voor alle werkzoekende jongeren dat inzet op maatgerichte competentieversterking en bemiddeling naar werk binnen de 4 maanden na inschrijving.

Voor de verruimde groep van laaggeschoolde NEET-jongeren die nog niet geregistreerd zijn als werkzoekende zal VDAB onderzoeken hoe we deze heterogene en vaak kwetsbare doelgroep kunnen bereiken, welke communicatie werkt en welke de kritische succesfactoren zijn voor een passende dienstverlening.

Om dit te kunnen realiseren start VDAB in 2018 met 8,5 VTE NEET-bemiddelaars gespreid over de 13 centrumsteden. De dienstverlening naar deze jongeren zal gefaseerd vorm krijgen, rekening houdend met een aantal krachtlijnen:

- Een duidelijke en appellerende communicatie is een eerste stap om de jongere te overtuigen om zich in te schrijven in de dienstverlening van VDAB. Bijkomend zullen we om deze jongeren te bereiken, in samenwerking met lokale besturen, beroep doen op de vindplaatsgerichte expertise bij jongerenorganisaties en derden. Waar nodig zal er afstemming gebeuren binnen het bestaand aanbod of zullen de hiaten in het vindplaatsgericht aanbod aangevuld worden.
- Eens de jongeren worden bereikt, kunnen de dedicated NEET-bemiddelaars aan de slag, in eerste instantie met de bestaande dienstverlening die VDAB nu al aanbiedt aan alle jongeren. Via een integrale en outreachende aanpak kunnen we een betere kennis van de specifieke kenmerken van deze doelgroep verkrijgen en zal de aanpak in functie hiervan bijgestuurd worden.

PROCESSEN

Coaching naar werk aanbieden

VDAB streeft ernaar van alle jongeren die zich inschrijven als werkzoekende binnen de 4 maanden de dienstverleningsbehoefte in te schatten. Indien het kortgeschoolde jongeren betreft, wordt steeds een competentieversterkend aanbod gedaan. Dit kan een beroepsopleiding, een stage, een IBO, ... zijn maar ook worden zij gestimuleerd om alsnog een diploma te behalen of een gelijkwaardige kwalificatie. Ook naar de andere jongeren worden de werkplekleervormen gepromoot om de sprong naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Voor digitaalvaardige jongeren wordt verder gewerkt aan een digitaal dienstverleningsaanbod op maat van hun leefwereld. Zij worden meer en meer online benaderd en via partnerschappen met jongerenorganisaties. Daarom informeren we hen onder andere via de jongerenwebsite van de Ambassade over de arbeidsmarkt, solliciteren, het VDAB-aanbod, de tools van VDAB, de beroepsinschakelingstijd etc. Daarnaast werkten we de voorbije jaren in een specifiek daartoe opgezette labo-omgeving samen met jongeren aan vernieuwende dienstverlening via apps en online-tools. Het resultaat hiervan is terug te vinden op de website vick.vlaanderen/#/.be.

OD 1.5 - OD 1.5 We realiseren een aanbod op maat voor de oudere werkzoekenden.

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

Het is een gedeelde beleidsdoelstelling om oudere werknemers te stimuleren om langer aan de slag te blijven en oudere werkzoekenden terug aan de slag te laten gaan. Niet alleen wordt geleidelijk de pensioenleeftijd opgetrokken naar 67 jaar, ook de vrijstelling omwille van leeftijd wordt jaarlijks opgetrokken met een jaar. De 50- tot 55-jarige werkzoekenden worden bij de VDAB niet meer in een aparte werking opgenomen, maar krijgen net dezelfde begeleiding als andere werkzoekenden volgens de sluitende maatpak methodiek, inclusief automatische vacaturematching. Uit een evaluatie van deze bijsturing blijkt dat deze vruchten afwerpt, met het hoogste uitstroomniveau naar werk ooit voor deze leeftijdsgroep.

Voor de 55+ werkzoekenden startte VDAB in 2017 de hernieuwde Actief+ werking op waarbij de bijblijfwerking geheroriënteerd werd naar het ondersteunen en ontwikkelen van de digitale vaardigheden van deze werkzoekenden. Er werden ook netwerkevents georganiseerd samen met de 55-plussers om hen met werkgevers in contact te brengen. Deze lijken een succesvolle manier om hen met elkaar in contact te brengen en het ondernemerschap dat in deze leeftijdsgroep sterk aanwezig is, te ondersteunen. Vertrekkend van de bevindingen uit de evaluatie van de netwerkevents voor 55+ers die in 2017 werden georganiseerd wil VDAB de dienstverlening naar deze doelgroep verder optimaliseren. Onder andere omwille van het stijgend aantal vacatures, de uitbreiding van de activeringsaanpak naar ook de langdurige werkzoekende ouderen en de inkanteling/aanpassingen van het federaal normatief kader, lijkt een actualisering van het VESOC-akkoord Samen op de Bres (inz. aandacht voor vacaturewerking cfr. afspraken ivm automatische matching, maar ook aandacht voor andere luiken van het akkoord zoals werkbaarheid/sensibilisering) aangewezen. Het blijft een streven van VDAB om ook bij 55+ers in te zetten op het versterken van de 21ste eeuwse competenties, waaronder ook de digitale vaardigheden. Er wordt ook verder ingezet op de inzet van online sollicitatie-coachen voor deze doelgroep.

OD 1.6 - OD 1.6 We realiseren een aanbod op maat voor wie verder verwijderd is van de arbeidsmarkt, met o.m. aandacht voor het snijvlak werk-welzijn.

PROJECTEN

Langdurig werkzoekenden (LTU-initiative)

VDAB werkt integraal mee aan de aanbeveling van de Europese Raad om de langdurige werkloosheid te remediëren en te voorkomen. Tussen 40% en 50% van de werkzoekenden is langer dan één jaar werkloos. Bijna alle vermelde acties en projecten zijn daarom ook relevant bij de aanpak van de langdurige werkloosheid.

Langdurig werkzoekenden ondervinden problemen om uitgenodigd te worden voor sollicitatiegesprekken. Op die manier missen werkgevers competente kandidaten voor hun vacatures. Daarom zullen VDAB en partners meer aandacht besteden aan het actief introduceren van competente langdurig werkzoekenden bij werkgevers (jobhunting). Indien niet alle nodige competenties aanwezig zijn wordt steeds bekeken of een knelpuntgerichte opleiding mogelijk is. Ook los van concrete vacatures moeten VDAB en partners langdurig werkzoekenden in contact brengen met werkgevers. Daartoe organiseert VDAB jobbeurzen en andere netwerkevents. De goede praktijk om (langdurig) werkzoekenden zelf in te schakelen bij de organisatie van zulke events, willen we in 2018 herhalen.

Een ander aandachtspunt bestaat uit het bieden van maximale continuïteit in de dienstverlening aan werkzoekenden. Extra aandacht gaat naar het tijdig benaderen en inschatten van werkzoekenden, blijvende opvolging van de gemaakte afspraken en de systematisch herinschatting van langdurig werkzoekenden. Dit is één van de speerpunten van het versnellingsplan (zie OD 1.8)

Partners zullen ingeschakeld worden om de VDAB-bemiddelaars bij te staan bij het inschatten en herinschatten van langdurig werkzoekenden (tender herscreening). Hierbij zullen bemiddelaars langdurig werkzoekenden plaatsen op (knelpunt)vacatures of toeleiden naar collectieve of individuele opleiding, Tijdelijke Werkervaring, Wijk-werken of andere programma's.

Indien VDAB vaststelt dat een langdurig werkzoekenden omwille van zijn situatie niet toeleidbaar is naar het NEC, kan de bemiddelaar toeleiden naar de trajecten maatschappelijke oriëntatie voor niet-toeleidbaren. Zie verder bij proces 'coachen naar werk aanbieden'.

Tijdelijke Werkervaring

Tijdelijke Werkervaring richt zich naar werkzoekenden en leefloongerechtigden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit. Het traject heeft als doelstelling om deze doelgroep competenties en werkervaring te laten opbouwen binnen een reële werkomgeving. Zo willen we de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt verkleinen met als uiteindelijk doel: doorstroom naar het normaal economisch circuit. De begeleiding duurt tot maximaal 2 jaar en binnen dit traject kunnen verschillende vormen van werkplekleren worden ingezet, waaronder de werkervaringsstage.

- TWE - OCMW startte reeds op 1/1/2017 en is gericht op leefloongerechtigden (cfr art. 60).
- TWE - Werkzoekenden start op 1/1/2018 en wordt toevertrouwd aan partners via een uitbesteding.

De in 2017 geïntroduceerde "Werkervaringsstage" ikv TWE en de TIW (6000 trajecten voor 2017 tot en met januari 2018) zal ook ingezet worden. De werkervaringsstage moet, naast de andere stagemogelijkheden als Beroepsverkenkende stage en IBO, een antwoord bieden voor werkzoekenden daar waar de afstand tot de arbeidsmarkt vooral te wijten is aan een gebrek aan (relevante) werkervaring en een gebrek aan generieke competenties (m.a.w. soft skills of arbeidsattitudes). Belangrijk is dat de werkzoekende de gelegenheid krijgt om deze werkervaring en generieke competenties te verwerven door middel van een stage op een reële werkvloer en binnen een realistische werkomgeving in het normaal economisch circuit.

Wijk-werken

Het project wijk-werken start op 1/1/2018. Het nieuwe wijk-werken is de omvorming van het bestaande PWA-systeem naar een activerend werkgelegenheidsinstrument. Voor sommige werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is deeltijds werk niet onmiddellijk haalbaar. Het nieuwe wijk-werken biedt hen de kans om een zeer beperkt aantal uren te presteren in een laagdrempelige werkomgeving en zo stapsgewijs competenties bij te leren. Na maximaal 12 maanden moeten ze dan de volgende stap in een traject naar werk kunnen zetten. Dat kan een stage zijn, een opleiding, een IBO of één van de andere instrumenten, bijvoorbeeld TWE.

De rapportering van wijk-werken wordt gradueel uitgebouwd in het eerste kwartaal van 2018 (synchroon aan de graduele uitbouw van het wijk-werkplatform). Bij de start van het tweede kwartaal (in de loop van april) wordt een beeld voorzien van de werking in het eerste kwartaal. Een zeer goede monitoring is nodig, onder andere om te waken over de mogelijke verdringing van economische activiteiten door de inzet van wijk-werkers en om te bewaken dat het beschikbare contingent van 7291 wijk-werkers maximaal benut wordt, en ook niet overschreden zal worden.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

De samenwerking met de Gespecialiseerde dienst voor Trajectbegeleiding (GTB) en de Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB) wordt voortgezet. Er is dialoog en overleg met FeGOB en GTB met het oog op een meer geïntegreerde dienstverlening en het verder uitbouwen van een maatgerichte dienstverlening binnen een vernieuwd partnerschap inzake gespecialiseerde dienstverlening.

Het beleid wordt gezamenlijk met het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap (VAPH) uitgevoerd via een nieuwe invulling van de samenwerkings- overeenkomst, met de focus op het actualiseren van een aantal afspraken rond uitwisseling en verwerking van informatie en operationele samenwerking.

VDAB kiest ervoor om in 2018 het volledige gespecialiseerde aanbod op te delen in een basisaanbod, wat gezien de huidige opdracht en expertise van GTB dan ook door deze organisatie wordt uitgevoerd, en een partneraanbod via bestaande en nieuw te erkennen GOB's.

Het basisaanbod via GTB wordt gefinancierd door VDAB en zal bestaan uit:

- Gespecialiseerde arbeidsbemiddeling (incl. inschatting en nazorg)
- Gespecialiseerde versterkende acties (Vera)
- Casemanagement wer in werk/zorg trajecten
- Gespecialiseerde infoverstrekking en ondersteuning voor werkzoekers, werkenden,

werkgevers, ...

Het partneraanbod via GOB zal bestaan uit:

- Gespecialiseerde begeleiding bij werkplekklaren
- Gespecialiseerde jobcoaching

Dit aanbod wordt gefinancierd door VDAB:

- Intensieve werkgeversdienstverlening. Dit aanbod is een commercieel, betalend aanbod door de werkgever
- Loopbaanbegeleiding, via loopbaancheques

Centraal staat de visie dat klanten vanuit één samenwerkend team VDAB - GTB – GOB benaderd worden. Daarbij wordt samen met de klant, GTB en GOB een duidelijke doelstelling geformuleerd rond gespecialiseerd werkplekklaren.

VAPH heeft het afgelopen jaar een reorganisatie doorgemaakt, waardoor het actualiseren van de samenwerkingsovereenkomst opgeschoven werd. VDAB neemt het initiatief om dit in 2018 opnieuw op de agenda te plaatsen.

Samenwerking VDAB - Geïntegreerd Breed Onthaal

Voor een groep van werkzoekenden blijkt dat de niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen dermate zwaar doorwegen dat zij ook op langere termijn als niet toeleidbaar naar de arbeidsmarkt worden beschouwd. Hoewel de nood aan begeleiding voor deze personen niet arbeidsmarktgericht is, ontslaat deze vaststelling VDAB evenwel niet van de verplichting om hun beschikbaarheid op werk te controleren. Het decreet van 25 april 2014 voorziet dan ook in trajecten maatschappelijke oriëntatie die een warme overdracht naar de zorgsector en/of naar arbeidsmatige activiteiten impliceren. Een dergelijk specifiek traject heeft ondertussen evenwel zijn relevantie verloren. Het in het beleidsdomein WVG opgezette “geïntegreerd breed onthaal” (GBO), waarvoor momenteel een juridische basis wordt gelegd in het decreet lokaal sociaal beleid, maakt een apart traject overbodig. In het GBO bundelen de centra algemeen welzijnswerk, de diensten maatschappelijk werk van de ziekenfondsen en het OCMW hun krachten om de toegankelijkheid van welzijn en zorg te faciliteren en onderbescherming tegen te gaan.

Wie door VDAB beschouwd wordt als niet toeleidbaar naar betaald werk (met of zonder ondersteuning), kan in de toekomst worden aangemeld bij het GBO om een warme overdracht naar welzijn en zorg te realiseren. Binnen het GBO wordt dan een traject van vraagverheldering met de betrokkene opgestart, waar men in kaart brengt welke vragen en noden de persoon ervaart en aftoetst of zijn/haar rechten en de nodige hulp- en dienstverlening voldoende in kaart zijn gebracht en gerealiseerd.

Om deze trajecten maatschappelijke oriëntatie vorm te geven binnen de principes van het GBO, voorziet het departement WVG in een eerste fase een projectoproep waarop samenwerkingsverbanden van OCMW's, centra algemeen welzijnswerk (CAW's) en diensten voor maatschappelijk werk van de ziekenfondsen kunnen inschrijven om mensen met het advies “niet toeleidbaar” na doorverwijzing door VDAB te ondersteunen, hun vragen uit te klaren en vanuit een gedeelde expertise te kijken of hun grondrechten maximaal gerealiseerd zijn en alle nodige hulp- en dienstverlening is opgestart.

Het is het streefdoel om deze projectoproep in het voorjaar 2018 te lanceren, zodat in 2018 de projecten van start kunnen gaan en mensen door VDAB effectief kunnen worden toegeleid naar het GBO. De opgedane ervaringen in deze projectfase moeten toelaten om zicht te krijgen op de mate waarin deze mensen al gekend zijn in de hulpverlening, welke vragen en noden zij ervaren en op welke drempels men botst in bijvoorbeeld de toeleiding naar een vervolgaanbod van hulp- en dienstverlening. Op basis van de bevindingen in deze projectfase bekijken we vervolgens hoe de interventies voor deze

doelgroep regulier verankerd moeten worden.

Samenwerking VDAB - Sociale economie

Vanuit de VDAB-dienstverlening worden werkzoekenden toegeleid naar de verschillende werkvormen in de sociale economie. Of de sociale economie de meest passende maatregel betreft op maat van de behoefte en de situatie van de werkzoekenden wordt bepaald op basis van automatisch recht of een screening. Deze screening is gebaseerd op de ICF-standaard (International Classification of Functioning, Disability and Health) en ondersteunt de bemiddelaar bij het nemen van de juiste beslissing. Het gebruik van ICF voor een meer gestandaardiseerde onderbouwing van de toeleidingsbeslissing kadert in de Maatwerk wetgeving. Er werd in 2016 en 2017 statistisch onderzoek verricht waarbij de toegeleide doelgroep sedert de nieuwe wetgeving vergeleken werd met de referentiegroep, zijnde de zittende doelgroep van 2013, om te achterhalen of de doelgroep die wordt toegeleid de doelgroep is die beleidsmatig in de Maatwerkregelgeving vooropgesteld werd. Dit blijkt het geval te zijn, dit waren de bevindingen:

1) Lokale DienstenEconomie (LDE) referentiegroep 2013 ten opzicht van LDE huidige werking

De 25% hoogste globale ICF-scores van de referentiegroep, komen niet meer voor in de huidige werking. De hoogste globale ICF-scores komen niet meer voor in de huidige groep. De spreiding in de huidige groep is kleiner dan de spreiding in de referentiegroep, de huidige groep is meer homogeen. Het aandeel van de allerlaagste globale scores is niet groter in de huidige groep dan in de referentiegroep. De gemiddelde globale ICF-scores en de mediaan van de huidige groep liggen lager dan die van de referentiegroep.

2) Sociale Werkplaats referentiegroep 2013 ten opzichte van groep Collectief Maatwerk

De 7% hoogste scores uit de referentiegroep Sociale Werkplaats, komen niet meer voor in de groep collectief maatwerk. De spreiding van de globale scores in de referentiegroep SW is groter dan de spreiding in collectief maatwerk. De profielen in Collectief Maatwerk zijn homogener dan in de referentiegroep Sociale Werkplaats. De gemiddelde globale ICF-scores en de mediaan van de huidige groep liggen lager dan die van de referentiegroep.

OD 1.8 - OD 1.8 Door verder in te zetten op de matching van vraag en aanbod, continueren we de dienstverlening naar werkgevers toe en gaan we de strijd met knelpuntberoepen aan.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

De samenwerking met UNIZO en Voka zit vervat in een subsidieovereenkomst. Met NSZ heeft VDAB een samenwerkingsovereenkomst die, net als de overeenkomsten met UNIZO en Voka, jaarlijks kan aangepast worden. De samenwerking tussen VDAB en ETION wordt in 2018 vertaald in een samenwerkingsovereenkomst. Elke samenwerking heeft eigen aandachtspunten:

- De overeenkomst met UNIZO heeft aandacht voor startende ondernemingen, HR-ondersteuning van KMO's en zelfstandigen miv project JOBSTAP, actuasessies werkgevers, kennisversterking, uitwisseling studies & onderzoeken, en communicatie.

- Bij Voka ligt de focus op talent (denk aan WELT), HR-netwerken, ondernemerschap, kennisdeling en communicatie.
- De nieuwe samenwerkingsovereenkomst met ETION zal focussen op kennisdeling, HR-thema's en communicatie.
- Bij NSZ ligt de focus op regionale samenwerking met zelfstandigen en KMO's, kennisuitwisseling via werkgeverssessies, wederzijdse betrokkenheid in netwerkevents en communicatie.
- Omwille van een stijgend aantal vacatures in de zorg, startte VDAB begin 2017 een samenwerkingsovereenkomst op met Verso. Verso organiseert sessies bij werkgevers waar bemiddelaars een beter zicht krijgen op de jobs in de zorg en daardoor beter kunnen bemiddelen in deze sector.

Beheren van matchbare werkzoekendossiers en vacatures

In het najaar van 2017 werkte VDAB op vraag van de minister een versnellingsplan uit om in 2018 de toenemende knelpuntproblematiek op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te grijpen om meer werkzoekenden op te leiden en te begeleiden naar deze beroepen. Het plan heeft tot doel sneller en beter de match te maken tussen (knelpunt)vacature en werkzoekende. Het plan is gestoeld op 4 pijlers:

- inschatting en snelle toeleiding,
- verhogen van de kwantiteit en kwaliteit van de dienstverlening,
- administratieve vereenvoudiging,
- monitoring en opvolging.

Het actieplan omvat onder andere:

- het versnelt screenen en opnemen in de gepaste dienstverlening van de langdurig werkzoekenden (zie ook OD 1.6)
- een stimulans om meer werkzoekenden in de competentieversterkende maatregelen op te starten, onder meer via een derdebetalersysteem voor opleidingen buiten het VDAB aanbod. Daarnaast willen we de kwaliteit van de vacaturematching verhogen door de onderliggende algoritmes te herbekijken. Momenteel is de automatische vacaturematching opgezet als een eerder breed oriënterende matching die ook vacatures aanreikt die slechts 80% matchen. Het achterliggende idee is dat de werkzoekende niet verplicht is op elke vacature in te gaan en dat er door deze brede oriëntatie mogelijk vacatures zijn aandacht trekken waar hij anders niet naar zou zoeken. Het nadeel is echter dat sommige werkzoekenden zo behoorlijk veel vacatures kunnen toegestuurd krijgen waar zij niet werkelijk in geïnteresseerd zijn. Daarom wordt bekeken of het systeem gefaseerd kan matchen, waarbij in eerste instantie uitsluitend 100% matchende vacatures worden bezorgd en pas na verloop van tijd de bredere oriëntatie start. Uiteraard blijft ook voor elke werkzoekende mogelijk om persoonlijk de 'mail op maat' in te stellen in Mijn Loopbaan om bepaalde voorkeuren aan te geven waar de 100% matching geen rekening mee zou houden.
- het vereenvoudigen van het administratief beheer van IBO zodat dit ook door partners kan worden opgenomen en het beter afstemmen van de Werkplekleervormen zodat deze breed kunnen ingezet worden, ook voor de langdurig werkzoekenden. (zie ook OD 3.1)
- het intelligenter benutten van de arbeidsmarkt- en klanteninformatie om de klant beter te bereiken en de juiste dienstverlening aan te bieden, (zie ook OD 1.1)
- De verschillende acties worden centraal systematisch gemonitord in functie van tussentijdse bijsturingen.

OD 1.9 - OD 1.9 We zetten in op een geïntegreerd taal- en werkbeleid.

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

VDAB bouwt in 2018 voort aan individueel maatwerk waarbij de anderstalige werkzoekende een aangepaste opleiding en coaching krijgt in functie van een zo snel mogelijke tewerkstelling. 'Integratie door werk' blijft hierbij de rode draad. De opleidingen worden steeds meer geïntegreerd aangeboden, waarbij talige en technische competenties in één pakket worden gebundeld. De vakinstructeur en de NT2-instructeur schatten die competenties in tijdens een geïntegreerde screening. De NT2-instructeur verzorgt de taalcoaching tijdens het opleidingstraject en ondersteunt de werkzoekende ook op de werkvloer (werkplekieren). Waar de opleiding (nog) geïntegreerd is, organiseert VDAB duale opleidingen, korte vakspecifieke vooropleidingen of voorbereiding op maat. NT2 gebruikt digitale tools om de opleidingen te verrijken en de anderstalige werkzoekenden voor te bereiden op de digitale revolutie op de arbeidsmarkt. Dat is een belangrijke toekomstgerichte competentie waarbij taal ook een belangrijke rol speelt.

De tender Nederlands voor anderstaligen (NT2) wordt voortgezet in 2018 als raamcontract op bestelling, afhankelijk van de behoefte. In de TIBB 4 wordt ook het luik specifiek voor anderstaligen voortgezet. Dit wordt geraamd op 2774 trajecten voor 2018.

In kader van het AMIF project voor hoogopgeleide nieuwkomers/derdelanders, '@Level2Work', wordt in proeftuinen over heel Vlaanderen, tot maart 2018, verder gewerkt aan een loopbaanaanpak op maat van deze doelgroep. Dit wordt in samenwerking met de werkgevers ontwikkeld en getest. Binnen elke proeftuin wordt gewerkt aan het bevorderen van de dialoog met de werkgeverszijde en het gezamenlijk opzetten van verbeteracties in de loopbaanaanpak van hoogopgeleiden. Dit zal zich o.a. vertalen in een digitaal of E-platform en een contactloket, waarbij de verschillende betrokken actoren elkaar ontmoeten. Het gaat dan om hoogopgeleide anderstaligen, begeleidings- en bemiddelingsinstanties en aanbodverstrekkers (partners en onderwijsinstellingen) en werkgevers. Voor wat betreft de (verbeter)acties die hun meerwaarde aantonen, wordt gezien hoe deze in partnerschap kunnen geïmplementeerd worden. Een degelijke evaluatie vormt hierbij de basis. Daarnaast zal de doelgroep uitgebreid worden met oudkomers en ook Europese migranten. De verdere ontwikkeling en implementatie van het E-platform, het Contactloket en de succesvolle acties uit de proeftuinen zullen een bijkomende investering vragen maar laten een geïntegreerde aanpak toe met een efficiëntere en effectievere inzet van mensen en middelen tot gevolg.

Werkplekieren

VDAB biedt taalcoaching tijdens werkplekieren aan. Zo wil VDAB de competenties van anderstalige werkzoekenden versterken en investeren in "taalbeleidsacties" op de werkplek in het kader van een maatgerichte, kwaliteitsvolle ondersteuning van de werkgever. VDAB biedt nu ook werkplekieren aan bij de verschillende schakelopleidingen dmv samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven en gericht werkplekieren ifv vacatures. Taalondersteuning bieden tijdens IBO blijft een heel belangrijk product voor anderstalige werkzoekende klanten en daar zet NT2 prioritair op in. Momenteel werkt VDAB samen met het Centrum voor Taal&Onderwijs aan een ESF-project ikv de innovatie van de dienstverlening. VDAB organiseert proeftuinen op de werkvloer om tijdens de taalcoaching het gebruik van digitale tools te stimuleren. VDAB zet hiermee in op blended learning / methodemix op de werkvloer. Het werkplekieren moet hiermee een efficiënter en ruimer in te zetten product worden.

Opleiding

VDAB ondersteunt het ontwikkelen van een taalbeleid bij partners, bedrijven en onderwijs. NT2 voorziet verschillende sensibiliseringsacties om deze tweedelijnsondersteuning verder bekend te maken. De geïntegreerde aanpak (taal- en technische competenties) wordt geïmplementeerd en de geïntegreerde opleidingen worden verder uitgebreid. Naast de geïntegreerde bediendeopleiding biedt VDAB nu ook een geïntegreerde schoonmaakopleiding en een geïntegreerde verkoopopleiding aan. Dit is een groeiend aanbod dat VDAB verder wil versterken via de vernieuwde clusterwerking. Daarnaast lopen er samenwerkingen binnen de clusters industrie en bouw & hout.

Het Nederlands op de Opleidingsvloer (NodO+) en de methodiek van Nederlands op de Werkvloer (NodW) worden verder uitgedragen en ook uitgebreid naar de sociale economie en de lokale besturen. Wat NodW betreft, is het de intentie dat de VDAB-instructeurs dit minder zelf aanbieden op de werkvloer door beroep te doen op de directe Nederlandstalige collega's in het bedrijf, waarbij VDAB wel steeds de werkgever zal ondersteunen. NodW blijft een belangrijk product in het VDAB-aanbod maar de rol van VDAB binnen deze maatregel wordt meer ondersteunend dan uitvoerend. Ook het ESF-project blended leren (in het kader van NodW) is een stap in de richting van een meer geïntegreerde taal- en werkondersteuning, waar het kan op de werkvloer.

OD 1.10 - OD 1.10 We bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt om elk talent een kans te geven.

PROCESSEN

Arbeidsmarktinformatie

VDAB monitort binnen de totale groep werkzoekenden ook de groep werkzoekende personen met een migratieachtergrond en publiceert deze gegevens tot op wijkniveau via Arvastat. Voor het bepalen van personen met een migratieachtergrond kan VDAB vandaag enkel gebruik maken van gegevens over de historie van de nationaliteit van de werkzoekende zelf. Om ons te aligneren op de definitie van alloctonen zoals die ook elders binnen de Vlaams Overheid wordt gebruikt, werd een aanvraag ingediend om ook gegevens over de herkomst van de ouders van een werkzoekende te ontvangen. Deze machtigingsaanvraag werd door de privacy-instanties verworpen. VDAB beraadt zich, samen met de Synerjobpartners, over eventuele volgende stappen. Een aanvraag laten vertrekken vanuit de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is een concrete piste die wordt uitgewerkt.

Matching op de arbeidsmarkt

Het intern vormingsaanbod voor VDAB-medewerkers rond o.a. diversiteit, omgaan met andere culturen; gekleurde armoede,... wordt voortgezet. We volgen de problematiek op door middel van bespreking van het jaarlijkse rapport van het VDAB klachtenmanagement, waarin ook discriminatieklachten worden opgenomen, op de RvB, het stakeholdersforum van de RvB, en de interne managementfora.

Daarnaast is er betrokkenheid van de doelgroep via de samenwerking met het Minderhedenforum via het Stakeholdersforum.

OD 1.11 - OD 1.11 We benutten het arbeidspotentieel buiten Vlaanderen via interregionale arbeidsmobiliteit, grensarbeid, intra Europese mobiliteit en arbeidsmigratie.

PROCESSEN

Bemiddelingsacties

VDAB verhoogt de arbeidsmobiliteit in en naar Vlaanderen via een ‘concentrisch’ bemiddelingsmodel in functie van het invullen van knelpuntvacatures. Hierbij wordt eerst in Vlaanderen, vervolgens in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem en Actiris) en de aanpalende grensregio’s (via het EURES-platform) en tenslotte in het buitenland gezocht naar geschikte profielen om de knelpuntvacatures in Vlaanderen in te vullen. VDAB en de minister van Werk willen met Le Forem in 2018 ambitieuzere IRM-objectieven afspreken in functie van het invullen van het toenemend aantal openstaande vacatures in Vlaanderen met Waalse werkzoekenden.

De interregionale en internationale bemiddelingsteams werden geïntegreerd in de reguliere vacaturebemiddeling van VDAB, maar met specifieke ondersteuning voor het organiseren van interregionale en internationale bemiddelingsacties. De VDAB droeg bij aan de opmaak van de conceptnota over economische migratie, waarin ook het actief rekruteren buiten Europa van arbeidskrachten door VDAB wordt aangehaald.

Bovendien benadert VDAB ook jongeren in Vlaanderen en leiden we hen toe naar een (eerste) werkervaring in het buitenland met het oog op competentieversterking door werkervaring. Daardoor versterken we de werkzoekende bij terugkeer naar de Vlaamse arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

VDAB neemt een actieve rol op in de uitwerking van de EURES-hervorming en de implementatie ervan in Vlaanderen in de eerste helft van 2018. Dit in samenwerking met de National Coordination Office (NCO) partners op Europees niveau en in nauwe samenwerking met de NCO op gewestelijk niveau (Synerjobpartners).

VDAB werkt onder de koepel van Synerjob samen met de PES- en EURES-partners (ook in de grensregio's) voor het opzetten van activiteiten voor de invulling van Vlaamse vacatures. Met de Synerjobpartners wordt afgestemd tot gemeenschappelijke positionering in het PES-netwerk en over het bijhorend activiteitenplan. Via de EURES Coordination Group en het ENPES-netwerk worden de relaties met de Europese Commissie onderhouden.

VDAB werkt mee aan het European Solidarity Corps (ESC), een initiatief om jongeren werkervaring te laten opdoen in het buitenland via vrijwilligerswerk of betaalde jobs/ stages met een solidariteitsdimensie. De Europese Commissie wil zo hun kansen op een duurzame loopbaan en tewerkstelling verder vergroten. Het ESC omvat momenteel de zogenaamde *voluntary strand* voor onbetaalde vrijwilligersprojecten en de *occupational strand* voor betaalde jobs en stages. VDAB is als arbeidsmarktregisseur enkel bij de laatste betrokken. De huidige doelstelling is om 4000 (NEET-)jongeren met jobs/stages te matchen via het ESC tegen mei 2019.

Samenwerkingsbeheer partners

Ook in 2018 blijft VDAB verder werken aan de uitbouw van de GrensInfoPunten (GIP). VDAB neemt verder actief deel aan het Interregproject Grensinformatievoorziening tussen Vlaanderen en Nederland dat gestart is op 1 juni 2016 (einde voorzien mei 2019). Tijdens het project wordt een structuur voor de GIP als frontoffice, alsook de bijhorende backoffice, uitgewerkt, samen met de Vlaamse en Nederlandse partners. Er werden reeds grensinfopunten opgericht in de Werkwinkel Maasmechelen en in de Provincie Antwerpen in de werkwinkels van Kapellen en Turnhout. In 2018 wordt de operationele werking van de grensinformatiepunten verder op punt gezet. Met het Nederlandse UWV Werkbedrijf bekijkt VDAB hoe aanvullend op de grensinfopunten ook een gedeelde grensoverschrijdende vacaturematching kan worden opgezet.

SD2: WE INVESTEREN IN WENDBARE LEERLINGEN/JONGEREN DMV EEN PERFORMANT KADER LEREN EN WERKEN.

OD 2.2 - OD 2.2 We zetten in op een gefundeerde studie- en beroepskeuze met focus op STEM.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

De samenwerkingsovereenkomsten met GO! en Katholiek onderwijs Vlaanderen rond schoolloopbaanbegeleiding (incl. inschrijving schoolverlaters) en het opzetten van regionale partnerschappen worden gecontinueerd. De doelstelling is het ondersteunen van een gefundeerde studie- en beroepskeuze. Door de rol van de leerkracht hierin te versterken, wordt het bewustzijn en de zelfsturing over de eigen (leer)loopbaan bij de jongeren aangewakkerd.

Om deze doelstelling te realiseren: :

- krijgen leerkrachten en jongeren gerichte arbeidsmarktinformatie,
- wordt de Train The Trainers (TTT) voor onderwijsprofessionals verder gezet (en de overdracht van expertise van (onderwijs)loopbaanbegeleiding),
- wordt de ingang in de lerarenopleiding onderzocht
- wordt, in navolging van het ESF-project 'Leerloopbanen van de toekomst', de samenwerking met GTB en Provincie Limburg verder gezet,
- wordt het STEM-actieplan ondersteund door een STEM-dag die werkzoekenden en schoolgaande jongeren een enthousiasmerende STEM-ervaring moet bieden.

OD 2.3 - OD 2.3 We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.

PROJECTEN

Radicaal Duaal

VDAB draagt verder bij aan de beleidsvoorbereiding van duaal leren en continueert zijn participatie aan het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, de sectorale partnerschappen en de opmaak van de standaardtrajecten. In functie van de keuze van nieuwe richtingen duaal leren zal VDAB arbeidsmarktinformatie aanreiken.

De ondersteunende acties voor onderwijspartners vermeld bij 2.4 (bv. Train the Trainer voor onderwijsprofessionals, overdracht expertise loopbaanbegeleiding) worden ook ingezet voor duaal leren. Verder bereidt VDAB de advisering van de zij-instromers duaal leren voor.

VDAB Brussel bereidt de samenwerking met Actiris voor i.f.v. duaal leren in Brussel.

VDAB gaat in overleg met de aanbieders van de aanloopfase om ondersteunende acties hiervoor vorm te geven. Bij dit alles werkt VDAB in nauwe afstemming met de werkregisseur duaal leren SYNTRA Vlaanderen. SYNTRA Vlaanderen en VDAB vormen ten slotte een visie over duaal leren voor Levenslang leren.

OD 2.4 - OD 2.4 We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs - arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.

PROCESSEN

Opleiding

VDAB continueert de projecten rond onderwijs- en beroepskwalificerende trajecten voor werkzoekenden. Via het Vlaamse EVC-beleid en haar rol als EVC-regisseur en de focus op competenties doorheen heel de dienstverlening wil VDAB ook los van behaalde diploma's, competenties van werkzoekenden en werknemers zichtbaar maken voor werkgevers. (zie ook OD3.3) Verder zal VDAB een structurele samenwerking met de Centra voor Basiseducatie uitbouwen rond geletterdheidsopleidingen voor werkzoekenden.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

Het komende beleidsjaar voorziet VDAB een continuering van de preventieve en remediërende acties en de samenwerking met het onderwijs. VDAB blijft samen met onderwijs inzetten op een passend aanbod voor NEET-jongeren (Not in Education, Employment, or Training). Het gaat over 25-jarigen die niet ingeschreven zijn als werkzoekende, die niet beschikken over een diploma of getuigschrift, noch een opleiding volgen of aan het werk zijn. VDAB start in samenwerking met de lokale besturen en jongerenorganisaties een nieuwe aanpak waarbij NEET-jongeren via de partners naar gespecialiseerde NEET-consulenten van VDAB worden toegeleid. De preventieve acties om de vroegtijdige schooluitval te verlagen en het aantal NEET-jongeren te beperken zijn onder andere:

- een lerend netwerk met jeugdorganisaties en onderwijspartners,
- een samenwerkingsovereenkomst met De Ambassade,
- sensibilisering binnen het onderwijs over het belang van een kwalitatieve inschrijving in Mijn Loopbaan,
- de koppeling van databanken,
- de ondersteuning van onderwijsprofessionals door middel van de TTT's, met de focus op overdracht van expertise rond (onderwijs)loopbaanbegeleiding binnen de samenwerkingsovereenkomsten om dit thema te verduurzamen binnen onderwijs,
- deelname aan de provinciale netwerken 'Samen tegen Schooluitval', opgezet door de CLB-coördinatoren,
- transitietrajecten voor de leerlingen in deeltijds onderwijs, in BUSO, in de aanloopfase naar duaal leren.

SD3: WE INVESTEREN IN WENDBARE WERKNEMERS IN STERKE LOOPBANEN.

OD 3.1 - OD 3.1 We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

PROJECTEN

Competentieversterking 2020

Dit project beoogt een meer efficiënte en flexibele werking voor het aanbieden van competentieversterking. Hiertoe worden de processen en instrumenten vernieuwd met als hoofddoelstelling meer op maat van de klant op te leiden, zowel wat de invulling van de leerweg betreft (modulair, "zo kort als mogelijk, zo lang als nodig"), als de gebruikte methodieken (werkplekleren eerst, "digitaal waar mogelijk, face-to-face indien meerwaarde"). In 2017 werden de piloten gecontinueerd en uitgebreid, rekening houdend met de goede praktijken en leerpunten uit vorige piloten. Dit om de concepten te kunnen bijschaven in functie van de verschillende doelgroepen en soorten opleidingen. Aan de hand van piloten werden eveneens de behoeften met betrekking tot planningstools verder onderzocht, die een maatgerichte aanpak en optimalisatie van de capaciteit moet ondersteunen.

PROCESSEN

Opleiding

VDAB biedt ook in 2018 een ruim aanbod aan opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden aan, in samenwerking met onze partners en in onze eigen competentiecentra. De knelpuntgerichtheid, de vraaggerichtheid en de complementariteit met het aanbod beschikbaar op de private markt en onderwijsinstanties worden bewaakt in de Sectorale Ondernemingsplannen. In de loop van 2018 worden deze plannen hernieuwd voor de komende periode zodat ze in 2019 kunnen in uitvoering gaan. De speerpunten blijven de samenwerking met bedrijven, sectoren en opleidingspartners, een verhoogd aandeel van alle vormen van werkplekleren, een dynamisering en (her-)oriëntering van de arbeidsmarktreserves met als doel de knelpuntvacatures in te vullen. De technische competentieversterking gaat hand in hand met aandacht voor arbeidsmarktcompetenties (AMC).

Naar aanleiding van het toenemende knelpuntkarakter van de Vlaamse arbeidsmarkt werd de VDAB gevraagd een versnellingsplan op te maken. Het maximaal aanbieden van opleiding richting de knelpuntberoepen is een zeer belangrijke focus binnen dit plan. Er wordt ingezet op het verlagen van de toegangsvoorwaarden tot de opleidingen door testings en screening in te zetten om de juiste ondersteuning tijdens de opleiding te bepalen in plaats van de toegang te ontfemen. Het aanbod webcursussen wordt uitgebreid en de piloten 'mobiele opleiding' worden uitgerold over heel Vlaanderen. Daarnaast wordt ook een derdebetalersysteem uitgewerkt en gepromoot dat werkzoekenden met een vraag naar een opleiding die niet in ons aanbod zit volgens bepaalde criteria recht geeft op een tussenkomst in de inschrijvingskost.

Er wordt in 2018 werk gemaakt van een evaluatie van het effect van opleidingen, dit op vraag van het ESF-agentschap naar aanleiding van het verantwoorden van de maatschappelijke meerwaarde van co-financiering van het actordossier.

Werkplekieren

VDAB streeft een stroomlijning van de verschillende bestaande vormen van werkplekieren na, waarbij het de intentie is om vanaf het voorjaar van 2018 nog zes specifieke vormen van werkplekieren van elkaar te onderscheiden. De voorgestelde hervorming werd voorgelegd aan de Raad van Bestuur van VDAB in januari 2017. De instrumenten die overblijven hebben elk een duidelijk afgebakende doelgroep en doelstelling. Het betreft de Individuele Beroepsopleiding (IBO), de Beroepsinlevingsstage, de Beroepsverkenkende stage, de Opleidingsstage, de Werkervaringsstage en de Activeringsstage.

Ook het administratief beheer van deze instrumenten wordt vereenvoudigd, met name voor de IBO, waarbij het mogelijk wordt via een forfaitarisering van de vergoedingen dat IBO's sneller kunnen opstarten en dat ook partners het beheer kunnen opnemen. Dankzij deze ingrepen wil VDAB een verhoogd gebruik van deze succesvolle opleidingsmethodiek realiseren. In dat kader zijn besprekingen lopende om een proeftuin op te zetten in samenwerking met Federgon, waarin onderzocht wordt of en hoe IBO en interim-tewerkstelling kunnen gecombineerd worden om het gebruik van de maatregel verder te stimuleren.

OD 3.2 - OD 3.2 We creëren meer synergie en afstemming inzake opleidingsincentives voor werknemers en werkgevers.

PROCESSEN

Opleiding

VDAB wil werknemers, ook deze in tijdelijke werkloosheid, in hun loopbaanperspectief wapenen door middel van competentieversterking en het gebruik van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Daarnaast is er steeds het ruime en toegankelijke e-leeraanbod (webleren, flex- iTraining, ...). Door werknemers te stimuleren om hun competenties te blijven versterken zorgen we ervoor dat zij minder kwetsbaar zijn in geval van ontslag of faillissement en werken we aan loopbaanzekerheid voor de burger.

Prioriteit gaat hierbij naar "kwetsbare werknemers" (= werknemers in werkonzekerheid, werknemers in tewerkstellingsprogramma's, ...). Het kan daarbij om proactieve (her-)oriënteringstrajecten gaan. In samenwerking met de sectorale organisaties wordt ons competentieversterkend aanbod ook opengesteld voor werknemers in tijdelijke werkloosheid. Voor kwetsbare werknemers wordt de dienstverlening, net als voor werkzoekenden, gratis.

OD 3.3 - OD 3.3 We zetten verder in op het zichtbaar maken van elders verworven competenties.

PROJECTEN

Werken met Competenties

Competenties zijn een onmisbare grondstof voor de Vlaamse, Belgische, en Europese (kennis)economie. De European Skills Agenda illustreert dit en met de Europese aanbeveling over EVC spoort de Europese Commissie de lidstaten ook aan om een EVC- of competentiebeleid uit te werken.

Vanaf 2018 neemt VDAB de rol van EVC-regisseur op. Dit houdt onder andere in dat VDAB de succesvolle ervaringsbewijzen zal integreren in haar werking en budget. Het Vlaams EVC-beleid werkt op 4 sporen om die uitdagingen aan te gaan via competenties:

- identificeren (zowel technische als '21ste eeuwse' vaardigheden, geletterdheid,...)
- documenteren (in Mijn Loopbaan, ...)
- beoordelen (door de burger zelf, de werkgever, een opleidingsinstantie, VDAB,...)
- valideren (in een beroepskwalificatie of -deelkwalificatie, een Competentievisum,...)

Het programma werken met competenties (WMC) focust op de sporen 'identificeren' en 'documenteren'. De doelstelling is in de eerste plaats "vraag en aanbod (dichter) bij elkaar brengen ('gemakkelijker tot een match komen') door middel van competenties in alle dienstverlening". Om dit te realiseren werken we binnen het programma rond drie thema's:

1. Levende & gevalideerde standaard

De competentiewerking in Vlaanderen is gebaseerd op de competentiestandaard Competent en ook alle Synerjobpartners zijn overeengekomen om Competent te gebruiken als basis. Het is belangrijk dat Competent een levende (aansluitend op de actuele arbeidsmarktsituatie) en gevalideerde (afgestemd met sociale partners) standaard is. We realiseren dit door de samenwerking met sociale partners en AHOVOKS te intensiveren en concrete samenwerking op te zetten met Pôle Emploi, alle belangrijke belanghebbenden voor deze standaard. In mei 2016 kwam het Competent-team dan ook over van SERV naar VDAB om hier verder op in te zetten.

2. Integratie van competenties in alle dienstverlening

In 2017 hebben we onder meer ingezet op integratie van competenties in de competentieversterking (werkplekleren, opleidingen, EVC) en in de inschatting en oriëntatie. Door in te zetten op gebruiksvriendelijkheid motiveren we burgers en werkgevers om zelf met competenties aan de slag te gaan. Tot slot analyseren we ook hoe persoonsgebonden competenties een nieuwe dimensie aan de matching kunnen geven. Hiermee gaan we in op een steeds sterkere vraag van werkgevers.

3. Bewustmaking en creëren van allianties

Werken met competenties kan enkel slagen wanneer competenties ook buiten VDAB breed worden ingezet. Via de 'open services' maken we competenties toegankelijk voor alle partners op de arbeidsmarkt en stimuleren we innovatie, via het uitgebreide partnernetwerk. Via de voortrekkersrol die VDAB speelt in Europa (ENPES, ESCO) creëren we een alsmaar breder draagvlak voor competenties en verzekeren we de uitwisseling op langere termijn. In 2018 neemt VDAB stappen om een partnerschap uit te bouwen met de VSVW, het Vlaams steunpunt voor vrijwilligerswerk om te onderzoeken hoe ook competenties aangeleerd tijdens activiteiten als vrijwilliger meer visibiliteit en gewicht kunnen krijgen zodat zij ook in het professionele leven van de burger een meerwaarde betekenen.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

Er wordt verder gewerkt aan de voorbereiding van een toekomstig decretaal kader voor de kwaliteit van de beroepskwalificerende opleidingen. VDAB neemt een actieve rol op in het overleg en de afstemming hierover. Andere partners binnen dit overleg zijn Syntra Vlaanderen, het departement WSE, het departement onderwijs en de onderwijsinspectie. De bedoeling van het overleg is zowel de inhoudelijke als de organisatorische aspecten van het toekomstig geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) uit te werken ter voorbereiding van het decreet.

Het Geïntegreerd Kwaliteitskader wordt ontwikkeld voor beroepskwalificerende opleidingstrajecten en EVC-trajecten buiten onderwijs. De vooropgestelde timing voor de indiening van het decretaal kader, wordt voorzien in de loop van 2018.

Wat betreft de inhoudelijke aspecten van het kwaliteitskader zal – afhankelijk van de timing en prioriteiten in het ontwikkelproces – een aftoetsing gebeuren aan de arbeidsmarktrelevantie van de criteria en de toepassing ervan op een EVC-traject bij VDAB.

Verder neemt VDAB m.b.t. de opmaak van de beroepskwalificaties een actieve rol op t.a.v. Ahovoks en zal intern een plan van aanpak uitgewerkt worden om de eigen BKOT-opleidingen en EVC-trajecten verder aan te passen, aan de beroepskwalificaties.

OD 3.4 - OD 3.4 We ondersteunen loopbaanwendingen met onze dienstverlening.

PROCESSEN

Loopbaandienstverlening

In het najaar van 2017 werd gestart met een verkennend onderzoek in samenwerking met een externe partner. Via een behoeftepeiling en stakeholdermapping wil dit onderzoek ondersteuning geven bij het opzetten van een kader waarbinnen het loopbaanbeleid van VDAB zich verder kan ontwikkelen. De resultaten worden in 2018 opgeleverd en besproken.

Het aangepaste BVR over de loopbaancheques werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 13 oktober 2017 en stelt VDAB beter in staat om de kwaliteit van loopbaanbegeleiding door de gemandateerde loopbaancentra en hun onderaannemers te garanderen. Deze bijsturingen werden vertaald in de praktische onderrichtingen die als draaiboek werden gepresenteerd op een Vlaams Forum Loopbaanbegeleiding in december 2017, dat geheel in het licht stond van kwaliteit. Voordrachten en workshops over loopbaancompetenties, omgaan met de nieuwe privacy-wetgeving, nieuwe matchingsstrategieën van vraag en aanbod, kwaliteitsopvolging en de nieuwe vereisten van een visie en opleidingsplan voor alle spelers op die markt, kwamen aan bod. Uit deze output wordt in 2018 de kwaliteitsborging van de dienstverlening bijgesteld. Gegeven de (nog steeds) lineaire groei van zowel loopbaancentra en aantal loopbaancheque-gebruikers, is dat de prioriteit. De projectopvolgers in de regio's volgen de naleving ervan op.

De versterkte focus op het aanbod naar laaggeschoolden en personen met een arbeidshandicap (PmAH) in 2017 wordt in 2018 gecontinueerd via sensibiliseringsacties en indirecte kanalen. Anderzijds zal ten aanzien van de doelgroep PmAH eventueel ongewenste overlap met de engagementen uit GTB (cfr raamovereenkomst), en dergelijke, sterk worden bewaakt.

Via een kanalenmix in de eerstelijns loopbaandienstverlening in de werkwinkels kunnen werkenden met loopbaanvragen zich professioneel laten ondersteunen. De bemiddelaars zullen in 2017 verder worden ondersteund in hun rol van adviseur voor loopbaanvragen, o.a. via coaching bij het voeren van adviesgesprekken. (meerjarige component). Op dit moment vinden werknemers reeds hun weg naar de e-coaches voor sollicitatie-ondersteuning. Voor 2017 ging 27% van de gesprekken van e-coaching naar werknemers. Gegeven het succes van deze formule voor werknemers, wordt in 2018 gestart met opleiding aan de e-coaches om hen meer specifiek in te zetten voor 'verkennende gesprekken voor de werknemer over hun loopbaan'.

Herstructureringsbegeleiding

De kwaliteit van de outplacementbegeleiding en de warme overdracht blijven belangrijke aandachtspunten. De kwaliteit van outplacement wordt bewaakt via het certificeringsorgaan CERTO. De samenwerking tussen VDAB en de outplacementkantoren wordt verder geoptimaliseerd om samen nog meer in te zetten op een actieve bemiddeling van ontslagen werknemers naar een nieuwe job (principes van 'Iedereen Bemiddelaar' worden hier ook toegepast).

Zo zetten de sociale interventieadviseurs in op een correct dossier van de werkzoekende, op het informeren (MLB, Kiss-deeldatabank) en opvolgen van de werkgevers en outplacementconsulenten, en op het verspreiden van (sectorspecifieke) vacatures naar de outplacementkantoren.

Het realiseren van een warme overdracht naar VDAB wanneer de getroffen werknemer nog steeds werkzoekende is na outplacement, blijft een belangrijk aandachtspunt. Een volledig portfolio (Mijn Loopbaan) met daarin alle gegevens op basis waarvan de matching mogelijk kan gemaakt worden, is hierbij onontbeerlijk. Drie maanden na het einde van een niet-succesvolle outplacementbegeleiding moet de getroffen werknemer opgenomen zijn in een begeleiding of opleiding, of uitgestroomd zijn naar werk.

Als gevolg van de zesde staatshervorming worden de gewesten bevoegd voor een aantal zaken met betrekking tot outplacement, met name:

- De controle inzake de passieve en actieve beschikbaarheid van werkzoekenden in outplacement. Dit is opgenomen sinds januari 2016, samen met de opstart van de controledienst.
- De terugbetaling van outplacementkosten aan bedrijven in herstructurering (Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen). VDAB is bezig met de juridische en praktische uitwerking zodat deze bevoegdheid in 2018 kan opgenomen worden.
- Het opleggen van sancties aan werkgevers en innen van boetes bij gebrek aan individueel outplacement (en de uitreiking en terugbetaling van outplacementcheques aan werknemers die hierom vragen) volgens CAO82bis. VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie nemen deze bevoegdheid gezamenlijk op. VDAB zal instaan voor de opvolging van deze maatregel en het aanbieden van een outplacementaanbod. Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor de sanctie en het innen van de boete aan de werkgever. De juridische en praktische uitwerking zijn gaande zodat deze bevoegdheid in 2018 kan opgenomen worden.

In samenwerking met de vakbonden wordt het ESF-project 'Doorstart' gecontinueerd in 2018. Ook in 2018 start de vernieuwde SIF-tender op. Zie ook OD 1.1.

SD4: WE INVESTEREN IN ONDERNEMERSCHAP EN WENDBARE ONDERNEMINGEN EN ORGANISATIES.

OD 4.3 - OD 4.3 We stimuleren ondernemerschap bij werkzoekenden.

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

VDAB ondersteunt via data-uitwisseling het Departement WSE bij de implementatie van de transitiepremie voor werkzoekenden die starten als zelfstandig ondernemer en zal deze premie mee promoten naar de doelgroep via oa website, servicelijn, bemiddelaars en binnen de aangeboden begeleidingstrajecten. VDAB staat ook mee in voor de voordracht welke prestarterstrajecten in aanmerking komen als traject richting ondernemerschap. Werkzoekenden met ondernemersaspiraties worden geïnformeerd over het aanbod 'maatpak ondernemerschap' (beter gekend als Maak werk van je zaak) dat wordt aangeboden in samenwerking met partners. Na een screening leidt VDAB werkzoekenden toe naar startersadviseurs zodat de promotor begeleidingen van kandidaat-ondernemers kan uitvoeren.

Daarnaast worden werkzoekenden die een grotere afstand tot ondernemerschap hebben toegeleid naar de Vlaamse activiteitencoöperaties/Starterslabo ifv begeleiding en het veilig uittesten van hun ondernemersplan/-activiteiten.

- Jaarlijks zijn er binnen het maatpak ondernemerschap/Maak werk van je zaak 600 trajecten naar ondernemerschap voorzien. De begeleiding wordt opgenomen door Syntra.
- Tot eind 2018 loopt het ESF-gefinancierde project "Maak werk van je zaak" door Syntra Vlaanderen en VDAB, i.s.m. het Agentschap Ondernemen & Innovatie. Momenteel wordt de verlenging tot eind 2019 voorbereid.
- Een bijkomend aanbod is doorverwijzing naar Microstart voor werkzoekenden met ondernemerschapambities die niet bij de banken terecht kunnen voor een startkapitaal. Microstart verleent microleningen en flankerende begeleiding om deze werkzoekenden op weg te helpen.

SD5: WE INVESTEREN IN DE RANDVOORWAARDEN VOOR EEN MEER TOEKOMSTGERICHTE ARBEIDSMARKT- EN ONDERNEMERSBELEID.

OD 5.2 - OD 5.2 We zetten in op evidence-based beleid en actueel beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek.

PROCESSEN

Arbeidsmarktinformatie

In functie van een evidence-based arbeidsmarktbeleid wordt het aanbod aan arbeidsmarktinformatie verder gemoderniseerd. VDAB maakt jaarlijks een evaluatie- en onderzoekskalender op die wordt afgestemd op de geplande evaluaties bij Departement WSE en de VIONA agenda. VDAB draagt ook bij aan de uitwerking van de VIONA onderzoeken, onder andere door ter beschikkingstelling van data.

De analyses van knelpuntberoepen en schoolverlaters worden verder uitgebouwd om iedereen nog beter te ondersteunen bij het maken van de toekomstgerichte keuzes op de arbeidsmarkt. De samenwerking met het onderwijs en de daarbij horende verrijking van de bestaande gegevens van schoolverlaters, met data van de KSZ, zal ons in 2018 een eerste keer toelaten om een bijkomende analyse uit te voeren. Na de knelpuntberoepenlijsten voor het OKOT- en vrijstellingenbeleid van VDAB voor betaald educatief verlof, zal er in 2018 gewerkt worden op een specifieke lijst voor het rekruteren van personeel buiten de EU voor middengeschoolde knelpuntberoepen.

Na Arvastat, wijkgegevens, Vlaanderen in Europa, en de beroepenvisualisatie, worden in 2018, in samenwerking met het departement WSE en het Steunpunt WSE, nieuwe data op een visuele manier voor iedereen ontsloten. De interactieve Vlaamse arbeidsrekening, die al enkele jaren niet meer beschikbaar is via werk.be, zal volledig geïntegreerd worden in Arvastat, inclusief een aantal nieuwe indicatoren en visualisaties. Samen met het Steunpunt Werk, het Nederlandse CBS en Brainport Network zal er vanaf 2018, in het kader van het Interregproject Werkinzicht, ook gewerkt worden aan interactieve arbeidsmarktdashboards die zowel Nederland als Vlaanderen omvatten.

In 2018 zal VDAB een eerste keer kunnen rapporteren over de oefening om de VDAB-databanken en die van het onderwijs te 'koppelen' in functie van het continu en pro-actief detecteren van vroegtijdige schoolverlaters.

Stapsgewijs wordt de beschikbare data voor het monitoren van de loopbaan van (ex-)werkzoekenden verder uitgebreid. Een machtigingsaanvraag voor DmfA-gegevens zal, mits akkoord van de privacycommissie, in 2018 nieuwe analyses mogelijk maken. Deze gegevens laten toe om periodes van tewerkstelling en daarmee samenhangende data zoals verloning e.d., nauwkeuriger in kaart te brengen dan op basis van Dimona-gegevens.

OD 5.4 - OD 5.4 We scherpen de lokale partnerschappen aan door te bekijken hoe de bestaande lokale samenwerking verder kan worden uitgediept of bijgestuurd.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

VDAB sloot in 2017 een partnerschapsovereenkomst af met VVSG, die het kader biedt voor een strategisch-tactische samenwerking op (boven)lokaal niveau.

De uitbouw van de samenwerkingsovereenkomsten met (clusters van) lokale besturen en OCMW's kreeg in 2017 verder vorm en blijft ook de ambitie voor 2018.

Daarnaast werden in 2017, in het kader van sociale economie met een aantal OCMW's samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met betrekking tot het gebruik van het screeningsinstrument ICF dat in de toeleiding gehanteerd wordt. Voor 2018 worden bijkomende samenwerkingsovereenkomsten gepland.

Voor de samenwerking VDAB en wijk-werkorganisatoren worden specifieke samenwerkingsovereenkomsten opgemaakt voor de implementatie op 1 januari 2018.

In het kader van de samenwerking VDAB-VVSG met betrekking tot de anderstaligen wordt een samenwerkingsovereenkomst gefinaliseerd.

Doelstelling is om alle samenwerkingsovereenkomsten met lokale besturen/OCMW's te inventariseren via het Partnerplatform.

Het overleg VDAB & Lokale Besturen/OCMW's en VVSG werd in 2017 op centraal en provinciaal niveau op kwartaalbasis georganiseerd en wordt in dezelfde lijn gecontinueerd in 2018.

Voor een aantal nieuwe Vlaamse activeringsinstrumenten die zijn/worden geïmplementeerd, is een sterke operationele samenwerking tussen het Vlaamse en het lokale niveau van belang:

- Via tijdelijke werkervaring voor leefloners kregen de OCMW's de mogelijkheid om de activeringsaanpak verder uit te bouwen. Voor 2018 wordt de samenwerking op operationeel vlak via intervisie en vorming versterkt.
- Via het wijk-werken krijgen de lokale besturen een belangrijke regierol, o.m. bij het bepalen van de activiteiten en klusjes die worden aangeboden binnen hun grondgebied. Lokale besturen treden veelal zelf als wijk-werkorganisator op, vaak geclusterd in een samenwerkingsvorm. Voor meer informatie zie OD 1.6.

SD6: WE INVESTEREN IN DE EUROPESE, INTERNATIONALE EN INTERREGIONALE NETWERKEN IN HET KADER VAN DE REALISATIE VAN HET EIGEN BELEID.

OD 6.1 - OD 6.1 We dragen bij aan de Europa 2020 strategie.

PROJECTEN

Skills Agenda

Op 10 juni 2016 lanceerde de Europese Commissie een nieuwe meerjarige Agenda voor Vaardigheden. (Skills Agenda). Het plan bevat 10 acties die de vaardigheden van Europese burgers moeten helpen opkrikken zodat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot en het Europese concurrentievermogen stijgt.

Binnen de Skills Agenda (SA) neemt 'Upskilling Pathways: new opportunities for adults' (UP), een aanbeveling van de Raad, een centrale plaats in. De UP is complementair met de Jeugdgarantie en de aanbeveling over de langdurige werkloosheid.

De Raadsaanbeveling roept op om maatregelen te nemen die laag gekwalificeerde volwassenen toegang verschaffen tot competentieversterkende trajecten die ervoor zorgen dat:

- een minimum niveau van geletterdheid, gecijferdheid en digitale skills verworven wordt en/of
- vooruitgang geboekt wordt bij het behalen van een kwalificatie op VKS 3 & 4 niveau of gelijkwaardig, waarbij een bredere set van vaardigheden verworven wordt.

Een UP-traject bestaat idealiter uit een inschatting van competenties (skills assessment), een opleidingsaanbod op maat en het valideren en het herkennen van de vaardigheden verworven in het leertraject.

Er moeten voldoende motivatie en outreach maatregelen genomen worden. VDAB werkt hier actief aan mee.

PROCESSEN

Samenwerkingsbeheer partners

We versterken het proces 'samenwerkingsbeheer partners' verder via maximale benutting van de mogelijkheden van de Europese subsidieagentschappen om de 2020-ambities in Vlaanderen te bereiken. In 2018 start de tweede cyclus van de Benchlearning oefening binnen het Europese PES netwerk. VDAB blijft actief participeren aan de benchlearning en de andere activiteiten van het PES netwerk.

De prioriteiten in het nieuw Operationeel Programma van het ESF-agentschap lopen parallel met de 2020-ambities die we in Vlaanderen willen bereiken en kunnen derhalve een ondersteunend kader bieden om deze te kunnen verwezenlijken.

We verspreiden gericht informatie over aankomende projectoproepen binnen onze afdelingen 'Beheer van de Vernieuwing' en 'Dienstverlening', zowel centraal als provinciaal. Op die manier spelen we proactief in op actuele Europese thema's om Europese financiering maximaal te kunnen benutten voor de vernieuwingsinitiatieven die binnen onze organisatie een strategische prioriteit hebben. Omgekeerd geven de Europese accenten richting aan de prioriteitsbepaling van de innovatieve ontwikkelingen binnen onze organisatie.

Jaarlijks ondernemingsplan VDAB Brussel 2018

Doelstellingen VDAB Brussel:

- Doelstelling 1: We bereiken meer werkzoekenden binnen onze dienstverlening
 - Doelstelling 1.1.: We bereiken meer Brusselse werkzoekenden binnen onze dienstverlening
 - Doelstelling 1.2.: We bereiken meer jonge werkzoekenden (-30) binnen onze dienstverlening
- Doelstelling 2: We realiseren een uitstroom naar werk van 65%
 - Doelstelling 2.1.: Na competentieversterking
 - Doelstelling 2.2.: Na begeleiding & bemiddeling

De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk gewest en de Cocof hebben op 16/6/16 een ambitieus plan goedgekeurd 'de strategie 2025' (S2025) om de leefkwaliteit van de Brusselaars te verbeteren en dit in de eerste plaats door een grotere participatie op de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering heeft bij monde van Sven Gatz laten weten dat ze de strategische doelstellingen ervan onderschrijft, maar het operationele luik moet nog verder bekeken worden. Daarom is het belangrijk dat elk engagement dat VDAB Brussel binnen de S2025 aangaat, opgenomen wordt in het JOP en na advies van de sociale partners in de Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners (BANSPA) wordt goedgekeurd door de RVB van VDAB. De strategie 2025 telt 2 pijlers: de eerste pijler met de engagementen van het Brussels Gewest (zuivere gewestbevoegdheden) en de tweede pijler die van het Brussels Gewest samen met de Franse en Vlaamse Gemeenschap (gemeenschapsbevoegdheden) met in totaal 18 doelstellingen en 160 beleidswerven dwars doorheen alle werkgebieden (werk, economie, onderzoek, beroepsopleiding en onderwijs).

De twee huidige samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en Actiris ('Mandatering voor bemiddeling' en 'Bestelprocedure aanvullende beroepsopleiding') zullen in 2018 worden verbreed. De samenwerkingsovereenkomsten 2015, 2016 en 2017 worden geëvalueerd en een meerjarenovereenkomst voor 2018 zal opgemaakt worden. VDAB en Actiris onderzoeken de piste om de 20% van de Brusselse gewestmiddelen die voor de Nederlandstaligen voorbehouden worden voor de 'Bestelopdracht', breder kunnen ingezet worden om 'Brusselse werkzoekende' in een Nederlandstalige omgeving (Brussel of Vlaanderen) aan het werk te krijgen. De middelen zouden dan ruimer dan enkel beroepsopleiding kunnen worden ingezet, namelijk ook voor informatieverlening, promotie, sensibilisering, vindplaatsgerichte acties, oriëntering, (voor-/beroeps-)opleiding en werkplekleren, begeleiding, bemiddeling naar werk en nazorg. Doelgroep: alle Brusselaars die behoren tot de doelgroep van Actiris ongeacht de taalrol en voorkennis Nederlands. De goedkeuring voor deze concrete uitwerking in het nieuwe samenwerkingsprotocol Actiris-VDAB is voorzien voor het gezamenlijk beheerscomité maart 2018.

SD1: IEDEREEN AAN HET WERK: WE ACTIVEREN ELK TALENT MET HET ACCENT OP MAATWERK

OD 1.1 - OD 1.1 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit door de bestendiging van de actor- en regisseursrol van VDAB en voorzien naast de publieke tevens de private arbeidsmarkt bemiddeling.

PROCESSEN

Bijkomende bemiddelingsbevoegdheid

Coachen naar werk aanbieden

Door de mandatering bemiddeling voor Brusselse werkzoekenden is de VDAB-dienstverlening in de Brusselse werkwinkels uitgebreid. We intensifiëren de individuele bemiddelingsacties voor de trajecten die door de ww-bemiddelaars opgevolgd worden (oa. bemiddelen van Brusselse werkzoekenden, nazorg na opleiding voor Brusselse werkzoekenden die een opleiding gevolgd hebben in Vlaanderen, collectieve bemiddelingsacties, inschatten & oriëntatie,)

Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

VDAB Brussel kan vervolgens volop de regierol opnemen naar de partnerorganisaties en zijn eigen beleid vormgeven (vb. Iedereen Bemiddelaar, toepassing Wet op de overheidsopdrachten). We gaan actief op zoek naar know how en ervaring bij partners over hoe we een gepaste dienstverlening aan de doelgroep van Brusselaars en jongeren kunnen bieden. De intensieve begeleiding 'Groeipad voor Brusselse NEET-jongeren' wordt aangeboden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en wordt hoofdzakelijk vindplaatsgericht georganiseerd.

OD 1.2 - OD 1.2 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden.

PROCESSEN

De 6e staatshervorming

Controle en sanctionering

De stappen binnen de trajectbepaling, trajectbegeleiding en bemiddeling naar werk door VDAB of diens partners zijn verplicht voor zowel de Vlaamse als de Brusselse werkzoekende (sinds kaderakkoord juli 2015).

Het betreft hier een dubbel regelgevend kader afhankelijk van de woonplaats van de klant. De zesde staatshervorming maakt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor Brusselse werkzoekenden. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ontwikkelt hier een ander beleid dan Vlaanderen. VDAB Brussel past deze toe op Brusselse werkzoekenden in onze dienstverlening.

OD 1.3 - OD 1.3 We realiseren een aanbod op maat voor alle Brusselse werkzoekenden

Bestelprocedure

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

Als gevolg van de zesde staatshervorming krijgt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de bevoegdheid om - aanvullend aan de Gemeenschappen- beroepsopleiding te organiseren. Het Brussels Hoofdstedelijke Gewest (Actiris) organiseert deze beroepsopleiding niet zelf, maar mandateert hiervoor Bruxelles Formation en VDAB Brussel. Actiris heeft hiervoor een kaderakkoord afgesloten met VDAB, waarbinnen Actiris opleidingen kan 'bestellen' bij VDAB. De bestelprocedure is gekoppeld aan een Brusselse gewestfinanciering. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bepaalt jaarlijks het budget.

Competentieversterking

De Brusselse Gewestregering legt de nadruk op het verhogen van de competenties (beroepsopleiding) van de Brusselse werkzoekenden, en meer bepaald op het verwerven van het Nederlands.

De procedure is gealigneerd met de VDAB-beleidscyclus, waardoor de opleiding(en) geïntegreerd kunnen worden in het eigen aanbod. Actiris engageert zich om voor de toeleiding te zorgen. Jaarlijks wordt een overeenkomst opgesteld waarin de concrete afspraken worden vastgelegd. Ontwikkelen van taaltrajecten vanaf niveau 0 en zal in 2018 een uitbreiding kennen tot richtgraad 2.

Samenwerking met Bruxelles Formation

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

Binnen de pool Opleiding-Werk kunnen de krachten gebundeld worden en wordt bekeken om bepaalde beroepsopleidingen te organiseren samen met Bruxelles Formation. In het Plan Opleiding 2020 "De Brusselaars kwalificeren voor tewerkstelling" dat deel uitmaakt van de S2025 voor Brussel is één van de maatregelen: "De partnerships op sectorniveau tussen opleidings-, werkgelegenheids- en onderwijsoperatoren coördineren via de Brusselse Kaderovereenkomsten en de Opleiding-Werkpolen." Aangezien de Brusselse gewestregering en VGC ondertekenen is de VDAB hier niet in gevat. Als het een inhoudelijke meerwaarde biedt, dan sluiten we in 2018 een samenwerkingsakkoord met Bruxelles Formation. Een kaderakkoord, waarbinnen het eenvoudiger wordt om gezamenlijke projecten op te starten. We evalueren de huidige samenwerkingsprojecten en onderzoeken waar we ze efficiënter en klantgerichter kunnen organiseren:

- Nederlands in Franstalige opleidingstrajecten
- Gezamenlijke opleidingstrajecten binnen de viermotorenovereenkomsten
- Talenrallye / Rallye des Langues

We starten een nieuwe samenwerking op:

- Beroepenpunt / Cité des Métiers

Samenwerking met Actiris

- Vluchtelingenaanpak in Brussel: Actiris maakt een actieplan op dat moet helpen om te gaan met de instroom van vluchtelingen in Brussel. Deze richt zich in de eerste plaats op het bieden van een snelle en gestructureerde toegang tot de diensten van Actiris en zijn partners (Brufor, VDAB Brussel, Tracé Brussel, ...) door inschrijvingen en informatieverlening te centraliseren.

- De samenwerkingsprotocollen 2015, 2016 en 2017, waarbinnen VDAB en Actiris gezamenlijke infosessies ontwikkeld hebben om nieuw ingeschreven Brusselse werkzoekenden te informeren over het dienstverleningsaanbod via VDAB (en zijn partners), worden geëvalueerd. Hierbij wordt gezocht naar manieren om dit klantenproces te verbeteren en efficiënter te kunnen organiseren. Dit zal leiden naar een nieuw meerjarenovereenkomst vanaf 2018 en een verbreding van de regionale samenwerkingsovereenkomst.

Versterkte samenwerking met en opleidingsaanbod in de Beroepenreferentiecentra/ Polen Opleiding Werk

Samenwerkingsbeheer partners

Eén van de beleidswerven binnen de Strategie 2025 is de “Oprichting van Polen Opleiding Werk”.

De huidige Beroepenreferentiecentra zullen één voor één omgebouwd worden tot deze Polen, waarin de publieke dienstverleners (Actiris, Bruxelles Formation, VDAB) samen met de sectororganisaties en andere opleidingspartners (waaronder onderwijs) vertegenwoordigd zijn.

De Pool Opleiding-Werk is het resultaat van een samenwerking tussen werkgevers en werknemers van een sector enerzijds, en publieke actoren Opleiding (Bruxelles Formation en VDAB Brussel) en Werk (Actiris/VDAB) anderzijds.

De statuten van de eerste 3 Polen Opleiding-Werk voor de technische en industriële beroepen (Pool TIB), ICT (Pool ICT) en transport & logistiek (Pool transport en logistiek) zijn gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, de bouw is voorzien voor 2017, de opstart voor 2018.

Europees Sociaal Fonds (ESF) - Brussel hoofdstuk

Samenwerkingsbeheer partners

In het Vlaams Operationeel Programma (OP) van het Europees Sociaal Fonds (ESF) is ongeveer €9.500.000 gereserveerd voor acties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vlaanderen voorziet minstens €14,25 mio cofinanciering, wat het totale budget voor deze acties voor de looptijd 2014-2020 op €23.750.000 brengt.

OD 1.4 - OD 1.4 We benutten optimaal het arbeidspotentieel buiten Vlaanderen via interregionale arbeidsmobiliteit, grensarbeid, intra Europese mobiliteit en arbeidsmigratie.

PROCESSEN

Bijkomende bemiddelingsbevoegdheid

Bemiddelingsacties

De bijkomende bemiddelingsbevoegdheid van Brusselaars met een Nederlandstalig beroepsperspectief naar werk in Brussel en in Vlaanderen zal een boost geven aan de Interregionale Mobiliteit. Werk vinden in de Rand rond Brussel en bij uitbreiding in heel Vlaanderen of Wallonië is nu een expliciet streefdoel van de Brusselse Regering geworden.

VDAB Brussel stelt zich tot doel om een wezenlijke bijdrage te leveren aan het oplossen van de mismatch op de Brusselse arbeidsmarkt. We trachten zo veel mogelijk Brusselse werkzoekenden te matchen met vacatures van werkgevers in Brussel, maar vooral in de rand rond Brussel (interregionale mobiliteit). Daartoe passen we de methodiek toe van Iedereen Bemiddelaar in onze dienstverlening. We bewerkstelligen ook een nauwere samenwerking met het Team Interregional van Actiris en het Brussels Airporthouse (BAH).

SD2: WE INVESTEREN IN WENDBARE LEERLINGEN/JONGEREN DMV EEN PERFORMANT KADER LEREN EN WERKEN.

OD 2.1 - OD 2.1 We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs-arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.

PROJECTEN

Bijkomende financiering - Youth Employment Initiative (YEI-NL) voor Gemeenschapsgebonden en gewestgebonden materie

Youth Guarantee

De hoge jeugdwerkloosheid in Brussel genereert Europese middelen specifiek voor Brusselaars en/of voor acties die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden georganiseerd. De Europese Commissie (EC) stelt additionele financiering ter beschikking van de gebieden in de EU-lidstaten, waar de jeugdwerkloosheid hoger dan 25% is. Jongeren tussen 15 en 30 jaar die geen onderwijs volgen, noch in opleiding zijn, noch aan het werk zijn (NEET-jongeren, Not in employment, Education or Training), te begeleiden naar een beroeps- of onderwijsopleiding, stage of werk.

Verderzetting tot juni 2018 van de projecten gericht naar voortrajecten voor moeilijk toeleidbare NEET's in Brussel onder de vorm van de intensieve begeleiding 'Groeipad voor Brusselse NEET-jongeren': 600 jongeren, met 3 partners: Groep Intro, JES, InBrussel. De dienstverlening wordt aangeboden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en wordt hoofdzakelijk vindplaatsgericht georganiseerd. De opdracht 'Groeipad' bestaat uit een dienstverlening ten aanzien van deze werkzoekende jongeren die omwille van een grote afstand tot de arbeidsmarkt nood hebben aan competentieversterking, intensieve begeleiding of intensieve bemiddeling. Concreet betreft het een dienstenopdracht die wordt uitgeschreven voor het zoeken, vinden, begeleiden en bemiddelen van niet bereikte, kwetsbare, niet-werkende werkzoekende NEET-jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar onderwijs/competentieversterking en of tewerkstelling/werkplekieren.

SD3: WE INVESTEREN IN WENDBARE WERKNEMERS IN STERKE LOOPBANEN.

OD 3.1 - OD 3.1 We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

PROJECTEN

Competentieversterking 2020

VDAB Brussel past zijn opleidingsaanbod aan in functie van:

- een gezamenlijk arbeidsmarktanalyse Actiris/VDAB
- de aanbevelingen die de Taskforce WOOO heeft opgesteld
- de Brusselse strategie 2025

SD5: WE INVESTEREN IN DE RANDVOORWAARDEN VOOR EEN MEER TOEKOMSTGERICHTE ARBEIDSMARKT- EN ONDERNEMERSBELEID.

OD 5.1 - OD 5.1 We zetten in op evidence-based beleid en actueel beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek.

PROCESSEN

Opstart Brussels Observatorium voor Werk & Opleiding

Samenwerkingsbeheer partners

De Brusselse Gewestregering laat voor het eerst de studiediensten van de verschillende institutionele partners de cijfergegevens samenvoegen om zicht te krijgen op de échte noden van de Brusselse arbeidsmarkt.

OD 5.2 - OD 5.2 We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid

PROJECTEN

Sectorale werking in Brussel

Project Sectorale arbeidsmarktsturing

VDAB Brussel implementeert de sectorale werking rekening houdend met onze beperkte bemiddelingsbevoegdheid, de institutionele/regionale partners en de Brusselse arbeidsmarkt. In 2018 onderzoeken we hoe we onze sectorale werking kunnen verbinden aan de sectorale werking van Actiris binnen de Beroepenreferentiecentra (BRC's) en de toekomstige Polen Opleiding-Werk.

OD 5.3 - OD 5.3 We investeren in een vereenvoudigde dienstverlening via een digitaal loket, een afgestemde accountwerking en doelmatige inzet van het instrumentarium.

Samenwerkingsbeheer partners

Op het gelijkvloers van de Astrotoren opent in het voorjaar 2018 een tweetalig Beroepenpunt/Cité des Métiers. Actiris en Bruxelles Formation zijn de belangrijkste trekkers. Voor de uitbouw van het aanbod aan Nederlandstalige zijde nemen ook VDAB Brussel en Tracé Brussel vzw hun deel van de verantwoordelijkheid.

Het Beroepenpunt heeft een fysieke en een digitale component. Het is een fysieke ruimte en een portaalsite waar alle burgers van Brussel terecht kunnen voor informatie om hun loopbaan vorm te geven. Dit alles anoniem en gratis. 2018: We tekenen de klantenprocessen uit die dienstverlening van het Beroepenpunt afstemmen op die van de Werkwinkels. Vanuit het Werkwinkelteam en Tracé Brussel nemen we een rol op in de informatieverlening in het Beroepenpunt. Actiris zal hiervoor VDAB-personeelsinzet financieren (5 FTE ambassadeur-bemiddelaars). Het doel is om meer Brusselaars hun weg te laten vinden naar de dienstverlening in het Nederlands bij VDAB en de Nederlandstalige partnerorganisaties.

OD 5.4 - OD 5.4 We scherpen de lokale partnerschappen aan door te bekijken hoe de bestaande lokale samenwerking verder kan worden uitgediept of bijgestuurd.

Samenwerkingsbeheer partners

De verschillende regeerakkoorden leggen sterk de nadruk op een meer intensieve samenwerking tussen de Gewestelijke en Gemeenschapsinstanties om de werkgelegenheidsparadox op de Brusselse arbeidsmarkt aan te pakken.

De drie institutionele organisaties (Actiris, Bruxelles Formation & VDAB Brussel) krijgen hiervoor vanuit hun respectievelijke regeringen de expliciete opdracht om samen te werken ten voordele van de Brusselse klant (werkzoekende en werkgever). Daarbij verlaten ze stap voor stap hun organisatiegerichte ingesteldheid. Dit moet leiden tot een ombuiging van de enorme problemen op de Brusselse arbeidsmarkt (werkgelegenheidsparadox).

Concrete voorbeelden van dit zogenaamde 'gekruist beleid' zijn het samen-huizen van VDAB Brussel en Actiris in de Astrotoren, het oprichten van een Beroepenpunt (Cité des Métiers) in de Astrotoren (voorjaar 2017) en de Polen Opleiding Werk.

JOP 2018 - VDAB - Bestuurszaken

SD1: VDAB positioneert zich binnen de holdingstructuur van de Vlaamse Overheid.

OD 1.1 Management ondersteunende Diensten.

PROCESSEN

PEW: Personeel en Welzijn

VDAB blijft de gerealiseerde besparingen opvolgen via een stringent vervangingsbeleid. Het programmamanagement is op punt gezet in 2017 en in volle uitvoering. In 2018 wordt de voorbereiding van de overstap verder opgepakt in samenwerking met AgO. Ook in 2018 werkt VDAB verder aan functieclassificatie.

OD 1.5 Eén vastgoedbeleid voor de Vlaamse Overheid.

PROJECTEN

Het Nieuwe Werken (HNW)

De pilootprojecten rond HNW (o.a. in de Gasthuisstraat) werden in 2017 geëvalueerd en daarbij zijn een aantal werkpunten aan bod gekomen. De lessons learned worden meegenomen naar volgende projecten.

Om in de toekomst de betrokkenheid van alle medewerkers te garanderen en meer gedragenheid te creëren, is eind 2017 een consultant aangesteld om het beleid rond HNW te herbekijken en bij te stellen. Bedoeling is om tot een gevalideerd concept te komen, met een afsprakenkader en begeleidende richtlijnen om het concept verder uit te rollen.

Dit zal gebeuren aan de hand van een groot herinrichtingsproject, namelijk de huisvesting in VDAB Aalst (Hopmarkt): start eind 2017 - einde voorzien midden 2019. De consultant zal in nauwe samenwerking met de VDAB-projectleider het volledige traject begeleiden (analysefase, behoeften in kaart brengen, afstemmen en vertalen naar technische noden, medewerkers voorbereiden en begeleiden naar hun nieuwe werkplek, nazorg). De sites Keizerslaan en Gasthuisstraat van het Centraal Bestuur worden ook onderworpen aan een consultancy opdracht interieurvormgeving en inrichting met de focus op het bekomen van een nieuwe kantooromgeving en de integratie van HNW. Een efficiënter ruimtegebruik, een betere facilitaire dienstverlening en een aangenamere werkomgeving worden hier nagestreefd. Op deze manier investeert Facility in verdere expertisevorming, ambassadeurschap en benchlearning.

In 2018 wordt de samenhang tussen de “plaatsgebonden” aspecten van het nieuwe werken met de andere aspecten (nieuwe dienstverleningsmodel, tijdsafhankelijk werken, ...) verder onderzocht.

Energiebeleid

Eén van de doelstellingen van het energiebeleid is de certificatie van het energiemanagementsysteem conform aan de ISO 50001 in navolging van de ISO 14001 voor intern milieuzorgsysteem, waarover VDAB beschikt.

De ISO 50001 certificatie traject is ingezet met de ondertekening van de energiebeleidsverklaring door het management en de opstart de analyse van de procedures. Door de certificatie beoogt VDAB het voldoen aan de relevante wet- en regelgeving, het uitvoeren van passende en rendabele maatregelen op gebied van techniek, organisatie en gedrag, het registreren van de energiestromen in de organisatie en het actief betrekken van de medewerkers bij uitvoering van het energiebeleid.

Er wordt ook ingezet op de realisatie van energiebesparende maatregelen - op korte, middellange en lange termijn - om de klimaatdoelstellingen Vo te halen. Het VDAB actieplan is opgesteld op basis van de resultaten van energie-audits en potentieelscans die vorig jaar in verschillende gebouwen werden uitgevoerd. De mate van CO²-reductie, de energiebesparing, de terugverdientijd, het investeringsniveau en de conditiemeting bepalen de uitvoeringsmodus en planning. Het actieplan is tevens gericht op het optimaal invulling geven aan art 5 van de energie-efficiëntie richtlijn 2012/27/EU.

PROCESSEN

Facility FAC

Vastgoedbeleid

In het vastgoedbeleid 2017 wordt de focus gelegd op verduurzamen en op verbeteren van de efficiëntie in het ruimtegebruik. Verschillende initiatieven zullen daartoe bijdragen.

In het meerjaren-investeringsprogramma voor gebouwen zijn renovatieprojecten opgenomen die moeten leiden tot de upgrade van het strategisch vastgoed op het vlak van energieprestaties en toegankelijkheid.

Herentals Rietbroek neemt in 2017 een BEN administratief gebouw in gebruik met alle benodigde moderne faciliteiten.

VDAB Koestraat werd volledig gerenoveerd en aangepast aan de huidige huisvestings- en opleidingsbehoeften. Vanuit de vestigings-optimalisatie werden de administratieve diensten van de Louise Mariekaai geïntegreerd in de site.

De VDAB gebouwen werden gescreend naar hun toegankelijkheid. Op basis van de rapporten zal de Raad van Bestuur beslissen welk toegankelijkheidslabel VDAB zal nastreven. Het hieruit voortvloeiend investeringsprogramma zal aanvangen eind 2018 en uitrollen in 2019.

In het kader van de REG maatregelen werden de stookplaatsen van de sites Brusselsesteenweg Mechelen, Rietmusweg Tongeren en Europalaan Genk volledig gemoderniseerd. Tevens werd er aangevangen met de dakrenovatie van de Geldropaan Dendermonde en worden de lichtstraten van Meulenbroekstraat Hamme, Trichterheideweg Herentals vervangen.

De realisatie van het strategisch programma 'vestigingsoptimalisatie' met als doel de dienstverlening te herschikken en te herstructureren, biedt de gelegenheid om verschillende

gebouwen - met een weinig aantrekkelijk duurzaamheidsprofiel - te verlaten en uit de vastgoedportefeuille te schrappen.

Zo werden in 2017 de VDAB Wetstraat Brussel en het pand Nieuwland Gent verkocht en werd de aanzet gegeven tot verkoop van twee woningen in de Brigandstraat Herentals.

Tevens voorziet VDAB in 2018 de verkoop van de site VDAB Gits, het pand in de Louise Mariekaai Oudenaarde, het grondperceel Kroonveldlaan Dendermonde en het perceel Bleekhofstraat te Antwerpen.

VDAB start tevens een herhuisvestingstraject voor de site Leuvensesteenweg Diest door een marktbevraging te publiceren. Zo bestendigen we de toekomstige huisvesting in Diest en verzekeren we de upgrade van de huisvesting naar de toekomstige duurzaamheidscriteria die VDAB hanteert.

Voor de regio West-Vlaanderen worden in 2018 de gronden voor de MasterCampus Roeselare aangekocht. De verdere uitwerking van het bouwproject volgt in de komende jaren met o.a. het verkoopproces in 2021 van de redundant geworden gebouwen in de regio.

In 2018 start het grootschalige renovatieproject van de Hopmarkt in Aalst in nauwe samenwerking met de projectontwikkelaar. Via een traject van "Workplace Consulting" zal de renovatie uitgevoerd worden en krijgt de inrichting van de site gestalte met de integratie van Servicedesign en HNW.

In het kader van vestigingsoptimalisatie wordt de site Schoolstraat in Temse grondig verbouwd en uitgebreid zodat de CC Baron D'Hanisstraat en de torenkraanopleiding Comokra van Steenhuffel er hun intrek kunnen nemen.

De sites Keizerslaan en Gasthuisstraat van het Centraal Bestuur worden onderworpen aan een consultancy opdracht omtrent HNW.

Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid ambieert de verdere 'vergroening' van het wagenpark, een trend die reeds vorig jaar werd ingezet. Tegen eind 2017 zal 40% van het personenwagenpark bestaan uit 'cleanpower'voertuigen, voor het bestelwagenpark wordt het aandeel voertuigen op alternatieve brandstoffen 15%. In 2017 werden 17 milieuvriendelijke wagens in gebruik genomen. Elektrische wagens en Plugin-hybride voertuigen dragen de voorkeur bij de vervangingsinvesteringen. Ook CNG vond als brandstof in 2017 zijn intrede in VDAB. Parallel met het milieuvriendelijk maken van het wagenpark wordt de laadinfrastructuur voor elektrische voertuigen (en fietsen) in de VDAB-locaties in de provincie uitgebreid. Bij de locatiekeuze van de laadpunten wordt o.a. rekening gehouden met de aanwezigheid van eigen PV-installatie op de site.

De aanvang van de plaatsing van deze laadpalen-infrastructuur is voorzien in het 4e kwartaal van 2017. In de nieuwbouwprojecten van VDAB wordt stevast dergelijke laadinfrastructuur proactief voorzien.

Het ecologisch rijden krijgt ruime aandacht: in 2017 zijn 43 personeelsleden gestart voor de tweede opleiding 'ecodriving'. Tegen medio 2018 zullen alle VDAB-bestuurders van bedrijfswagens dergelijke opleiding genoten hebben. In beide groepen werd een gemiddelde brandstofbesparing en CO²-reductie van 6,5% à 7% gerealiseerd. Ook het aantal schadegevallen is na de eco-driving-opleiding gedaald. De eco-driving-opleiding krijgt vanuit de eerste deelnemersgroep een zeer hoge tevredenheids- en meerwaarde beoordeling.

SD 2: VDAB is radicaal digitaal.

PROJECTEN

Project Elektronische facturatie en e-ordering

VDAB heeft in 2017 gestaag verder gewerkt aan het sensibiliseren van leveranciers om via het Mercurius platform hun facturen aan te bieden. Het aandeel facturen dat VDAB eind 2017 op deze manier verwerkt, ligt tegen de 50% aan.

VDAB was in 2017 ook piloot om zijn bestellingen via dit platform aan te leveren aan zijn leveranciers. Deze piloot is nog lopende en zal ook in 2018 nog verder uitgewerkt worden om zo tot een efficiënte uitwisseling met leveranciers te komen.

De vernieuwde financiële delegatie werd in 2017 in gebruik genomen.

VDAB bereidt momenteel een actieplan uit om in 2018 nog meer leveranciers de weg naar Mercurius te laten vinden.

VDAB zal in 2018 ook piloot zijn om voor de uitgaande facturen de mogelijkheden van Mercurius facturatie met enkele testklanten te verkennen en op punt te stellen.

Project Overheid 4.0

Dit VO-brede innovatieprogramma is complementair aan het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal en hierin neemt VDAB zijn voortrekkersrol op met betrekking tot een innovatieve overheid.

De kiem voor dit project werd gelegd tijdens de Vlaamse Innovatietour in Silicon Valley eind 2015 die werd georganiseerd door VDAB en waar een twintigtal leidend ambtenaren deel van uitmaakten. Daaruit ontstond een VIT stuurgroep die innovatie binnen de VO vorm wil geven en rapporteert aan het voorzitterscollege. De Vlaamse overheid ging intern op zoek naar innovatieve en creatieve voorstellen inzake digitalisering die de werking van de overheid of de dienstverlening kunnen verbeteren. VDAB heeft hiervoor een 'bootcamp' georganiseerd waar deelnemers van verschillende entiteiten nieuwe project-ideeën komen uitwerken. De beste ideeën zijn opgenomen in een Govlab, een Innovatielab, waar er een prototype van wordt gerealiseerd. Dit alles zijn uitlopers van de ervaringen die VDAB opdeed met het eigen labo nieuwe diensten en waarvan de kennis nu wordt doorgegeven om dit VO breed uit te rollen. In 2017 werd een tweede Govlab georganiseerd waaruit twee projecten voort zijn gekomen: oVRheid met de focus op de mogelijkheden van Virtual Reality, en GovBot dat focust op automatisering en robotisering.

SD 3: VDAB heeft een modern HR beleid.

OD 3.2 Inzetbaarheid verhogen

PROCESSEN

PEW: Personeel en Welzijn

In 2017 werden de medewerkers die vanuit de staatshervorming over kwamen naar VDAB geïntegreerd in de VDAB-werking, wat gepaard ging met de nodige opleidingen. In 2018 wordt wijk-werken geïmplementeerd en de toegewezen en nieuwe collega's krijgen de nodige competentieversterking.

In 2018 krijgt het aangepast welzijnsbeleid gebaseerd op de psycho-sociale risicobeveiliging van de VDAB-medewerkers en de VO-toolbox vorm. Hierbij wordt ook gefocust op de gewenste daling van het ziekteverzuim en de bijdrage tot bevoegdheid.

Het interne competentiebeleid wordt in 2018 verder gedigitaliseerd in een meerjarenbeleid:

1. Via het versterken van de digitale vaardigheden van de VDAB-medewerkers.
2. Via het aanbieden van meerdere kanalen en methodes, in het bijzonder digitale in de interne competentieversterking.

De gedragscompetenties van leidinggevend worden in functie van het nieuw dienstverleningsmodel op co-creatieve wijze bepaald en ook de ontwikkelingsmogelijkheden worden bepaald en aangeboden.

OD 3.7 De kracht van diversiteit benutten

PROJECTEN

Project kennisdeling

Open kennisnetwerk "werk en kwetsbare groepen": VDAB wil een toekomstgericht beleid voeren ten aanzien van de begeleiding naar werk van de loopbaanontwikkeling voor alle werkzoekenden en werknemers.

Sommige personen bevinden zich echter in een meer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, een kwetsbare positie die een aanpak op maat vraagt. VDAB beseft dat zij dit beleid niet alleen kan maken en wil een beroep doen op de expertise die ontwikkeld werd en wordt in het ruime netwerk van partnerorganisaties en stakeholders. VDAB wil dit onder meer bereiken via het verder ontwikkelen van het open kennisnetwerk "werk en kwetsbare groepen". De belangrijkste doelstelling van dit open kennisnetwerk is kennisdeling. In 2017 liepen nog een aantal acties door als uitloper van het vorige thema van het Open Kennisnetwerk, en werd de voorbereiding gestart voor de nieuwe cyclus. In 2018 en 2019 zullen immers nieuwe accenten gelegd worden binnen het Open Kennisnetwerk. Zo wordt re-integratie een belangrijk thema.

Project Diversiteitsbeleid volgens het IAO-principe

Sinds 2012 wordt het interne diversiteitsbeleid van VDAB niet langer enkel geschreven door beleidsmedewerkers maar wordt dit beleid mee vorm gegeven door de directe input van verschillende focusgroepen. VDAB heeft in totaal drie focusgroepen, voor de collega's met een migratieachtergrond, voor de meer ervaren collega's (50+'ers) en voor de collega's met een handicap of chronische ziekte.

Iedere focusgroep heeft als opdracht mee te denken over welke acties of maatregelen er kunnen ontwikkeld worden die impact hebben op reële noden bij de betrokken kansengroep, hetzij onmiddellijk hetzij op langere termijn.

Deze focusgroepen zijn een forum dat twee keer per jaar wordt georganiseerd en waarop iedere collega die tot de respectievelijke kansengroep behoort wordt uitgenodigd. Om de focusgroep zo toegankelijk mogelijk te maken voor iedere collega, gaat dit event altijd door vlak aan een station, is er begeleiding voorzien van en naar het station, worden er, afhankelijk van het aantal slechthorende of dove collega's, ringleidingen voorzien, worden de presentaties op vraag op voorhand doorgestuurd en wordt er gevraagd naar mogelijke allergieën voor tijdens de maaltijd. Naast het meegeven van nieuwe informatie of het herhalen van nuttige informatie voor deze kansengroep, is de belangrijkste output van deze focusgroep het bespreken van actuele noden en het vinden van mogelijke oplossingen hiervoor. Deze focusgroepen worden door de diversiteitsverantwoordelijke binnen HRM van VDAB georganiseerd, in samenwerking met een administratieve kracht. Door het succes van deze aanpak wordt deze manier van werken ook in 2018 verder gezet. De diversiteitsverantwoordelijke richtte in 2017, in samenspraak met de focusgroep, een werkgroep op die als doel heeft om de noden en vragen die werden weerhouden uit de focusgroepen, om te zetten in daadwerkelijke acties. Zo werd de Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid betrokken bij de vraag naar de mogelijkheid of werkende personen met een handicap net zoals de zware beroepen, eerder op pensioen zouden kunnen gaan.

Project fysieke toegankelijkheid bij VDAB

Het doel van dit project is het opzetten en verder uitbouwen van een fysiek toegankelijkheidsbeleid in de VDAB- gebouwen.

VDAB blijft actief deelnemen aan de overlegstructuur Werkgroep Fysieke Toegankelijkheid onder trekkerschap van het Agentschap Facilitair Bedrijf. VDAB heeft een samenwerkingsovereenkomst met Inter afgesloten voor meerdere jaren met als doel:

- het in kaart brengen van de toegankelijkheid van het vastgoed,
- het vastgoed te upgraden op vlak van toegankelijkheid,
- de toegankelijkheidsgraad van iedere locatie te certificeren met een kwaliteitslabel,
- de toegankelijkheid te integreren in de processen voor verwerving en oprichting Vastgoed.

In 2017 werden de toegankelijkheidsaspecten van de gebouwen door Inter geaudit (Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017). In 2018 wordt een actieplan opgesteld en worden de eerste acties uitgevoerd.

PROCESSEN

PEW: Personeel en Welzijn

VERANKERING IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR

- * De nieuwe streefcijfers worden per kansengroep uitgewerkt in haalbare groeipaden.
- * De nieuwe definities die de kansengroep bepalen en de daarbij horende streefcijfers worden binnen VDAB toegelicht via diverse kanalen.
- * Voor een coherenter aanpak van het diversiteitsbeleid wordt een meerjarenplan uitgewerkt tot 2020.
- * VDAB stelt zichzelf de uitdaging om voor 2 kansengroepen hogere streefcijfers voorop te stellen dan de Vlaamse overheid oplegt : voor personen met een handicap of chronische ziekte : 4% ipv 3% en voor vrouwen in managementfuncties 45% ipv 40%.

INCLUSIEF TALENTGERICHT HR-BELEID

- * met het oog op een beter zicht krijgen op de effectieve nodige loopbaanbegeleiding, wordt de doorstroom van de kansengroepen binnen VDAB duidelijk in beeld gebracht.
- * VDAB legt als eerste entiteit binnen de VO een streefcijfer vast voor collega's met een migratieachtergrond in leidinggevende en expertenfuncties : 3% tegen 2020. Hiervoor wordt ook een groeipad uitgewerkt.

GELIJKE KANSEN

- * Op vraag van KliQ vzw werkt VDAB, zijnde de diversiteitsverantwoordelijke samen met de ervaringsdeskundige transgender, als partner mee aan een ESF-project over de toeleiding tot en de integratie op de arbeidsmarkt van holebi's en transgenders.

SD 4 VDAB voorziet dienstverlening in functie van maatschappelijke opdrachten.

PROCESSEN

VDAB heeft in samenwerking met Sustenuto een verkennende analyse uitgevoerd van hoe de Strategic Development Goals van de Verenigde Naties doorvertaald kunnen worden naar een breed gedragen duurzaamheidsstrategie voor de VDAB. De bevindingen worden in de loop van 2018 omgezet in een concrete set acties en streefcijfers die zullen meegenomen worden in het dagdagelijks management van de organisatie.

PROJECTEN

Project Duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten

Het actieplan “Duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten” werd opgesteld naar aanleiding van het Charter “Overheidsopdrachten voor innovatie” (door VDAB ondertekend op 3 juli 2015) en het Vlaams actieplan “Duurzame overheidsopdrachten” waarin de Vlaamse regering de ambitie geformuleerd heeft om 100% duurzame overheidsopdrachten te plaatsen tegen 2020.

Er worden verschillende initiatieven genomen die kaderen binnen de strategische doelstellingen van het Vlaams plan Overheidsopdrachten:

- Er zijn concrete voorstellen uitgewerkt tot procesoptimalisatie van de inkoopfunctie. De (centrale) structuur wordt opgebouwd rond de 3 verschillende inkoopniveaus. Het toekomstige inkoopplan wordt (inhoudelijk) samengesteld op basis van 4 bouwstenen: categorymanagement, tendermanagement, contract management en suppler relationship management. Er is in september 2017 een consultant aangeduid die VDAB zal bijstaan bij de implementatie van de geoptimaliseerde inkoopfunctie. Dit wordt de komende 2 tot 3 jaar gerealiseerd.
- De reeds toegepast elektronische facturatie en bestelling wordt uitgebreid met elektronische datatransfer met de belangrijkste (raamcontract)leveranciers.
- Indien mogelijk worden nieuwe opdrachten meer toegankelijk gemaakt voor KMO's. Elke opdracht boven de 135.000 euro wordt, behalve als dit om efficiëntie redenen niet aangewezen is, sinds juli 2017 opgesplitst in percelen om de opdracht toegankelijker te maken voor KMO's. Dit beleid wordt verder gezet in 2018.
- Het actieplan (meer) duurzame overheidsopdrachten bevat verschillende tracks die de duurzaamheidsgraad van de opdrachten verhogen: nuloptie & invulling van de behoefte, omschrijving opdracht, gebruik duurzaamheidscriteria (milieu, sociaal). Dit beleid wordt verder gezet in 2018. We zijn in 2017 ook ingestapt in het project “Circulair aankopen” waarbij we ons als organisatie verbinden tegen juni 2019 minstens twee circulaire aankoopprojecten op te starten.
- Er wordt aandacht besteed aan de interne kennisopbouw over duurzame (en innovatieve) overheidsopdrachten. Seminars werden gevolgd gericht op uitbreiding kennis duurzaamheidscriteria. Deze kennis wordt toegepast bij de opmaak van bestekken.
- In 2017 werd een geïnformatiseerd monitoringsysteem in gebruik genomen. Dit maakt het mogelijk om de duurzaamheid van alle uitgeschreven overheidsopdrachten te monitoren en te rapporteren. Dit systeem wordt verder gebruikt in 2018.

OD 4.1 Betere resultaten met minder maar meer doelgerichte inzet van personeel en middelen

PROCESSEN

FIN: Financiële rapportering

Door het verder ontwikkelen en inzetten van ondersteunende instrumenten als businessplannen, projectmanagement en ABC, wordt een meer transparante relatie nagestreefd tussen het gebruik van resources, geleverde prestaties en doelstellingen. Dit moet bijdragen tot een verdere integratie van de beleidscyclus.

OD 4.3 Neutrale en integere dienstverlening

PROCESSEN

Interne Audit evalueerde het risicomanagement van VDAB. Globaal wordt een mature aanpak vastgesteld inzake analyse, in het beheer van de risico's is de aanpak gedefinieerd maar er is nog meer marge voor verbetering. Voor risico-identificatie en –evaluatie wordt de maturiteit ingeschat op schaal 4, voor risicobeheer op schaal 3.

Voor 2018 zijn er aanbevelingen geformuleerd die gericht zijn op de versterking van het operationeel risicobeheer:

- de risicoanalyse ook voor de resterende processen volbrengen,
- de werkwijze en periodiciteit voor deze risicoanalyse en zijn opvolging evalueren en vastleggen,
- de rapporteringslijnen over risico's en verbeteracties bepalen.

Overkoepelende mogelijkheden voor optimalisatie zijn:

- Afstemming tussen strategische en operationele analyse in aanpak en informatieverzameling.

Risicomanagement meer doelmatig gebruiken, als hulpmiddel om prioriteiten te stellen binnen de vele uitdagingen waarvoor er al actieplannen zijn. Het management nam hiertoe al initiatief.

VDAB Jaarrapport 2017, beleidsbrief Werk

SD1: IEDEREEN AAN HET WERK: WE ACTIVEREN ELK TALENT MET HET ACCENT OP MAATWERK.

OD 1.1 - OD 1.1 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit door de bestendinging van de actor- en regisseursrol van VDAB en voorzien naast de publieke tevens de private arbeidsmarkt bemiddeling.

PROJECTEN

VDAB - PartnerPlatform

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Momenteel worden er verdere ontwikkelingen gedaan aan de basisapplicatie die alle informatie rond onze partnerschappen verzameld. Deze bijkomende ontwikkelingen staan in functie van de verdere uniformisering en digitalisering van de regieprocessen, en zijn noodzakelijk om op termijn te kunnen integreren met andere toepassingen (intern en/of extern) en bijkomende functionaliteiten te creëren.

Voorjaar 2017 is een tool opgeleverd waarin Strategische accountmanagers en provinciale netwerkmanagers, in een eerste fase, hun relatiebeheer met strategisch/tactisch partners en de bijhorende contacten in kaart kunnen brengen. De implementatiefase en verdere verfijning van deze tool loopt nog door tot in het najaar. Daarna worden de mogelijkheden bekeken om over te gaan naar een volgende fase, waarin deze tool kan uitgebreid worden met operationele processen.

Het project om het proces 'van contract tot factuur' te vereenvoudigen en te standaardiseren, staat momenteel on hold, en dit wegens andere prioriteiten.

De ontwikkeling van het wijk-werken platform loopt zodat dit opgeleverd kan worden bij de start van het wijk-werken om gebruikers, organisatoren, wijk-werkers en de VDAB in staat te stellen op een vlotte manier de verschillende transacties, informatiedeling en monitoring te laten verlopen.

PROCESSEN

VDAB 1.1 Samenwerkingsbeheer partners

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De lopende excellente partnerschappen werden verder gezet in 2017. Er werd daarbij ook intensief bijgedragen aan de totstandkoming van de T2-campus in Genk en er werden verdere stappen gezet in de uitbouw van de mastercampus in Roeselare.

Het advies tot juridisch kader voor de positionering van partnerschappen werd afgeleverd. Zodra de herpositionering van de regiediensten binnen de VDAB eind 2017 afgerond is kan het kader een plaats krijgen binnen de organisatie. Bijkomend werd een luik subsidiëring toegevoegd aan de adviesvraag voor de externe experts.

VDAB 1.1 Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De tender intensieve bemiddeling en loopbaanbegeleiding (TIBB4) betreft een raamovereenkomst met voor 2017 een objectief van 11151 trajecten en een garantie van 8371 trajecten. Er zijn voor 2017 geen bijbestellingen geplaatst.

Stand van zaken begin november: 70% van het objectief werd gehaald, 93% van de garantie werd gehaald. Deze TIBB4 omvat ook een specifiek luik voor anderstaligen. Het betreft een raamovereenkomst met een objectief van 2404 en een garantie van 1811.

In 2017 werden bijbestellingen geplaatst voor Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. Stand van zaken begin november: 93% tov het objectief en 107% tov de garantie.

De Oriënterende tender heeft een objectief van 2259 oriëntaties. Begin november zitten we aan 69% van dit objectief en 92% van de garantie (1694 oriënteringen). In de loop van het jaar werden bijbestellingen geplaatst voor Limburg en Oost-Vlaanderen.

Daarnaast werden in 2017 de uitbestedingsprocedures gevoerd voor de nieuwe tenders die opstarten 1 januari 2018: TWE werkzoekenden en SIF3-tender.

Het kwaliteitshandboek ikv Intermediate Body is in volle werking voor de ESF ingediende projecten binnen het regiedossier.

VDAB 1.1 Coaching naar werk aanbieden

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Tegen eind 2017 zal VDAB een prototype van datamodel hebben voor de voorspelling van de werkloosheidsduur van werkzoekenden. Momenteel wordt dit datamodel getest door bemiddelaars met als doel het datamodel te verbeteren zodat de betrouwbaarheid van de voorspelling stijgt. In 2018 zal dit datamodel onderdeel zijn van experimenten met het oog op een nieuwe contactstrategie naar werkzoekenden. In deze contactstrategie zal de Servicelijn 2.0 een sleutelrol vervullen en zal door middel van digitaal 'huiswerk' veel meer dan vandaag ingezet worden op de zelfreflectie en initiatief bij werkzoekenden. Het uitwerken van de contactstrategie, de rol van de Servicelijn 2.0 en de zelfinschatting bij werkzoekenden aan de hand van experimenten gebeurt in Q4 2017, Q1 en Q2 2018. Zo evolueren we in 2018 naar een breed gedragen inschattingsproces, een corporate beheer van de klantenportefeuille en meer gerichte initiatieven om werkzoekenden (digitaal) te bereiken én te stimuleren hun loopbaan in handen te nemen.

OD 1.2 - OD 1.2 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden.

INDICATOREN

DP1.2 Uitstroom naar werk 12 maanden na instroom als werkzoekende van 25 tot 54 jaar

- **Actuele waarde:** 52,8 **Streefwaarde:** 52
Datum: 30/09/2017
Duiding:
De werkzoekenden uit de middenleeftijdsgroep (25-54 jaar) vinden steeds beter de weg naar de arbeidsmarkt. In september 2017 is 52,8% terug aan het werk, 12 maanden na hun intrede in de werkloosheid. Dankzij deze nieuwe stijging van 0,3 ppt op kwartaalbasis, voor het 14de kwartaal op rij al, wordt de doelstelling van het JOP 2017 (52%) verder overschreden. Op jaarbasis is de uitstroom met 2,5 ppt toegenomen.

DP1.0 Uitstroom naar werk van alle NWWZ - 12 maanden na instroom als werkzoekende

- **Actuele waarde:** 54,9 **Streefwaarde:** 55
Datum: 30/09/2017
Duiding:

Bijna 55% van de werkzoekenden is 12 maanden na instroom in de werkloosheid terug aan het werk. In september 2017 bedraagt de globale uitstroom 54,9%, een toename van 0,3 procentpunten (ppt) op kwartaalbasis. Op jaarbasis is er een stijging van 2,4 ppt.

Dit resultaat blijft slechts een fractie onder de doelstelling van 55% van het JOP 2017.

De werkzoekenden uit de middenleeftijdsgroep en de jongeren blijven het goed doen.

PROJECTEN

VDAB - Activering

- 24/11/2017 - Bij te sturen

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Sinds 1/1/2017 heeft VDAB de bevoegdheid "vrijstelling van beschikbaarheid omwille van studie / stage / opleiding" van RVA overgenomen. De overname van deze bevoegdheid heeft geleid tot de oprichting van een "servicedesk vrijstellingen" bij VDAB die instaat voor het aftoetsen van de formele voorwaarden waaraan een opleiding / studie / stage dient te voldoen voor het verkrijgen van die vrijstelling. De voorwaarde "passend in traject naar werk" wordt afgetoetst door een VDAB-bemiddelaar.

De overname van de bevoegdheid is gepaard gegaan met een vrij ingrijpende IT-ontwikkeling bij VDAB en RVA. De eerste melding van toegekende vrijstellingen is daardoor pas enkele weken na 1/1/2017 kunnen gebeuren. Helaas heeft de implementatie van de geautomatiseerde afhandeling van het toekennen van vrijstelling voor de erkende opleidingen niet altijd zonder fouten gewerkt en diende er in de loop van het jaar manuele correcties te gebeuren op sommige dossiers. Een volledige cijfermatige rapportering is omwille van de recente opstart nog niet beschikbaar.

PROCESSEN

VDAB 1.2 Controle en sanctionering

- 28/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De werking van de Controledienst zit op schema. Voor het 3e kwartaal 2017 zijn er de 5.818 nieuwe transmissiedossiers opgetekend. Dit brengt het totaal op 22.274 dossiers voor 2017, en op 48.566 sinds de start van de Controledienst. Hiervan zijn 42.835 dossiers volledig verwerkt (88%). 3.083 dossiers zijn in behandeling (87% hiervan zijn dossiers uit het 3e kwartaal). Verder resten er nog 179 nieuw op te nemen dossiers, allen uit het 3e kwartaal 2017. Globaal betekent dit dat 99,6% van de dossiers opgenomen zijn per 30/09/2017.

Met betrekking tot ontvankelijkheid van ontvangen dossiers zie we ten aanzien van de start van de Controledienst een lichte terugval ten aanzien van eind 2016 (75%) naar een vrij stabiele ontvankelijkheid per doorheen 2017 (72%).

Een belangrijke indicator binnen de Controledienst is de totale doorlooptijd. Per einde kwartaal 3 van 2017 zien we hier gemiddeld gezien dat 71% van de dossiers binnen de 8 weken afgehandeld worden in 2017. In vergelijking met de vorige kwartalen wordt er een gestaag toenemende algemene doorlooptijd gerealiseerd. Waar het gemiddelde per eind 2016 op 55% lag, tekenen we vandaag een gemiddelde van 71% op. Uitgaande van de vaststelling dat de algemene doorlooptijd zich maar correct laat optekenen wanneer alle dossiers verwerkt zijn, zit hier een vertraging van 1 tot 2 kwartalen op. In het eerstvolgende kwartaal heeft dit nog een relatief sterke invloed, deze neemt af in het daarop volgende kwartaal.

De vertraging die opgetekend wordt kan enerzijds te wijten zijn aan vertragingen binnen de Controledienst (bv door uitstel van verhoren wegens plotse afwezigheid van de verhoorder, wat tot een minimum herleid wordt door maximale inzet van collega's en / of teamleider). Anderzijds vraagt een werkzoekende ook regelmatig om een uitstel van het verhoor.

Rekening houdend met deze elementen realiseren we over de vorige kwartalen heen een stijgende curve van 55% - 62% behaald binnen de doorlooptijd van 8 weken. Gemeten aan het einde van het 3e kwartaal tekenen we een doorlooptijd van minder dan 8 weken op in 88% van de gevallen. Dit laatste cijfer zullen zal in komende kwartalen nog beïnvloed worden, maar de trend blijft duidelijk stijgend.

Het huidig aantal ingediende beroepen tegen de beslissingen genomen door de Controledienst bedraagt tot en met 30/09/2017, 367. Ten aanzien van het totaal genomen aantal sancties 18.377 betekent dit 1,9%. In 140 dossiers is er een vonnis van de arbeidsrechtbank. 81 beslissingen werden integraal bevestigd, 35 beslissingen werden deels bevestigd (i.e. de arbeidsrechtbank ging over tot een herleiding van de sanctie, maar volgde het feit dat er een inbreuk was) en 23 beslissingen werden vernietigd en 1 beroepsdossier was niet ontvankelijk. In 5 gevallen werd het dossier afgesloten zonder vonnis, dit ten gevolge van het feit dat de vordering niet ingesteld was tegen VDAB of de tegenpartij afziet van de vordering, ... Echter in 25 dossiers is er hoger beroep ingesteld, 14 keer op initiatief van VDAB, 10 keer op initiatief van de werkzoekende en 1 op initiatief van het arbeidsauditoraat. In 2 dossiers velde het Arbeidshof een arrest, beiden een bevestiging van de oorspronkelijke beslissing genomen door VDAB. Globaal genomen betekent dit wel dat 83% van de beslissingen genomen door VDAB door de arbeidsrechtbank geheel of gedeeltelijk bevestigd worden

OD 1.4 - OD 1.4 We realiseren een aanbod op maat voor alle jonge werkzoekenden.

INDICATOREN

DP1.4A Uitstroom naar werk 12 maanden na instroom als jonge werkzoekende <25 jaar

- **Actuele waarde:** 62,6 **Streefwaarde:** 63
Datum: 30/09/2017
Duiding:
De uitstroom van de jongeren kent een beperkte groei dit kwartaal. In september 2017 geraakt ruim 6 op 10 van de werkzoekenden onder de 25 jaar een jaar na instroom terug aan het werk (62,6%), een toename van 0,3 ppt op kwartaalbasis en 1,4 ppt op jaarbasis. Het resultaat nadert zo de doelstelling van 2017 (63%).

PROJECTEN

VDAB - Youth Guarantee

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Naar aanleiding van de jeugdggarantie werden reikt de VDAB de hand naar andere belangrijke spelers voor de voorbereiding van jongeren op hun werk loopbaan, onder andere naar het departement Welzijn en de onderwijskoepels.
De voortrajecten voor kwetsbare jongeren werden nog niet hernomen in 2017. VDAB wacht op een signaal vanuit het departement Welzijn om verdere stappen te zetten.

De samenwerkingsovereenkomst met het GO! is eind 2017 in volle uitwerking. Zowel schoolloopbaanbegeleiding als de regionale partnerschappen staan centraal. Bijkomend werd door VDAB een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Katholiek onderwijs Vlaanderen.

PROCESSEN

VDAB 1.4 Coaching naar werk aanbieden

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Eind september 2017 realiseerden we voor 92% van de 64242 ingestroomde jongeren een aanbod op maat binnen 4 maanden na inschrijving. 82% van hen kreeg een vacatureaanbod, 43% werd opgenomen in persoonlijke dienstverlening en 55% stroomde uit naar tewerkstelling. 4% startte terug in onderwijs en 4% kreeg transmissie.

Bij de laaggeschoolden valt op dat zij met 67% die een vacature meegedeeld krijgt binnen de 4 maanden minder vacatures ontvangen dan de andere scholingsniveaus (84% en 87%). Dit heeft vermoedelijk ook te maken met het hogere aandeel laaggeschoolde jongeren dat in opleiding start of als '(nog) niet inzetbaar op de arbeidsmarkt' wordt ingeschat. Ook is het verschil in uitstroom naar tewerkstelling aanzienlijk met 31% uitstroom voor de laaggeschoolden tegenover 79% voor de hooggeschoolden. De doelstelling om voor laaggeschoolde jongeren zo snel mogelijk een competentieversterkende actie te organiseren leidt ertoe dat 17% van de laaggeschoolde jongeren na 4 maanden in een competentieversterkende actie volgt tegenover 11% voor midden- en 6% voor hooggeschoolden.

(Voor volledige tabel: zie cijferbijlage onder 'Vlaamse jeugdggarantie'. De percentages zijn niet cumuleerbaar)

VDAB 1.4 Werkplekieren

- 30/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De diverse producten van werkplekieren worden verder versterkt door ze beter op elkaar af te stemmen. Daarnaast wordt de kwaliteit van werkplekieren beter ondersteund door de databank opleidingsplannen en de databank werkplekieren (WeLP) aan de partners ter beschikking te stellen. De voorgestelde hervorming werkplekieren is in november 2017 nog in onderhandeling met de sociale partners maar zou nog voor het jaareinde tot een akkoord moeten leiden. Het voorstel wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur in december.

De aangehouden kwaliteitscontroles voor IBO en opleidingsstages leveren duidelijk aantoonbaar resultaat op. Kwaliteitscontroles worden daarom onveranderd verder gezet.

OD 1.5 - OD 1.5 We realiseren een aanbod op maat voor de oudere werkzoekenden.

INDICATOREN

DP1.5 Uitstroom naar werk 12 maanden na instroom als werkzoekende van 55 jaar en ouder

- **Actuele waarde:** 27,9 **Streefwaarde:** 27
Datum: 30/09/2017

Duiding:

De uitstroomresultaten van de 55-plussers hebben zich ondertussen volledig hersteld van de vrije val in de eerste jaarhelft van 2016. De daling was het gevolg van de gewijzigde federale regelgeving rond beschikbaarheid, maar ondertussen weegt die invloed niet meer op de resultaten.

27,9 % van de 55-plussers is aan het werk 12 maanden na instroom, 0,2 ppt minder dan vorig kwartaal. Daarmee zijn de ouderen de enige leeftijdsgroep met een minder uitstroomresultaat dan vorig kwartaal. Op jaarbasis is er een stijging van 4,8 ppt. Het resultaat overschrijdt nog steeds de doelstelling van 27%.

PROCESSEN

VDAB 1.5 Opleiding

- 27/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De deelname van ouderen aan opleiding blijft stijgen. Eind september hadden 792 50+ers in het laatste jaar een opleiding gevolgd. Zij krijgen volop kansen om in te stappen in competentieversterking, maar om evidente redenen is hun deelname in opleiding naar zwaardere beroepen kleiner. We stimuleren deze werkzoekenden om actief te netwerken en moedigen ook hen aan om aan werkplekleren deel te nemen. Eind september 2017 werden reeds 199 IBO's gestart voor 55+ers. Voor meer informatie: zie cijferbijlage.

VDAB 1.5 Coaching naar werk

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De werking naar ouderen wordt kwantitatief opgevolgd aan de hand van de uitstroomcijfers naar werk (cijfers Q3 2017). Van de oudere werkzoekenden (55+) is 27,9% uitgestroomd naar werk, gemeten 12 maanden na hun inschrijving. Daarmee wordt de doelstelling voor 2017 van 27% overtroffen dankzij een stijging van 4,5 procentpunten ten opzichte van vorig kwartaal. Sinds 1/05/2017 is de nieuwe werking 55+ opgestart.
De groep van 50- tot en met 54-jarigen worden in de sectorwerking opgenomen en er wordt geen specifieke infosessie meer voorzien.
De groep vanaf 55+ wordt begeleid door de Actief+ werking. Voordien nam de Actief+ werking de groep vanaf 56+ in begeleiding. De verschuiving van leeftijd kadert in het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid vanaf 55+ en de daaraan gekoppelde doelgroepenkortingen. De nieuwe dienstverlening Actief+ houdt rekening met de aard van de beschikbaarheid van de werkzoekende en de daaraan gekoppelde controle. Ook de langdurig werkzoekenden (stock) worden gecontacteerd.

OD 1.6 - OD 1.6 We realiseren een aanbod op maat voor wie verder verwijderd is van de arbeidsmarkt, met o.m. aandacht voor het snijvlak werk-welzijn.

PROCESSEN

VDAB 1.6 Coaching naar werk aanbieden

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De concrete uitwerking van het Werk-Welzijns decreet is in volle ontwikkeling. De start van de toeleiding wordt voorzien op 30/06/2018. Naast de Activeringstrajecten zal er ook ruimte zijn om voor 1000 niet-toeleidbaren trajecten Maatschappelijke Oriëntatie te voorzien onder de noemer van het Geïntegreerd Breed Onthaal, waarin voor hen op maat wordt uitgezocht wat de beste dienstverlening is.
De uitbesteding armoede is verlengd tot eind 2018 om dan te worden ondergebracht binnen het werk-zorg beleidskader. Voor meer informatie over dit project: zie cijferbijlage.
Er werd een statistisch onderzoek op de resultaten van ICF uitgevoerd. Dit kon niet bevestigen dat VDAB een significant zwakkere doelgroep doorverwijst dan voorzien werd in de Maatwerkregelgeving. De onderhandeling over het Nieuwe Maatwerkdecreet is lopende.
RIZIV-trajecten : In 2017 werden er 3454 mensen in dit kader aangemeld. Van 1/10/2012-30/10/2017 werden er reeds meer dan 14.000 aanmeldingen gedaan

VDAB 1.6 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De samenwerking met de Gespecialiseerde dienst voor Trajectbegeleiding (GTB) en de Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB) wordt voortgezet.

In 2017 werd in dialoog en in overleg met FeGOB, GTB en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid verder vorm gegeven aan een meer geïntegreerde dienstverlening en aan de uitbouw van een maatgerichte dienstverlening binnen een vernieuwd partnerschap inzake gespecialiseerde dienstverlening.

VDAB kiest ervoor om in 2018 het volledige gespecialiseerde aanbod op te delen in een basisaanbod, wat gezien de huidige opdracht en expertise van GTB dan ook door deze organisatie wordt uitgevoerd, en een partneraanbod via bestaande en nieuw te erkennen GOB's.

Het basisaanbod via GTB wordt gefinancierd door VDAB en zal bestaan uit:

- Gespecialiseerde arbeidsbemiddeling (incl. inschatting en nazorg)
- Gespecialiseerde versterkende acties (Vera)
- Casemanagement werk in werk/zorg trajecten
- Gespecialiseerde infoverstrekking en ondersteuning voor werkzoekers, werkenden, werkgevers, ...

Het partneraanbod via GOB zal bestaan uit:

- Gespecialiseerde begeleiding bij werkplekleren
- Gespecialiseerde jobcoaching

Dit aanbod wordt gefinancierd door VDAB:

- Intensieve werkgeversdienstverlening. Dit aanbod is een commercieel, betalend aanbod door de werkgever.
- Loopbaanbegeleiding, via loopbaancheques

Samenwerkingsovereenkomst met VAPH: VAPH heeft het afgelopen jaar een reorganisatie doorgemaakt, waardoor het actualiseren van de samenwerkingsovereenkomst opgeschoven werd. VDAB neemt het initiatief om dit in 2018 opnieuw op de agenda te plaatsen.

OD 1.7 - OD 1.7 De verschillende maatregelen die focussen op gesubsidieerde tewerkstelling vormen we om naar één geïntegreerd systeem van werkervaring.

PROJECTEN

VDAB - Tijdelijke werkervaring

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Op 1/1/2017 is, zoals voorzien, TWE OCMW van start gegaan. Vanaf die datum kunnen leefloongerechtigden door het OCMW opgenomen worden in een TWE-traject met als doelstelling uitstroom naar het NEC binnen de 2 jaar, en dit via voornamelijk acties op vlak van werkplekleren en werkervaring. Het OCMW beslist autonoom welke cliënten geschikt zijn voor instroom in TWE, weliswaar binnen de contouren zoals geschetst in een afsprakenkader OCMW / VDAB.

De meer concrete invulling en regeling van TWE OCMW staat beschreven in een decreet en uitvoeringsbesluit. OCMW's dienen binnen TWE gebruik te maken van een specifiek instrument, nl een tewerkstelling met een art 60§78-arbeidsovereenkomst. Dit instrument biedt de cliënt de gelegenheid om volledige sociale zekerheidsrechten op te bouwen. De opstart van deze art 60§7 moet gebeuren uiterlijk 2 maanden na opstart van het TWE-traject.

In 2017 werd door VDAB volop ingezet op het verder uitbouwen van de samenwerking met OCMW's ikv TWE. Vanaf 1/1/2018 gaat een tender "TWE werkzoekenden" van start. Vanaf dat moment zal ook aan werkzoekenden die niet leefloongerechtigd zijn een TWE-traject kunnen worden aangeboden. Toeleiding en inschatting ifv instroom in een dergelijk traject zal gebeuren door VDAB. Ook voor deze tender is het decreet en uitvoeringsbesluit TWE de juridische basis die de contouren schetst waarbinnen deze tender moet uitgevoerd worden.

VDAB - WijkWerken

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Eind april 2017 werd het ontwerpdecreet "Wijk-werken" voor de 1e keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse regering. Eind mei volgde de definitieve goedkeuring. Het ontwerpdecreet is vervolgens overgemaakt aan het Vlaams Parlement voor bespreking.
Het uitvoeringsbesluit "Wijk-werken" werd eind juni voorgelegd aan de RVB van VDAB en goedgekeurd.
In mei 2017 zijn er infosessies georganiseerd door VVSG en VDAB samen met als doelstelling de lokale besturen te informeren over de mogelijkheden om hun rol als regisseur op vlak van lokaal werkgelegenheidsbeleid en een rol als organisator Wijk-werken op te nemen.
VDAB zal 100 FTE personeel ter beschikking stellen om mee in te staan voor de uitvoering van het eigenlijke Wijk-werken en dus om als "bemiddelaar Wijk-werken" aan de slag te gaan
Er wordt door VDAB een Wijkwerk-platform ontwikkeld op basis van het partnerplatform (zie OD 1.1). Dit platform wordt het instrument waarmee organisatoren Wijk-werken aan de slag zullen gaan voor het registreren van beschikbare activiteiten, de matching met de werkzoekenden, registratie van de beschikbare uren,...

OD 1.8 - OD 1.8 Door verder in te zetten op de matching van vraag en aanbod, continueren we de dienstverlening naar werkgevers toe en gaan we de strijd met knelpuntberoepen aan.

INDICATOREN

VDAB-TV1.8A Tevredenheid werkgevers over verstrekte info

- **Actuele waarde:** 86,1 **Streefwaarde:** 85
Datum: 30/06/2017
Duiding:
In het voorjaar van 2017 blijven de werkgevers zeer tevreden over de verstrekte info. Met een score van 86% wordt de verhoogde doelstelling nog steeds behaald.
Net als in 2016 worden de hoogste scores behaald op vlak van klantvriendelijkheid en het nakomen van de gemaakte afspraken.

VDAB-TV1.8C Tevredenheid van burgers over Mijn Loopbaan

- **Actuele waarde:** 65,5 **Streefwaarde:** 75
Datum: 31/12/2016
Duiding:
De tevredenheid van de burgers over Mijn Loopbaan is stabiel gebleven ten opzichte van de vorige meting. Het resultaat blijft zo onder de doelstelling van 75%.

VDAB-TV1.8D Tevredenheid werkgevers over de vacaturewerking

- **Actuele waarde:** 65,5 **Streefwaarde:** 70
Datum: 30/06/2017
Duiding:
De tevredenheid over de vacaturewerking is in het voorjaar van 2017 licht gedaald, zowel bij de grotere bedrijven als de KMO's. Het resultaat geraakt zo niet boven de verhoogde doelstellingen.

De scores op vragen die verwijzen naar de passendheid van profielen die de werkgever doorgestuurd krijgt, zijn aan de lage kant. Dit hangt samen met de tevredenheid over het aanbod van passende profielen op de arbeidsmarkt.

VDAB-TV1.8E Tevredenheid KMO's over vacaturewerking

- **Actuele waarde:** 64,9 **Streefwaarde:** 70
Datum: 30/06/2017

PROJECTEN

VDAB - Sectorale arbeidsmarktsturing

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De sectorale arbeidsmarktsturing is een onderdeel van de VDAB-bedrijfsstrategie en ingebed in de tactische planning:
 - vraaggerichte dienstverlening gericht op de behoeften van de arbeidsmarkt
 - focus op competenties en beroepen
 - indeling volgens 'beroepenclusters',
 - vertrekkend van sectoraal advies en arbeidsmarktanalyse
 - SOP's (Vlaams) en PSOP's (provinciaal: sectorale ondernemingsplannen per beroepencluster: toekomstgerichte, gedifferentieerde aanpak voor de provinciale matchingsproblemen (werkplekieren, heroriënteren i.f.v. de vraagzijde, samenwerking met partners, ...)
 - focus op verder vormgeven van een Vlaams kader voor sectorale bemiddeling (ingebod binnen Iedereen Bemiddelaar) o.a. d.m.v. sectorale clusterteams

PROCESSEN

VDAB 1.8 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 4/12/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De VDAB ging in kader van de European Employers Day met meer dan 5000 collega's de uitdaging aan zoveel mogelijk werkgevers te contacteren en te informeren over onze dienstverlening. Zo werden op 1 dag maar liefst 24.365 werkgevers bereikt.
De VDAB-medewerkers bezochten in duo 16.696 bedrijven en belden 7.669 werkgevers.
390 werkgevers raadpleegden onze Chatbot. De actie leverde meer dan 2000 leads op bij bedrijven die geïnteresseerd zijn om verder op de VDAB diensten beroep te doen.
Ook op sociale media sloeg de actie aan:
 - LinkedIn: 5.552 weergaves
 - Twitter: 27.926 weergaves
 - Facebook: 51.436 weergaves
 - #eerstekeermetvdab is 500 keer gebruikt en was trending op Twitter.
Ook het uitbouwen van de samenwerking met de werkgeversorganisaties werd in 2017 voortgezet. Er werd invulling gegeven aan de samenwerking met UNIZO, Voka, Etion, NSZ:
 - UNIZO: focus op dienstverlening naar en bereik van KMO's
 - Voka: WELT en HR-netwerk mbt werkbaar werk
 - Etion: focus op waardengericht en duurzaam ondernemen
 - NSZ: concrete VDAB dienstverlening naar kleine zelfstandigen en KMO's
 - Uitbouw samenwerking met Verso (start 1-1-2017)
De samenwerkingen lopen volgens de afspraken in de overeenkomsten. Op 1-1-2017 startte ook de nieuwe overeenkomst met Verso op volgens planning.

VDAB 1.8 Beheren van matchbare werkzoekende dossiers en vacatures

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

VDAB stemt sinds enkele jaren haar opleidingsaanbod af op de vraag van de arbeidsmarkt door middel van de Sectorale arbeidsmarktsturing. Het sectoraal werken houdt in dat VDAB niet enkel het opleidingsaanbod maar ook de dienstverlening naar werkzoekenden waar nuttig meer afstemt op de vraag van de arbeidsmarkt. Een interne hervorming die sinds 2016 in voorbereiding is leidt ertoe dat vanaf 2018 het onderscheid tussen de opleidingsteams en de bemiddelingsteams waar mogelijk wordt opgeheven. Zo bouwt VDAB aan een end-to-end dienstverlening voor zowel de werkzoekende klant als de klant werkgever. De teams worden georganiseerd volgens 6 beroepenclusters zodat voor elke werkgever een duidelijk aanspreekpunt bestaat en de aangeboden vacatures behandeld worden door bemiddelaars die de sector kennen en zo de juiste kandidaat kunnen aanreiken. Voor de klanten die nog geen duidelijk jobdoelwit hebben en nog verder verwijderd zijn van de arbeidsmarkt blijft een cluster bestaan waarin zij intensief begeleid kunnen worden door VDAB of in een specifiek partnerschap.

VDAB blijft ook inzetten op het verhogen van de matchbaarheid van zowel de vacature als het dossier van de burger door middel van de online assistent (OLA). Burgers en werkgevers krijgen tijdens het opmaken van de vacature of het systeem automatisch tips hoe ze deze matchbaarheid kunnen verhogen. In het najaar van 2017 werd gestart met een verdere

optimalisatie van het matchingsmodel uitgewerkt, met als doel de kwaliteit van de vacaturematching verder te verbeteren om het gebruik te verhogen.

OD 1.9 - OD 1.9 We zetten in op een geïntegreerd taal- en werkbeleid.

PROCESSEN

VDAB 1.9 Opleiding

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

VDAB voorziet een vlot en naadloos traject van anderstaligen en meer geïntegreerde trajecten door een versterkte uitbouw van een geïntegreerd en functioneel aanbod NT2 en verankering van diverse vormen van werkplekieren met taalondersteuning. Via dit proces willen we de competenties van anderstalige werkzoekenden versterken en investeren in “taalbeleidsacties” op de werkplek in kader van een maatgerichte, kwaliteitsvolle ondersteuning van de werkgever en de Nederlandstalige collega’s. Naast het serieel laten doorlopen van eerst taalverwerving (Nederlands als competentie), daarna andere competentieversterkende opleidingen, daarna stage en ten slotte tewerkstelling wordt er vanuit het plan “Integratie door werk” sterk ingezet om een combinatie van alle acties mogelijk te maken in de vorm van geïntegreerde taal- en competentieversterkende opleidingen en trajecten. VDAB zet in op ondersteuning van het taalbeleid bij partners, bedrijven en onderwijs. NT2 voorziet intern verschillende sensibiliseringsacties, zoals workshops, advies aan collega’s, om de tweedelijns-ondersteuning verder bekend te maken. De geïntegreerde aanpak (taal- en technische competenties) wordt geïmplementeerd en de geïntegreerde opleidingen worden verder uitgebreid. Het Nederlands op de Opleidingsvloer (NodO+) en de methodiek van Nederlands op de Werkvloer (NodW) werden verder uitgedragen en ook uitgebreid naar de sociale economie en de lokale besturen. De eerste fase van het ESF-project blended leren (in het kader van NODW) is afgewerkt en het project is positief geëvalueerd. Met dit positieve rapport kunnen we kijken hoe we de formule van blended learning via een disseminatieproject verder kunnen verfijnen. Het project Methodenmix voor hooggeschoolde anderstaligen is eveneens een belangrijke stap in het kader van maatwerk voor specifieke doelgroepen.

VDAB 1.9 Coaching naar werk aanbieden

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Resultaten van het Sluitend Taalbeleid
Instroom : 8703
resultaat na 12 maanden :
Opleiding of Werkplekieren: 13%
uitstroom naar werk : 41%

Naar aanleiding van de verhoogde instroom van vluchtelingen werd het programma 'integration through work' uitgerold voor alle anderstalige nieuwkomers met een migratieachtergrond dat op de weg naar werk voor alle anderstaligen sneller en duurzamer moet maken. De doorstroom en uitstroom inburgeraars en inwerkers bedraagt eind september 2017:

- instroom : 9161
- Bemiddeling naar werk : 84%
- Opleiding of Werkplekieren: 12%
- Ondernemerschap : 11 koppen
- Diplomagelijkschakeling : 104 koppen

Het project AMIF hoogopgeleide nieuwkomers - level2work: Via proeftuinen in heel Vlaanderen wordt een loopbaanaanpak op maat van de doelgroep en in samenwerking met de werkgevers ontwikkeld en getest. Bedoeling is om binnen de proeftuin op basis van de bestaande expertise een geïntegreerde begeleiding aan te bieden. Binnen elke proeftuin wordt intensief ingezet op het bevorderen van de dialoog met de werkgeverszijde en het gezamenlijk opzetten van verbeteracties in de loopbaanaanpak van hoogopgeleiden.

OD 1.10 - OD 1.10 We bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt om elk talent een kans te geven.

PROCESSEN

VDAB 1.10 Matching op de arbeidsmarkt

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
VDAB biedt intern een uitgebreid vormingsaanbod aan aan de interne medewerkers (o.a. omgaan met andere culturen; integriteit en diversiteit...). Sinds eind 2016 wordt de eigen communicatie afgetoetst aan een screeningsinstrument herkomst- en genderneutraal taalgebruik dat in samenwerking met de Universiteit Gent werd uitgewerkt. Het voorziene analyserapport rond discriminatie op de arbeidsmarkt werd nog niet opgeleverd maar staat op de planning voor 2017. Via het klachtenmanagement van VDAB kwamen in 2016 in totaal 87 meldingen van discriminatie aan het licht op een totaal van 1890 klachten. De meeste klachten hadden betrekking op de vacaturedatabank of het opleidingsaanbod en waren gerelateerd aan nationale of etnische afkomst. Elke klacht werd onderzocht en geredigeerd.
De Online Assistent (OLA) detecteert bij het invoeren van vacatures door de werkgever ook automatisch bepaalde woorden en formuleringen die als discriminerend kunnen ervaren worden en geeft een automatische tip om deze te herformuleren. Echter kunnen we de suggesties van de discriminerende formuleringen niet onderscheiden van niet-discriminerende formuleringen waar de OLA een suggestie doet, dus is het niet mogelijk om de evolutie van het aantal discriminerende formuleringen te rapporteren.
Tot slot is er de adviserende betrokkenheid van de verschillende kansengroepen bij de besluitvorming via de samenwerking met Minderhedenforum via het Stakeholdersforum in de schoot van de Raad van Bestuur.

VDAB 1.10 Arbeidsmarktinformatie

- 27/11/2017 - Bij te sturen
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
 - de machtigingsaanvraag voor het verfijnen van onze monitoring over personen met een migratieachtergrond werd afgekeurd door de privacycommissie. Samen met de Synerjobpartners, die dezelfde behoefte hebben als VDAB, bekijken we eventuele volgende stappen.
 - de machtigingsaanvraag voor het beter monitoren van de vluchtelingenproblematiek werd goedgekeurd.

OD 1.11 - OD 1.11 We benutten optimaal het arbeidspotentieel buiten Vlaanderen via interregionale arbeidsmobiliteit, grensarbeid, intra Europese mobiliteit en arbeidsmigratie.

PROCESSEN

VDAB 1.11 Samenwerkingsbeheer partners

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De VDAB heeft, samen met de partners, in 2017 via het Interregproject Grensinformatievoorziening verder vorm gegeven aan de structuur van de grensinformatiepunten (GIP). Een opleidingsplan voor de GIP-medewerker werd uitgewerkt en zal in 2018 uitgevoerd worden in samenwerking met de betrokken backoffices.. Tegen eind 2017 heeft VDAB langsheen de hele grens Vlaanderen-Nederland 10 GIP's geopend (Brugge, Eeklo, Zelzate, 2 in Gent, Sint-Niklaas, Beveren, Kapellen, Turnhout en Maasmechelen), waarbij de 2 laatste GIP, Kapellen en Turnhout, respectievelijk op 10 en 17 november 2017 geopend worden..

VDAB 1.11 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:

In samenwerking met de National Coordination Office (NCO) partners op Europees niveau en in nauwe samenwerking met de NCO op gewestelijk niveau (Synerjobpartners) wordt de implementatie van de EURES verordening voorbereid.

EURES Coordination Group meeting 06-08 juni 2016
EURES Ad-hoc meeting 7-9 november 2016 met als focus de toelatingsprocedure.
EURES Coordination group meeting 22-23 februari met als focus de toelatingsprocedure, de rapporteringscyclus.
Eures Ad-hoc meeting Brussel 14 juni 2017
Eures Committee 15 juni 2017
EURES Ad-hoc meeting Luxemburg 24 - 25 oktober 2017

Met de Synerjobpartners afstemmen tot gemeenschappelijke positionering m.b.t. het PES-netwerk en zijn activiteitenplan.

EnPES Board meeting Amsterdam 27 & 28 juni 2016
AfEPA meeting Brussel 20-21 oktober 2016
EnPES Board meeting Bratislava 1 & 2 december 2016
AfEPA meeting Brussel 16-17 maart 2017
EnPES Board meeting Malta 8 - 9 juni 2017
AfEPA meeting Brussel 12-13 oktober 2017

SD2: WE INVESTEREN IN WENDBARE LEERLINGEN/JONGEREN D.M.V. EEN PERFORMANT KADER LEREN EN WERKEN

OD 2.2 - OD 2.2 We zetten in op een gefundeerde studie- en beroepskeuze met focus op STEM.

PROCESSEN

VDAB 2.2 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 30/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
We versterken de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verder door middel van 'train-the-trainer' opleidingen voor onderwijsprofessionals: we bereikten 204 onderwijsprofessionals en 39 begeleiders specifiek voor Duaal Leren. Deze laatste sessies werden gegeven in samenwerking met het Departement onderwijs en vorming en Syntra Vlaanderen.

Binnen de samenwerkingsovereenkomst met het GO! en het Katholiek Onderwijs Vlaanderen lag de focus in 2017 nog steeds onderwijsloopbaanbegeleiding en regionale overlegmomenten.

We bieden leerlingen competentieversterking in het kader van de 10-dagenregeling: 2871 opleidingen over de verschillende competentiecentra en sectoren. Leerkrachten konden gebruik maken van de schaduwdagen om zich verder te professionaliseren. We namen deel aan de SID-in beurs en grootschalige campusacties en er was uitwisseling van relevante arbeidsmarktinformatie met de onderwijspartners (studie schoolverlaters, STEM,...)

OD 2.3 - OD 2.3 We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.

PROJECTEN

VDAB - Radicaal Duaal

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Participatie aan de werven duaal leren is lopende.
 - Wetgevend traject decreet duaal leren: overleg met werk- en onderwijspartners teneinde organiek decreet vorm te geven, o.a. de passages m.b.t. de rol van VDAB bij duaal leren en de aanloopfase. Dit gebeurt o.a. door input in deelnota's die door Maco's en BR worden goedgekeurd en vertaald worden naar wetgeving.
 - Opmaak nota MaCo WSE met voorstel van versnelde bijdrage VDAB aan de uitrol van duaal.
 - VDAB tekende zijn ondersteuning voor de aanloopfase uit en maakte de nota 'ondersteuning door het beleidsdomein werk voor aan aanloopfase' op voor MaCo OVW en de kabinetten onderwijs en werk.
 - VDAB participeerde aan de opmaak van de standaardtrajecten voor de proeftuinen.
 - VDAB participeert aan het Vlaams partnerschap duaal leren en aan de sectorale partnerschappen.
 - VDAB organiseerde i.s.m. Syntra Vlaanderen en departement onderwijs een TTT i.v.m. loopbaandenken en solliciteren voor de leraren en trajectbegeleiders van de projecten 'schoolbank op de werkplek'.
 - VDAB nodigde Syntra Vlaanderen uit om toelichting te geven over duaal leren op de VDAB-bijblijfsessies voor werkgevers.
 - VDAB maakte arbeidsmarktgegevens op in functie van de selectie van de richtingen die in 2018-2019 en 2019-2020 duaal zullen worden en participeerde aan het overleg over deze selectie, binnen de administratie en met de onderwijskoepels en de sectoren. Deze info toont welke richtingen een grote kans op werk bieden/beantwoorden aan een grote vraag op de arbeidsmarkt.
 - VDAB participeerde aan het nalezen van de ESF-projecten voor de proeftuinen en aan de validering van de instrumenten uitgewerkt in spoor 3.
 - Medewerking aan GKK voor duaal: zie luik GKK.

OD 2.4 - OD 2.4 We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs- arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.

PROCESSEN

VDAB 2.4 Opleiding

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De mogelijkheden voor werkzoekenden om een OKOT te volgen werden sterk uitgebreid. De OKOT worden nu meer structureel en meer gelijklopend over de provincies opgezet. Het is nu mogelijk om voor alle knelpuntberoepen op niveau secundair onderwijs een OKOT te volgen, en voor alle statistisch zwaarste knelpuntberoepen op niveau hoger onderwijs, op voorwaarde dat er aanbod binnen onderwijs is dat bereikbaar is voor de werkzoekende en dat hij aan de instapvoorwaarden voldoet.

VDAB operationaliseerde de afbakening van de onderwijskwalificerende opleidingen waarvoor OKOT ingezet wordt, en anderzijds de onderwijskwalificerende opleidingen waarvoor enkel vrijstelling zonder opleidingsovereenkomst gegeven wordt (beide indien passend in het traject naar werk).

VDAB is bezig met de realisatie van kwalificerende piloottrajecten met groot aandeel werkplekleren in samenwerking met Agoria, Volta, Horeca Vorming Vlaanderen en Alimento. 4 trajecten zijn operationeel en hebben gelopen, voor 4 andere lopen voorbereidingen i.f.v. opstart in 2017/2018. Verder liep een samenwerking met Syntra Brussel voor een traject industrieel elektrotechnisch installateur met groot aandeel werkplekleren.

De uitstroom naar werk van alle OKOT samen is 63% 3 maanden na het einde van de opleidingscluster. De uitstroom naar werk van de cursisten die het traject positief beëindigden is 72% 3 maanden na het einde van de opleidingscluster (gegevens 2016).

SD3: WE INVESTEREN IN WENDBARE WERKNEMERS IN STERKE LOOPBANEN.

OD 3.1 - OD 3.1 We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

PROJECTEN

VDAB - Competentieversterking 2020

- 1/12/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Dit programma beoogt een meer efficiënte en flexibelere manier van competentieversterking. Hiertoe worden de processen en instrumenten vernieuwd met als hoofddoelstelling meer op maat van de klant op te leiden, zowel wat de invulling van de leerweg betreft (modulair, "zo kort als mogelijk, zo lang als nodig"), als de gebruikte methodieken (werkplekleren eerst, "digitaal waar mogelijk, face-to-face indien meerwaarde"). In 2018 worden sommige piloten verder gecontinueerd en uitgebreid, rekening houdend met de goede praktijken en leerpunten uit de huidige piloten. Dit om de concepten te kunnen bijschaven in functie van de verschillende doelgroepen en soorten opleidingen. Aan de hand van proof of concepts worden eveneens de behoeften met betrekking tot planningstools verder uitgewerkt, die een maatgerichte aanpak en optimalisatie van de capaciteit moet ondersteunen. De eerste ontwikkelingen naar duurzame oplossingen worden opgestart.

PROCESSEN

VDAB 5.2 Arbeidsmarktinformatie

- 27/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Met de lancering van de studie schoolverlaters 2017, werd de publicatie in een nieuw, moderner jasje gestoken. Ondertussen krijgt de nieuwe, gezamenlijke aanpak voor de studie schoolverlaters met onderwijs stapsgewijs meer vorm. In 2018 zullen we de schoolverlatersgegevens zoals gebruikt in de studie 2017 een eerste keer kunnen verrijken met data van de KSZ.
- Arvastat werd uitgebreid met wijkgegevens. In het najaar volgt een nieuw luik dat de oude Vlaamse Interactieve Arbeidsmarktrekening vervangt. Ook de nieuwe toepassing beroepen in cijfers werd gelanceerd.
- verrijking van de studie schoolverlaters met gegevens van TKO en HBO5 zal dit jaar niet lukken. Onderwijs kan ons de vereiste gegevens dit jaar nog niet bezorgen.
- Voor de vrijstelling voor het hervatten van studies en en OKOT werden nieuwe lijsten opgesteld waarbij vertrokken werd van de (zwaarste) knelpuntberoepen. Nieuwe aanpak en lijsten werden goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Ook voor betaald educatief verlof werden lijsten met opleidingen gekoppeld aan knelpuntberoepen opgesteld en aan het Departement bezorgd.

VDAB 3.1 Werkplekieren

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

In 2017 werkten we aan een optimalisering van de databank voor werkplekken (WELP) die in 2016 als try out werd gelanceerd voor een beperkte groep gebruikers. Deze databank, die tot stand kwam in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen, geeft een overzicht van de bedrijven die openstaan voor werkplekieren. De definitieve versie van de databank zal in 2018 opgeleverd op basis van de feedback en lessen van de try-out-versie.

* Kwaliteitsvolle competentieversterking en duurzame tewerkstelling blijven het uitgangspunt bij het inzetten van IBO. De hervorming van werkplekieren wordt verder opgenomen in 2017. De systematische kwaliteitscontroles leiden tot een duidelijke verhoging van de kwaliteit van de opleidingsplannen en worden voortgezet.

* De databank met kwaliteitsvolle opleidingsplannen wordt nog verder uitgebreid. De databank wordt opgebouwd met modulaire opleidingsplannen die voldoen aan afgesproken kwaliteitscriteria. De aangeboden opleidingsplannen vormen de basis van een plan op maat voor elke werkplekleeractie. In de databank wordt rekening gehouden met de toekomstige kwalificering van opleidingen. Op basis van feedback van de gebruikers wordt de databank verder geoptimaliseerd.

VDAB 3.1 Opleiding

- 28/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

We boden ook in 2017 een ruim aanbod aan opleidingsacties voor werkzoekenden aan, in samenwerking met onze partners en in onze eigen competentiecentra. De knelpuntgerichtheid, de vraaggerichtheid en de complementariteit aan het aanbod beschikbaar op de private markt en onderwijsinstanties wordt bewaakt in de Sectorale Ondernemingsplannen.

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

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

VDAB 3.1 Samenwerkingsbeheer partners

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Vanuit het beleidsdomein Werk en in overleg met het beleidsdomein Onderwijs werden de nieuwe generatie sectorconvenants (2018-2019) voorbereid. VDAB leverde hiervoor input.

OD 3.2 - OD 3.2 We creëren meer synergie en afstemming inzake opleidingsincentives voor werknemers en werkgevers.

PROCESSEN

VDAB 3.2 Opleiding

- 28/11/2017 - Kleine afwijking
Duiding bij jaarevaluatie 2017:

We willen werknemers, ook deze in tijdelijke werkloosheid, in hun loopbaanperspectief wapenen door middel van competentieversterking en het gebruik van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Daarnaast is er uiteraard steeds het ruime en vrij toegankelijke e-leeraanbod (webleren, flex- iTraining, ...). Beoogde langetermijneffect hierbij is competentieontwikkeling in functie van loopbaanzekerheid.

Prioriteit gaat naar “kwetsbare werknemers” (= werknemers in werkonzekerheid, werknemers in tewerkstellingsprogramma’s, ...). Het kan daarbij om proactieve (her-)oriënteringstrajecten gaan. Er werden afspraken gemaakt met het Vormingsfonds voor uitzendkrachten. De opstart van het project kent een lichte vertraging omdat de potentiële deelnemers aan een opleidingsproject voor vrouwelijke buschauffeurs op dit moment de voorkeur geven aan tijdelijke werkopdrachten. De selectie zal worden uitgebreid zodat project begin 2018 kan opstarten.

OD 3.3 - OD 3.3 We zetten verder in op het zichtbaar maken van elders verworven competenties.

PROJECTEN

VDAB - Werken met Competenties

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Met dit programma willen we een competentiegerichte arbeidsmarkt realiseren, mede in het kader van een Europees competentiebeleid. Meer concreet willen we “vraag en aanbod (dichter) bij elkaar brengen (‘gemakkelijker tot een match komen’) door middel van competenties in alle dienstverlening.”

Om dit te realiseren werken we op drie sporen:

1. Levende & gevalideerde standaard

De competentiewerking in Vlaanderen is gebaseerd op de standaard Competent en ook alle Synerjobpartners zijn overeengekomen om Competent te gebruiken als basis. Het is cruciaal dat Competent een levende (aansluitend op de actuele arbeidsmarktsituatie) en gevalideerde (afgestemd met sociale partners) standaard is. We realiseren dit door de samenwerking met sociale partners en AHOVOKS te intensiveren en concrete samenwerking op te zetten met Pôle Emploi, alle belangrijke belanghebbenden voor deze standaard. In mei 2016 kwam het Competent-team dan ook over van SERV naar VDAB om hier verder op in te zetten.

2. Integratie van competenties in alle dienstverlening

Naast de optimalisatie van matchen met competenties, zetten we in 2017 onder meer in op integratie van competenties in de competentieversterking (werkplekleren, opleidingen, EVC) en in de inschatting en oriëntatie. Door in te zetten op gebruiksvriendelijkheid motiveren we burgers en werkgevers om zelf met competenties aan de slag te gaan. Tot slot analyseren we ook hoe persoonsgebonden competenties een nieuwe dimensie aan de matching kunnen geven; hiermee gaan we in op een steeds sterkere vraag van werkgevers.

3. Bewustmaking en creëren van allianties

Werken met competenties kan enkel slagen wanneer competenties ook buiten VDAB breed worden ingezet. Via de ‘open services’ maken we competenties toegankelijk voor alle partners op de arbeidsmarkt en stimuleren we innovatie, via het uitgebreide partner-netwerk via de voortrekkersrol die VDAB speelt in Europa (ENPES, ESCO) creëren we een alsmaar breder draagvlak voor competenties en verzekeren we de uitwisseling op langere termijn.

PROCESSEN

VDAB 3.3 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De VDAB participeerde aan de voorbereiding van de decreten GKK en EVC. Op dit moment is er een ontwerpdecreet GKK dat vanuit 'Werk' (VDAB, Syntra Vlaanderen en departement Werk) onderhandeld werd met het departement Onderwijs. Dit ontwerpdecreet wordt nu verder besproken en eventueel bijgestuurd i.f.v. de verdere afstemming binnen Onderwijs. Het toepassingsgebied van het decreet is gewijzigd. Duale trajecten en beroepsopleidingen binnen Onderwijs werden uit het toepassingsgebied gehaald van het GKK. Het GKK omvat enkel nog de beroepskwalificerende trajecten binnen Werk. Op het Maco OV & W van september werd de planning voor het decreet GKK voorgelegd waarbij de start van het GKK voorzien wordt voor het najaar van 2018. De werkzaamheden van het ontwerpdecreet EVC vorderen. De koppeling ervan aan het ontwerpdecreet GKK wordt op dit moment bekeken i.f.v. finalisering.

De VDAB droeg bij aan de nota's over GKK en EVC voor de Maco's en Beleidsraden van Werk en OV&W. De overkoepelende werkgroep GKK werd opgesplitst in een werkgroep kwaliteit dual en een werkgroep kwaliteit BK (beroepskwalificatie). De VDAB participeert aan de werkgroep kwaliteit BK en volgt de werkzaamheden op van de werkgroep kwaliteit dual. Voor het ontwerpdecreet GKK was er regelmatig overleg met de departementen Werk en Onderwijs. De werkzaamheden voor EVC werden opgevolgd via de ambtelijke werkgroep EVC.

De VDAB participeert aan het overleg dat vanuit het departement WSE gecoördineerd wordt inzake de voorbereiding van het ontwerpdecreet kwaliteit op organisatieniveau en bewaakt hierbij de mogelijke impact op de mandatenregeling.

Voor de inschatting van de caseload aan toezichthouders bij de opstart van het GKK werden de opleidingen van de SYNTRA's en VDAB in kaart gebracht die effectief zullen worden aangeboden voor een toezicht bij de opstart van het GKK. Op basis van dit overzicht werd een voorlopige kostenraming gemaakt voor de uitrol van het GKK. VDAB werkte mee aan de uitwerking van de visie van het beleidsdomein Werk op EVC en VDAB werkte mee aan de ontwikkeling van een model van EVC-standaard.

OD 3.4 - OD 3.4 We ondersteunen loopbaanwendungen met onze dienstverlening.

INDICATOREN

VDAB-TV1.8B Tevredenheid van werkenden

- | | | | |
|------------------------|------------|----------------------|----|
| Actuele waarde: | 72,1 | Streefwaarde: | 85 |
| Datum: | 30/06/2017 | | |
| Duiding: | | | |

De tevredenheid van de werkenden blijft in het voorjaar van 2017 stabiel. Het verschil met de doelstelling blijft zo aanzienlijk.

Door de kleine populatie met en de eerder geringe respons, zijn de resultaten voor deze meting onderhevig aan schommelingen. De foutenmarge voor deze meting bedraagt 16%. Of de stijgings- en dalingspercentages van de voorbije jaren werkelijke verschillen in tevredenheid weerspiegelen, is dus onzeker.

PROCESSEN

VDAB 3.4 Loopbaandienstverlening

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De aanpassingen in BVR loopbaancheques zijn door de VR definitief goedgekeurd op 13 oktober 2017. De belangrijkste wijzigingen zijn de aanpassing van de beschrijving van de service (met als doel tot duidelijkere afbakening te komen tussen loopbaanbegeleiding en outplacement alsook andere vormen van begeleidingen) en de toevoeging van twee mandaatvoorwaarde (een op regelmatige basis bijgewerkte visietekst en opleidingsplan door de gemandateerde centra en onderaannemers) en dit ten behoeve van de kwaliteitsgarantie van het product loopbaancheque.

Deze bijsturing wordt vertaald in de praktische onderrichtingen (draaiboek) en werden gebracht op een nieuw Vlaams Forum (7 december 2017) voor de loopbaancentra en opgevolgd door de projectopvolgers in de regio's. Het Vlaams Forum heeft een tweeledige doelstelling: via inspraak over de diverse elementen van kwaliteit een draagvlak creëren voor de BVR aanpassingen en communicatie / toelichting over de BVR aanpassingen

Een aanvullend steekproefsgewijze audit van Deloitte werd opgeleverd als aanvulling op de inzichten uit het financiële auditrapport loopbaanbegeleiding uit 2016. Conclusies van dit bijkomend audit- rapport brachten geen wijzigingen voort in de prijssetting.

De focus op en sensibilisering van het aanbod in het bijzonder naar laaggeschoolden en PmAH worden versterkt door middel van specifieke sensibilisering en communicatie-campagnes via gespecialiseerde kanalen. Anderzijds zijn eventueel ongewenste overlap met de engagementen uit GTB (cfr raamovereenkomst), en dergelijke bewaakt.

Eerstelijns loopbaandienstverlening in de werkwinkels: Werkenden met loopbaanvragen kunnen zich professioneel laten ondersteunen via de aangeboden kanalenmix. De bemiddelaars werden in 2017 verder ondersteund in hun rol van adviseur voor loopbaanvragen o.a. via coaching bij het voeren van adviesgesprekken. Evenwel is in contrast met het succes van de loopbaancheques de instroom van werknemers in deze basisdienstverlening in dalende lijn.

VDAB 3.4 Herstructureringsbegeleiding

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

De VDAB blijft werken aan de verdere optimalisatie van de samenwerking tussen VDAB en de outplacementkantoren. Warme overdracht na 3 maanden wordt opgevolgd, maar het ambitieuze doel van 100% blijft nog buiten bereik.

Er werd in 2017 een nieuwe SIF-tender uitbesteed met als doel opstart volgens de nieuwe perceelsindeling op 1 januari 2018. Over de opname van de bevoegdheid om bedrijven in herstructurering het outplacement terug te betalen indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen en zelf niet (meer) over de financiële middelen beschikken is de VDAB in bespreking met het kabinet Werk en de Raad van Bestuur.

SD4: WE INVESTEREN IN ONDERNEMERSCHAP EN WENDBARE ONDERNEMINGEN EN ORGANISATIES.

OD 4.2 - OD 4.2 We moedigen ondernemingen aan om verdere stappen te zetten op weg naar een strategisch HR- en organisatiebeleid.

PROCESSEN

VDAB 4.2 HR-ondersteuning

- 27/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Het HR-advies aan KMO's en andere bedrijven uitbouwen en promoten:
VDAB blijft inzetten op een verbeterde afstemming en samenwerking met de relevante partners binnen het brede HR-domein: agentschappen binnen de relevante beleidsdomeinen, het opzoeken van complementariteit en wisselwerking met de actoren binnen het beleidsdomein EWI, sectoren, koepelorganisaties, kernspelers op de markt, enz. Concreet betekent dit samenwerking met projectontwikkelaars, deelname aan PO-overleg, sectorconvenanten, bijblijfsessies in samenwerking met sociale secretariaten,...

OD 4.3 - OD 4.3 We stimuleren ondernemerschap.

PROCESSEN

VDAB 4.3 Coaching naar werk

- 27/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
De informatie is beschikbaar via website en wordt op maat van de werkzoekende ifv de keuzes bij inschrijving automatisch bezorgd via mail/brief. De dedicated bemiddelaars 'zelfstandig ondernemen' staan in voor face to face informatie/bemiddeling richting eigen zaak. VDAB werkt ook volop mee als partner aan diverse events gericht op starters en prestarters.
Na een screening leidt VDAB werkzoekenden toe naar startersadviseurs zodat de promotor begeleidingen van kandidaatondernemers kan uitvoeren. (Aantal klanten in oriëntatie : Q3 : 639)
De screening en toeleiding verloopt volgens afspraak en in lijn met de gestelde objectieven van de ondernemerschapstrajecten. Tot eind 2018 loopt het ESF-gefinancierde project 'Maak werk van je zaak' door Syntra Vlaanderen en VDAB, i.s.m. het Agentschap Ondernemen & Innovatie. (Aantal klanten in begeleiding : Q3 : 374) Er worden op jaarbasis 600 trajecten naar ondernemerschap voorzien.

SD 5: WE INVESTEREN IN DE RANDVOORWAARDEN VOOR EEN MEER TOEKOMSTGERICHTE ARBEIDSMARKT- EN ONDERNEMERSBELEID.

OD 5.4 - OD 5.4 We scherpen de lokale partnerschappen aan door te bekijken hoe de bestaande lokale samenwerking verder kan worden uitgediept of bijgestuurd.

PROCESSEN

VDAB 5.4 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 27/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
In mei 2017 werd de Partnerschapsovereenkomst tussen VDAB en VVSG door beide partijen ondertekend. Tevens in mei werd de deelsite www.vdab.be/lokalebesturen gelanceerd.
Op kwartaalbasis wordt overleg georganiseerd tussen de provinciale VDAB en de lokale besturen en met de VVSG en een vertegenwoordiging van de lokale besturen op centraal niveau.
Aan de samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en de VVSG wordt een luik mbt de aanpak van anderstaligen toegevoegd.
De verdere uitbouw van de strategisch-tactische samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB-OCMW-lokaal bestuur conform klantenstrategie lokale besturen heeft geleid tot 28 samenwerkingen. Hiermee wordt reeds 23% van Vlaanderen gedekt.
Met de lokale besturen werd afgestemd ter voorbereiding op de implementatie van het wijk-werken en voor de uitwerking van het decreet.
De jaarlijkse tevredenheidsmeting van de lokale besturen die breed met VDAB samenwerken leverde een tevredenheidsscore van 73% op.

SD6: WE INVESTEREN IN DE EUROPESE, INTERNATIONALE EN INTERREGIONALE NETWERKEN IN HET KADER VAN DE REALISATIE VAN HET EIGEN BELEID.

OD 6.1 - OD 6.1 We dragen bij aan de Europa 2020-strategie.

PROGRAMMA'S

EU Beleidslijnen

PROJECTEN

VDAB - Youth Guarantee

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Naar aanleiding van de jeugdggarantie werden reikt de VDAB de hand naar andere belangrijke spelers voor de voorbereiding van jongeren op hun werk loopbaan, onder andere naar het departement Welzijn en de onderwijskoepels.

De voortrajecten voor kwetsbare jongeren werden nog niet hernomen in 2017. VDAB wacht op een signaal vanuit het departement Welzijn om verdere stappen te zetten.

De samenwerkingsovereenkomst met het GO! is eind 2017 in volle uitwerking. Zowel schoolloopbaanbegeleiding als de regionale partnerschappen staan centraal. Bijkomend werd door VDAB een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Katholiek onderwijs Vlaanderen.

VDAB - Langdurig werkzoekenden

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Als PES werkt VDAB integraal mee aan de aanbeveling van de Europese Raad om de langdurige werkloosheid en de aanpak hiervan in 2017 in Vlaanderen verder uit te voeren en op te volgen. In 2017 start VDAB met een module diepgaande oriëntering voor 2500 (langdurig werkzoekenden) met als doel hun kansen op tewerkstelling via jobdoelwitbepaling en/of verruiming te vergroten. Tussen 1/1/2017 en 30/09/2017 werden 1369 oriënteringstrajecten opgestart bij de partners. Dit is op Vlaams niveau een kleine achterstand tov de garantie.

Daarnaast heeft VDAB via de Tender Intensief werkplekieren een instrument ontwikkeld om (langdurig)werkzoekenden die nood hebben aan ervaring op de werkvloer via werkplekieren deze ervaring te bieden. De tender 'Intensief Werkplekieren' loopt in 2017 op volle koers. Het aantal toe te leiden werkzoekenden is bepaald op 6000 voor 2017 tot en met januari 2018. Er werden eind september 2017 reeds 6110 langdurig werkzoekenden definitief toegeleid naar dit project.

VDAB - Skills Agenda

- 24/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

Op 10/06/2016 lanceerde de Europese Commissie een nieuwe meerjarige Agenda voor Vaardigheden. (Skills Agenda). Het plan bevat 10 acties die moeten de vaardigheden van Europese burgers helpen op te krikken zodat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot en het Europese concurrentie vermogen stijgt. Binnen de Skills Agenda (SA) neemt in 2017 de Raadsaanbeveling met betrekking tot Upskilling Pathways: new opportunities for adults (UP) een centrale plaats in. De UP is complementair met de Jeugdgarantie en de aanbeveling m.b.t. de langdurige werkloosheid.

De Raadsaanbeveling roept op om maatregelen te nemen die laag gekwalificeerde volwassenen toegang verschaffen tot competentieversterkende trajecten die ervoor zorgen dat:

- Een minimum niveau van geletterdheid, gecijferdheid en digitale skills verworven wordt en/of
- Vooruitgang geboekt wordt bij het behalen van een kwalificatie op VKS 3 & 4 niveau of gelijkwaardig, waarbij een bredere set van vaardigheden verworven wordt.

Een UP-traject bestaat idealiter uit een competentie inschatting (skills assessment), een onderwijs- opleidingsaanbod op maat en het valideren en het herkennen van de vaardigheden verworven in het leertraject. Er moeten voldoende motivatie en outreach maatregelen genomen worden. VDAB werkt hier actief aan mee.

VDAB formuleerde haar reactie op het voorstel tot 'graduate tracking'.

PROCESSEN

VDAB 6.1 Samenwerkingsbeheer partners

- 27/11/2017 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2017:

We versterken het proces 'samenwerkingsbeheer partners' verder via maximale benutting van de mogelijkheden van de Europese subsidieagentschappen om de 2020-ambities in Vlaanderen te bereiken. In 2017 worden de inkomsten ESF geraamd op 27,5 miljoen Euro.

OD 6.2 - OD 6.2 We zetten in op een Europese en internationale vertegenwoordiging aangepast aan de nieuwe staatstructuur en versterken de samenwerkingsverbanden met de supranationale instellingen.

PROJECTEN

VDAB - VDAB Service Platform en Open Data

- 24/11/2017 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2017:
Vanaf januari 2017 werden de gesprekken met de partners die het al gebruiken opgestart. Samenwerkingen die al bezig zijn:
Uitzendkantoren die de comeet service gebruiken, partners die zelf toepassingen maken aan de hand van de vacature service (www.naarjobsindehaven.be en jobwalkr). Vanaf midden augustus 2016 gebruiken de collega's van de arbeidsbemiddelingsdienst van Malta (Jobsplus) op hun website het matchingssysteem van vdab rond competence-based matching.
Nieuwe samenwerkingen komen geregeld tot stand. Daarbij zijn ook start up bedrijven betrokken.

WERKPLEKLEREN: IBO en WIJ!

Alle IBO's (inclusief C-IBO) + Instapstages	gestart 2017	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Totaal aantal	1.032	2.123	3.584	4.918	6.103	7.256	8.181	9.639	11.525	13.280		
	Min. 1 kansengroep	420	939	1.656	2.345	2.983	3.601	4.013	4.640	5.301	5.979		
	Migratieachtergrond	167	382	661	947	1.205	1.436	1.596	1.853	2.127	2.384		
	Kortgeschoolden	267	626	1.102	1.561	1.999	2.415	2.693	3.107	3.483	4.004		
	55+	14	30	61	87	115	142	150	164	199	223		
	Arbeidshandicap	98	192	354	489	638	792	903	1.043	1.179	1.353		
	gestart 2017	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Antwerpen	287	606	994	1.327	1.658	1.992	2.274	2.697	3.305	3.733		
	Limburg	200	404	682	955	1.207	1.439	1.586	1.869	2.152	2.508		
	Oost-Vlaanderen	267	512	915	1.338	1.609	1.868	2.086	2.517	2.964	3.410		
	Regionale Dienst Brussel	17	37	51	60	73	83	93	101	144	164		
	Vlaams-Brabant	139	257	406	526	658	809	938	1.084	1.309	1.529		
	West-Vlaanderen	122	307	536	712	898	1.065	1.204	1.371	1.651	1.936		
C-IBO	gestart 2017	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Totaal aantal	40	93	149	203	282	333	355	410	486	538		
	Min. 1 kansengroep	24	58	93	131	190	222	240	280	329	368		
	Migratieachtergrond	10	21	34	48	76	90	97	117	143	159		
	Kortgeschoolden	20	48	78	110	155	177	192	221	260	288		
	55+	1	3	4	6	11	16	17	19	23	26		
	Arbeidshandicap	4	10	13	21	31	40	43	51	61	70		
	gestart 2017	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Antwerpen	10	28	41	53	81	97	103	120	151	162		
	Limburg	17	31	51	72	99	115	119	134	162	183		
	Oost-Vlaanderen	9	20	33	45	53	63	70	82	86	98		
	Regionale Dienst Brussel	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2		
	Vlaams-Brabant	1	4	7	9	15	17	18	20	23	23		
	West-Vlaanderen	3	10	17	24	33	40	44	53	63	70		
WIJ !	gestart	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Aantal toegeleid	6.324	6.619	7.000	7.311	7.608	7.840	7.916	7.983	7.985			
	Toegeleid per maand	273	295	381	311	297	232	76	67	2			
	Aantal gestart	4.138	4.333	4.551	4.770	4.993	5.161	5.227	5.274	5.284			
	Gestart per maand	188	195	218	219	223	168	66	47	10			
	gestart	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
	Antwerpen	1.532	1.589	1.650	1.704	1.761	1.809	1.835	1.851	1.851			
	Limburg	536	556	590	610	645	668	671	671	671			
	Oost-Vlaanderen	938	998	1.072	1.130	1.188	1.239	1.243	1.239	1.235			
	Regionale Dienst Brussel	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Vlaams-Brabant	395	409	429	489	520	535	546	564	574			
	West-Vlaanderen	737	781	810	837	879	910	932	949	953			

WERKPLEKLEREN: ALGEMEEN

Aantal acties bezig geweest in de laatste 12 maanden

Meting	Act. Stage	BVS	Opl. Stage	BIO	IBO	ISS	WES	Eindtotaal
2015-12	941	6.106	28.821	404	20.505	578		57.355
2016-12	903	7.074	27.121	1.269	20.592	346		57.305
2017-09	891	6.579	23.239	1.864	20.426	173	103	53.275

Aantal unieke klanten in de acties in de laatste 12 maanden

Meting	Act. Stage	BVS	Opl. Stage	BIO	IBO	ISS	WES	Eindtotaal
2015-12	768	4.384	15.703	10	20.010	545		38.923
2016-12	741	5.206	14.810	968	20.152	335		39.491
2017-09	764	5.033	12.897	1.437	19.959	170	102	37.669

Act. Stage = activeringsstage

BVS = beroepsverkenkende stage incl. gespecialiseerd oriënterende stage

Opl. Stage = opleidingsstage

WES = werkervaringsstage

VLAAMSE JEUGDGARANTIE

	studieniveau			
	Hooggeschoold	Midden-geschoold	Kortgeschoold	Eindtotaal
aantal ingestroomde jongeren	19.263	29.619	15.360	64.242
met vacatureaanbod	84%	87%	68%	82%
<i>waarvan met mededeling</i>	84%	87%	67%	81%
<i>waarvan met sollicitatieopdracht</i>	1%	5%	5%	4%
dienstverleningsnood ingeschat (1)	50%	51%	64%	54%
<i>waarvan geen persoonlijke dienstverlening</i>	16%	8%	7%	10%
<i>waarvan met persoonlijke dienstverlening</i>	34%	43%	57%	43%
met competentieversterking	6%	11%	17%	11%
<i>waarvan met opleiding</i>	1%	5%	11%	5%
<i>waarvan met werkplekieren</i>	5%	6%	7%	6%
uitgestroomd uit de werkloosheid (2)	79%	64%	39%	63%
<i>waarvan uitstroom naar werk</i>	74%	55%	31%	55%
<i>waarvan terug naar onderwijs</i>	3%	5%	3%	4%
<i>waarvan uitstroom andere redenen</i>	3%	3%	5%	4%
transmissie (3)	0%	4%	8%	4%
gewijzigde eurodat (4)	1%	1%	1%	1%
niet inzetbaar (5)	0%	1%	14%	4%
jeugdgarantie	95%	91%	89%	92%

INTEGRATION THROUGH WORK (instroom vluchtelingen)

Gender	Jaar instroom	Man	Vrouw	Totaal
	2014	51%	49%	8.365
	2015	51%	49%	6.716
	2016	62%	38%	8.046
	2017 (tem september)	59%	41%	9.161

Leeftijd	Jaar instroom	-25	25-54	55+	Totaal
	2014	7%	87%	6%	8.365
	2015	8%	88%	4%	6.716
	2016	17%	81%	3%	8.046
	2017 (tem september)	19%	77%	3%	9.161

Scholing	Jaar instroom	Kort	Midden	Hoog	Totaal
	2014	47%	33%	20%	8.365
	2015	43%	34%	23%	6.716
	2016	44%	32%	24%	8.046
	2017 (tem september)	49%	29%	22%	9.161

GEINTEGREERD TAAL- WERKBELEID

Sluitend bereik anderstaligen in de laatste 12 maanden (09-2017)

Aantal ingestroomde personen met taalachterstand Nederlands	31036
met 'screening'	22405
% met 'screening'	72,2%
waarvan met 'dienstverleningsnood ingeschat'	22219
% met 'dienstverleningsnood ingeschat'	71,6%
waarvan met specifieke screening	4343
% met specifieke screening	14,0%
met loopbaanoriëntatie	1369
% met loopbaanoriëntatie	4,4%
met 'persoonlijke dienstverlening'	19758
% met 'persoonlijke dienstverlening'	63,7%
met opleiding	4039
% met opleiding	13,0%
met werkplekleren	1418
% met werkplekleren	4,6%
% uitgestroomd uit de werkloosheid (einde meetmaand)	57,7%
% uitgestroomd naar werk (einde meetmaand)	39,1%
met transmissie	1760
% met transmissie	5,7%
met nieuwe eurostat-datum (einde meetmaand)	3674
% met nieuwe eurostat-datum (einde meetmaand)	11,8%
niet-inzetbaar (einde meetmaand)	706
% niet-inzetbaar (einde meetmaand)	2,3%
% Sluitendheid (enkel obv persoonlijke dienstverlening)	63,7%

WEBLEREN

Aantal gestarte opleidingen webleren (wz + ll) en aandeel kansengroepen in de laatste 12 maanden (09-2017)

	Webleren
Aantal gestarte opleidingen	42.860
Behoren niet tot KG (%)	56%
Behoren tot minstens 1 KG (%)	44%
Migratieachtergrond (%)	18%
Arbeidshandicap (%)	11%
Kortgeschoold (%)	19%
Oudere-55 plus (%)	6%

COMPETENTIEVERSTERKING

Beëindigde opleidingen (wz+ll) in de voorbije 12 maanden (09-2017)

	leerlingen	werkzoekenden			Totaal WZ	Eindtotaal
		-25	25 -50	50 en+		
Algemene arbeidsmarktcompetenties		1.155	5.730	181	7.066	7.066
Bouw en hout	845	929	2.567	48	3.544	4.389
Business support, retail en ICT	104	966	4.324	148	5.438	5.542
Diensten aan personen en bedrijven	156	749	2.655	108	3.512	3.668
Doelgroepsspecifieke ontwikkeltrajecten	2	617	2.243	68	2.928	2.930
Industrie	1.340	1.453	3.976	116	5.545	6.885
Transport en logistiek	380	795	4.504	281	5.580	5.960
Zorg en onderwijs		1.173	6.878	113	8.164	8.164
Eindtotaal	2.827	7.837	32.877	1.063	41.777	44.604

Sector TAALONDERSTEUNING		996	4.964	133	6.093	6.093
--------------------------	--	-----	-------	-----	-------	-------

UNIEKE KOPPEN beëindigde opleidingen (wz+ll) in de voorbije 12 maanden (09-2017)

	leerlingen	WZ			Totaal WZ	Eindtotaal
		-25	25 -50	50 en+		
Rijlabels						
Algemene arbeidsmarktcompetenties		944	4.593	156	5.676	5.676
Bouw en hout	743	610	1.798	37	2.439	3.172
Business support, retail en ICT	104	791	3.519	131	4.434	4.538
Diensten aan personen en bedrijven	150	686	2.241	86	3.011	3.161
Doelgroepsspecifieke ontwikkeltrajecten	2	579	2.089	65	2.729	2.731
Industrie	1.171	924	2.411	75	3.387	4.550
Transport en logistiek	326	543	2.708	180	3.425	3.748
Zorg en onderwijs		1.046	5.986	93	7.082	7.082
Eindtotaal	2.479	5.807	23.844	792	30.323	32.777

Sector TAALONDERSTEUNING		795	3.892	113	4.783	4.783
--------------------------	--	-----	-------	-----	-------	-------

Uitstroom naar werk 3 maanden na het einde van de opleidingscluster (effect 1.4 - DP3.0)

Uitstroom	2016 Q4	2017 Q1	2017 Q2	2017 Q3	Eindtotaal
Bouw en hout	56,55%	52,26%	59,86%	56,08%	56,34%
Business support, retail en ICT	67,02%	64,90%	65,50%	62,65%	64,78%
Diensten aan personen en bedrijven	60,59%	56,18%	60,54%	58,05%	58,68%
Industrie	63,04%	66,21%	66,60%	66,28%	65,79%
Transport en logistiek	79,16%	71,84%	80,37%	74,27%	76,33%
Zorg en onderwijs	60,82%	62,22%	69,90%	69,90%	67,61%
Eindtotaal	64,55%	62,72%	67,89%	65,31%	65,40%

Evolutie beëindigde opleidingen sinds 2012 (enkel WZ; zonder opleidingen die naar begeleidingen werden omgevormd)

	2012	2013	2014	2015	2016	2016Q4-2017Q3
Algemene arbeidsmarktcompetenties	19.998	14.519	10.875	10.658	9.983	7.066
Bouw en hout	4.180	4.316	4.151	4.206	3.921	3.544
Business support, retail en ICT	12.478	9.807	7.871	7.184	5.965	5.438
Diensten aan personen en bedrijven	4.084	3.960	3.908	3.486	3.741	3.512
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	3.869	3.685	3.350	3.277	3.170	2.928
Industrie	6.197	5.914	5.752	5.654	5.986	5.545
Transport en logistiek	8.644	6.188	5.390	6.317	8.057	5.580
Zorg en onderwijs	8.632	8.898	10.008	10.457	9.649	8.164
Eindtotaal	68.082	57.287	51.305	51.239	50.472	41.777
enkel beroepsgerichte opleidingen (modul	37.294	33.658	33.459	34.152	34.784	27.987
waarvan knelpuntopleiding*	21.999	21.588	22.300	21.025	23.249	18.456

* volgens de in dat jaar geldende definitie van knelpuntopleidingen

Evolutie UNIEKE KOPPEN beëindigde opleidingen sinds 2012 (enkel WZ; zonder opleidingen die naar begeleidingen werden omgevormd)

	2012	2013	2014	2015	2016	2016Q4-2017Q3
Algemene arbeidsmarktcompetenties	17.205	12.410	9.182	8.799	8.252	5.676
Bouw en hout	3.449	3.462	3.251	3.132	2.829	2.439
Business support, retail en ICT	8.813	7.195	5.953	5.565	4.781	4.434
Diensten aan personen en bedrijven	3.537	3.569	3.539	3.211	3.369	3.011
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	3.601	3.356	3.051	2.965	2.950	2.729
Industrie	4.013	3.847	3.723	3.564	3.733	3.387
Transport en logistiek	4.914	4.040	3.413	3.193	3.730	3.425
Zorg en onderwijs	7.278	7.514	8.415	8.952	8.262	7.082
Eindtotaal	49.223	42.435	38.064	37.156	35.832	30.323
enkel beroepsgerichte opleidingen (modul	27.393	25.853	25.668	25.379	24.907	22.062
waarvan knelpuntopleiding*	16.675	16.292	16.928	16.002	15.937	14.182

* volgens de in dat jaar geldende definitie van knelpuntopleidingen

Ondernemerschapstrajecten

Gestarte ondernemerschapstrajecten in de laatste 12 maanden (09-2017)

	-25	25-54	55 en+	Eindtotaal
Maak werk van je zaak	95	1.303	71	1.469
Starterslabo	3	179	11	193

Bemiddelingsacties

	# events jobmatching	# events informatie	# events netwerking	# bereikte werkzoekenden	# bereikte werkgevers	# bereikte werkgevers incl. EED	# bereikte partners	# bereikte VDAB'ers
VLAANDEREN								
West-Vlaanderen	52	47	25	14153	1936	6728	491	41
Oost-Vlaanderen	85	50	13	12032	2306	7505	460	0
Vlaams-Brabant	65	64	25	14872	1108	5635	262	86
Limburg	72	10	2	11131	1197	5601	286	75
Antwerpen	50	111	26	18312	3455	8898	92	93
Brussel	10	6	1	5025	7	7	84	0
TOTAAL VLAANDEREN	334	288	92	75525	10009	34374	1675	295

TAZbis

Zorgbeleidingen i.k.v. TAZbis sinds 1-1-2013 (09-2017)

Financieringsnummer	BZ: Bezig	VO: Verslag ontvangen	NA: Verslag niet aanvaard	ZA: Beëindigd zonder advies of kwal.vsl	UV: Verslag goedgekeurd	Eindtotaal
A00D023: TAZ2 - Antwerpen	200	10		104	1.000	1.314
L00D023: TAZ2 - Limburg	178	17	10	50	702	957
O00D023: TAZ 2 - Oost Vlaanderen	173	14	1	43	868	1.099
V00D023: TAZ2 - Vlaams Brabant	141	22	2	38	586	789
W00D023: TAZ2 West Vlaanderen	125	11	4	49	469	658
Eindtotaal	817	74	17	284	3.625	4.817

Zorgbeleidingen i.k.v. TAZtris sinds 1-1-2017 (09-2017)

Financieringsnummer	AV: Aangevraagd	BZ: Bezig	VO: Verslag ontvangen	UV: Verslag goedgekeurd	Eindtotaal
A00D111: TAZtris - Antwerpen	59	206		2	267
L00D111: TAZtris - Limburg	62	174		1	237
O00D111: TAZtris - Oost-Vlaanderen	56	134			190
V00D111: TAZtris - Vlaams-Brabant	37	106	1		144
W00D111: TAZtris - West-Vlaanderen	22	86			108
Eindtotaal	236	706	1	3	946

TENDERS (TIBB3, TIW, W2)

TIBB3

Aanbieder	Toewijzing (enkel IF) €	Financiering (enkel IF) €	% Financiering (tov IF)	Maximaal aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal opgestarte trajecten	% gestarte trajecten tov gegarandeerd aantal	Aantal beëindigd en gemeten	% beëindigd en gemeten	Aantal positieve uitstroom	% positieve uitstroom	Financiering RF €
Argos	1.088.550	1.080.900	99,3%	2.419	1.942	2.408	124,00%	2332	96,84%	1499	64,28%	987.360
Groep Intro	559.700	527.800	94,3%	965	764	910	119,11%	810	89,01%	475	58,64%	391.875
Randstad Belgium	2.097.989	2.067.315	98,5%	3.005	2.405	2.966	123,33%	2901	97,81%	1866	64,32%	1.511.351
SBS Skill Builders	10.410.223	9.686.945	93,1%	16.631	13.291	15.490	116,55%	13401	86,51%	9846	73,47%	8.029.124
Start People	1.229.209	1.160.602	94,4%	1.935	1.548	1.827	118,02%	1786	97,76%	1306	73,12%	1.042.173
Tempo Team	7.555.845	6.880.483	91,1%	12.230	9.799	11.155	113,84%	11084	99,36%	6300	56,84%	5.041.562
t-groep	1.038.180	918.003	88,4%	1.650	1.311	1.459	111,29%	1434	98,29%	932	64,99%	741.899
Eindtotaal	23.979.695	22.322.049	93,1%	38.835	31.060	36.215	116,60%	33748	93,19%	22224	65,85%	17.745.344

TIBB4

penhouder	Toewijzing IV max	Financiering IV	% Financiering IV tov toewijzing	Maximaal aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal opgestarte trajecten	% gestarte trajecten tov gegarandeerd aantal	% beëindigd en gemeten	% positieve uitstroom	Financiering RV	Toewijzing RV 60%
Galilei Employability	€ 2.644.672,80	€ 1.428.380,80	54%	3903	2930	2153	73,48%	2,23%	70,83%	€ 27.152,40	€ 1.870.161,48
Groep intro	€ 1.183.893,14	€ 707.037,03	60%	1671	1255	1035	82,47%	0,97%	100,00%	€ 7.986,00	€ 800.676,36
SBS Skillbuilders	€ 2.265.290,00	€ 1.398.940,00	62%	3997	3000	2501	83,37%	2,12%	81,13%	€ 28.380,00	€ 1.582.812,00
USG (Solvus)	€ 951.907,00	€ 561.724,35	59%	1580	1186	982	82,80%	2,95%	82,76%	€ 19.166,40	€ 757.072,80
Eindtotaal	€ 7.045.762,94	€ 4.096.082,18	58%	11151	8371	6671	79,69%	2,10%	79,29%	€ 82.684,80	€ 5.010.722,64

TIBB4 AND

penhouder	Toewijzing IV max	Som van Toewijzing RV	Financiering IV	% Financiering IV tov toewijzing	Maximaal aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal opgestarte trajecten	% gestarte trajecten tov gegarandeerd aantal	Aantal beëindigd en gemeten	% beëindigd en gemeten	% positieve uitstroom	Financiering RV
Alexander Calder	€ 205.216,00	€ 199.123,65	€ 144.038,40	70%	265	200	191	95,50%	0	0,00%	0%	€ 203,00
Alternatief Diensten	€ 150.735,00	€ 121.095,00	€ 121.361,00	81%	195	147	158	107,48%	2	1,27%	100%	€ 168,00
Groep intro	€ 452.920,30	€ 368.190,90	€ 268.991,92	59%	490	371	304	81,94%	2	0,66%	100%	€ 329,00
SBS Skillbuilders	€ 1.059.966,00	€ 902.934,00	€ 712.962,00	67%	1454	1096	991	90,42%	15	1,51%	80%	€ 1.025,00
Eindtotaal	€ 1.868.837,30	€ 1.591.343,55	€ 1.247.353,32	67%	2404	1814	1644	90,63%	19	1,16%	84%	€ 1.725,00

TIW

Penhouder	Toewijzing (enkel IV, zonder IBO)	Financiering IV1 (incl BTW)	Financiering IV2 (incl BTW)	Financiering IBO (incl BTW)	% Financiering (tov IV)	Maximum aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal trajecten definitief toegeleid	% gestarte trajecten tov gegarandeerd aantal	% beëindigd en gemeten	% positieve uitstroom (eerste meetmoment)	% positieve uitstroom (tweede meetmoment)	Financiering RV
Compaan	1.326.417,14	346.817,79	578.060,06	19.279,23	69,7%	522	417	430	103,1%	26,7%	31,3%	83,3%	77.483,98
Groep Intro	5.678.175,71	1.247.833,81	2.103.323,66	68.677,31	59,0%	2.284	1.827	1.563	85,6%	28,2%	36,1%	84,6%	345.206,06
Levanto	758.709,56	172.363,47	293.022,14	14.479,21	61,3%	432	345	314	91,0%	39,5%	34,7%	85,3%	73.584,80
Loca Labora	1.464.411,71	325.754,17	558.600,14	22.886,33	60,4%	748	599	507	84,6%	25,8%	42,0%	87,2%	94.917,73
Randstad Diversity	5.160.850,50	1.249.233,06	2.098.837,50	113.077,51	64,9%	2.574	2.060	1.889	91,7%	29,2%	44,6%	83,6%	428.736,00
SBS SkillBuilderS	2.616.868,10	544.701,33	904.440,50	33.740,96	55,4%	1.098	878	700	79,7%	34,6%	39,7%	82,8%	188.427,27
Tot uw Dienst	1.225.465,62	248.503,39	431.487,24	10.930,94	55,5%	612	490	381	77,8%	29,9%	42,1%	78,0%	85.843,55
WEB	1.055.309,90	200.775,63	337.386,54	35.833,46	51,0%	561	449	326	72,6%	36,2%	38,1%	90,6%	76.101,58
Eindtotaal	19.286.208,22	4.335.982,65	7.305.157,78	318.904,95	60,4%	8.831	7.065	6.110	86,5%	30,0%	39,7%	84,1%	1.370.300,97

Oriënterende tender

penhouder	Toewijzing IV max	Financiering IV	% Financiering IV tov toewijzing	Maximaal aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal opgestarte oriënteringen	% gestarte oriënteringen tov garantie	Aantal beëindigde oriënteringen	% beëindigde oriënteringen	Toewijzing LV max	Financiering LV	Toewijzing RV max	Financiering RV
Galilei Employability	€ 158.812,50	€ 70.482,50	44,4%	525	394	233	59,2%	144	61,8%	€ 38.115,00	€ 16.915,80	€ 158.812,50	€ 32.670,00
SBS SkillBuilders	€ 397.086,00	€ 222.359,00	56,0%	1734	1301	971	74,7%	698	71,9%	€ 90.840,00	€ 50.100,00	€ 433.500,00	€ 153.500,00
Eindtotaal	€ 555.898,50	€ 292.841,50	52,7%	2259	1694	1204	71,1%	842	69,9%	€ 128.955,00	€ 67.015,80	€ 592.312,50	€ 186.170,00

Groepsbegeleiding voor werkzoekenden met een armoedeproblematiek

penhouder	Max toewijzing (enkel IV)	IV betaald	% Financiering	Maximum aantal startenden	Minimum aantal startenden	Aantal opgestarte opleidingen	% gestart tov min aantal	Beëindigd en gemeten	% Beëindigd en gemeten	Aantal uitgestroomd naar werk	% Uitstroom naar werk	Betaalde RV	Betaalde TV
Werkervaringsbedrijven	228.480,00 €	124.553,33 €	55%	192	192	143	74%	109	76%	18	17%	28.196,00 €	49.734,00 €
Groep Intro	1.856.400,00 €	787.780,00 €	42%	1560	1560	964	62%	803	83%	138	17%	204.792,00 €	131.672,00 €
Eindtotaal	2.084.880,00 €	912.333,33 €	44%	1752	1752	1107	63%	912	82%	156	17%	232.988,00 €	181.406,00 €

TWE OCMW opgestart sinds 1-1-2017 (09-2017)

	1. nog niet bezig	2. bezig	3. beëindigd	Totaal	IV (€ 250)	IV (totaal)	CV1 (€ 150)	CV1 (totaal)	CV2 (€ 45)	CV2 (totaal)	RV (totaal)
PROV. ANTWERPEN	23	1.668	385	2.076	4.367	2.210.000	3.628	1.034.250	99	€ 4.455	€ 3.015
PROV. LIMBURG	6	208	25	239	567	270.500	522	144.450	17	€ 765	€ 810
PROV. OOST-VLAANDEREN	18	646	110	774	1.764	878.000	1.615	465.450	67	€ 3.015	€ 2.565
PROV. VLAAMS-BRABANT	8	325	52	385	831	373.750	738	198.300	36	€ 1.620	€ 510
PROV. WEST-VLAANDEREN	28	520	85	633	1.349	613.250	1.167	310.050	34	€ 1.530	€ 840
Eindtotaal	83	3.367	657	4.107	8.878	4.345.500	7.670	2.152.500	253	€ 11.385	€ 7.740

Overzicht centrale tenders (2017: eerste 3 kwartalen)

Gunningsjaar	2014	2015	2016	2017
Tender competentieversterking	1.177	-	-	-
TIBB2	14.995	12.543	-	-
TIBB3	12.495	10.039	14.452	-
TIBB4	-	-	-	6.671
TIBB4ANDT	-	-	-	1.640
Tender armoede (W2A & W2A3)	504	349	498	271
Tender Zorgbegeleiding bis (TAZbis)	1.208	1.140	1.296	-
Tender Zorgbegeleiding tris (TAZtris)	-	-	-	710
Sociaal Interventiefonds2	6.410	6.017	6.550	2.909
Erkenning buitenlandse diploma's	265	608	672	530
Nederlands als tweede taal	-	43	304	-
Nederlands als tweede taal bis (NT2bis)	-	-	-	642
Beroepsinschakelingsuitkering	-	86	-	-
Tender intensief werkplekieren	-	-	2.814	3.296
Stagebegeleiding	-	-	436	247
Kwalificatielijst (beroepsopleiding)	-	119	249	424
Tender Maatgerichte Oriëntering	-	-	-	1.209

Uitstroom centrale tenders (2017 nog niet relevant)

Gunningsjaar	2014	2015	2016
Tender competentieversterking	47,0%	-	-
TIBB2	65,4%	65,2%	-
TIBB3	64,7%	67,5%	65,6%
TIBB4	-	-	-
TIBB4ANDT	-	-	-
Tender armoede (W2A & W2A3)	19,6%	15,8%	20,2%
Tender Zorgbegeleiding bis (TAZbis)	-	-	-
Tender Zorgbegeleiding tris (TAZtris)	-	-	-
Sociaal Interventiefonds2	84,5%	87,7%	87,5%
Erkenning buitenlandse diploma's	-	-	-
Nederlands als tweede taal	-	18,6%	26,0%
Nederlands als tweede taal bis (NT2bis)	-	-	-
Beroepsinschakelingsuitkering	-	41,9%	-
Tender intensief werkplekieren	-	-	39,7%
Stagebegeleiding	-	-	-
Kwalificatielijst (beroepsopleiding)	-	27,7%	47,4%
Tender Maatgerichte Oriëntering	-	-	-

Werkzoekenden in bemiddeling/begeleiding

	2014	2015	2016	2016Q4-2017Q3
Aantal unieke klanten bezig in een bemiddelings- of begeleidingstraject	213.562	-	-	-
Aantal unieke klanten bezig in persoonlijke dienstverlening (cumulatief)	-	212.894	298.890	287.819
Aantal unieke klanten die een andere inschatting gekregen hebben dan persoonlijke dienstverlening	-	43.746	49.331	59.745

Opgelet: de cijfers voor de recentste periode betreffen ook 12 maanden, van oktober 2016 t/m september 2017

Ontwerp personeelsplan 2018 incl SHV deel 2		
	ALGEMEEN TOTAAL vte	ALGEMEEN TOTAAL koppen
Gedelegeerd bestuurder	1	1
Algemeen directeur	2	2
Afdelingshoofd	13	13
Preventieadviseur-coördinator	1	1
Directeur	44	44
ICT-manager	1	1
Adjunct directeur /Ingenieur/informaticus	431	489
Totaal niveau A	493	551
Leidinggevend/senior hoofddeskundige	9	9
Hoofddeskundige/hoofdprogrammeur	189	217
Deskundige/programmeur	1864	2154
Totaal niveau B	2062	2380
Leidinggevend/senior hoofdmedewerker	2	2
Hoofdmedewerker/hoofdtechnicus	82	95
Medewerker/Technicus	530	614
Totaal niveau C	615	711
Hoofdassistent	11	11
Assistent/speciaal ass/techn ass	105	121
Totaal niveau D	116	132
Kantine, restaurant & schoonmaakpersoneel	220	352
	3505	4126
Technisch adviseur+	0	0
Technisch adviseur	0	0
Technisch pedagogisch directeur -coördinator	1	1
Auditor	0	0
Technisch pedagogisch directeur	16	16
Technisch pedagogisch adjunct directeur	108	124
Trainingsmanager b / eerste instructeur	0	0
instructeur	795	914
	919	1055
Totaal	4425	5181

Prognose budgetverdeling per dienstverlening 2018						
Dienstverlening	Kosten				Opbrengsten	Saldo
	Activiteiten	Directe Werking	Derden	Sociale prestaties		
Matchbaar werkzoekendendossier aanbieden	15.331.146	2.841.405				
Matchbare vacature aanbieden	2.816.208	170.753			-1.500.000	
Matchbare dossiers	18.147.354	3.012.159			-1.500.000	19.659.513
Bemiddelingsacties	59.802.089	1.529.327		210.000		61.541.416
Jobdoelwitbepaling	17.829.627	1.428.473				
Arbeidsmarktcompetentiecoaching	11.900.669	321.236				
Persoonlijk actieplan naar werk	58.293.640	3.330.940			-18.000.000	
Coaching naar werk	88.023.935	5.080.648	76.041.000	80.000	-18.000.000	151.225.584
actieplan naar werknemer afspreken	8.956.147	219.261				
HR advies geven	6.664.966	182.339				
Dienstverlening aan werkgevers	15.621.113	401.600				16.022.713
Opleiding WN op vraag WG	6.629.534	3.019.198			-4.600.000	
Webcursus aanbieden	3.606.253	576.675				
Begeleid leren	102.579.857	24.752.677	31.853.000	19.710.000		
opleiding via flexitraining	1.534.089	38.035				
Competentieversterking	114.349.734	28.386.585	31.853.000	19.710.000	-4.600.000	189.699.318
werkplekieren via IBO	20.495.327	1.713.312		64.800.000	-61.400.000	
werkplekieren via opleiding in bedrijf	1.330.878	36.304	7.693.000			
werkplekieren via werkstage	8.571.526	256.640	786.000			
tijdelijke werkervaring (TWE)			126.725.000	2.026.000		
Werkplekieren	30.397.731	2.006.256	135.204.000	66.826.000	-61.400.000	173.033.987
Loopbaandienstverlening	351.120	102.368	250.000	20.062.000		20.765.488
Herstructureringsbegeleiding	2.134.385	4.307				2.138.693
Controledienst	4.795.669	212.488				5.008.157
uitbetalen financiële tegemoetkomingen	644.703	0				
financiële tegemoetkomingen BTOM	1.341	14.473		1.300.000		
financiële tegemoetkomingen 50+ premie	122.958	504.491		823.000		
uitgeven van opleidingscheques	3.765	107.814		3.500.000		
Financiële tegemoetkomingen	772.767	626.778		5.623.000		7.022.545
faciliteren van de samenwerking met partners	6.606.662	7.840.338				
arbeidsmarktinformatie analyseren en informeren	3.276.112	34.542				
Overige taken als arbeidsmarktregisseur	9.882.774	7.874.880	3.686.000			21.443.654
Leefloners : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren		29.010	12.927.000			12.956.010
Betwiste zaken - Controle : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren		290.332				290.332
Sociale Prestaties : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren			12.157.000			12.157.000
PWA en apparaat : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren		13.304.591	1.718.000		-2.200.000	12.822.591
Dotaties, Europese inkomsten, financiële en andere opbrengsten					-723.274.000	-723.274.000
provisie TWE			12.000.000			12.000.000
TOTAAL	344.278.670	62.861.330	285.836.000	112.511.000	-810.974.000	-5.487.000

Duiding bij de financiële prognose 2018

Activiteiten

Deze kolom geeft de inzet van personeel weer met alles wat daarvoor nodig is (bv. ook de ruimte die onze consultants nodig hebben, hun laptop met standaardsoftware, de ondersteunende diensten enz.) Het betreft dus meer dan enkel de personeelskost, en wordt gebaseerd op een jaarlijkse tijdsbevraging bij het personeel.

Directe werkingskosten

Dit zijn de werkingskosten die direct gelieerd zijn aan onze dienstverlening: de bakstenen in de bouwopleiding, de vrachtwagens en de simulatoren voor de opleiding vrachtwagen, de leslokalen die voor de opleiding gebruikt worden, de ICT systemen zoals MLB.

De derden

Deze kolom geeft de directe kosten weer van uitbesteding van dienstverlening (bv. de tenders) en subsidies aan partners waarmee we samenwerken om onze arbeidsmarktdoelstellingen te realiseren (bv. GTB). De inzet van personeel om die uitbesteding te realiseren (onze medewerkers van de regiediensten of de capaciteit die gaat naar toeleiding naar de tenders) zit hier niet in vevat, deze valt onder onze activiteiten.

De sociale prestaties

Dit betreft de financiële transferten naar klanten: betalingen van premies aan particulieren (bv. IBO-premie) en bedrijven (uitlopers van de 50+ premie die overgegaan is naar het departement en BTOM, dus voor arbeidspostaanpassingen, verplaatsingskosten en aangepast gereedschap voor personen met een arbeidshandicap; dit kan ook onder de vorm van een cheque (zoals de opleidingscheques en de loopbaancheques)

De opbrengsten

Deze kolom omvat zowel eigen opbrengsten die we specifiek aan een dienstverlening kunnen koppelen (bv. inkomsten uit werknemersopleidingen, RIZIV inkomsten voor begeleiding in kader van een reïntegratietraject, aan bedrijven gefactureerde bedragen IBO-productiviteitspremie) alsook de algemene middelen die we ontvangen (voornamelijk de Vlaamse dotatie en ESF-subsidies)

Het saldo

Dit is de verrekening van kosten en opbrengsten. Het negatieve saldo dat je hier ziet is een netto opbrengst. In de begroting is het saldo = 0, maar daar wordt gerekend met investeringen. In de kostprijsberekening rekenen we niet met de investeringen, maar met de afschrijvingen. Als we vandaag een investering doen, bv. een gebouw kopen, dan gaan we ervan uit dat dit 30 jaar meegaat, vandaar dat we de kost spreiden over 30 jaar (afschrijven). De aankoop van grond wordt zelfs niet afgeschreven (behoud zijn waarde), maar het kost natuurlijk wel een bedrag om die aan te kopen en je hebt daarvoor dus ook een budget nodig op het moment dat je die grond koopt. Vandaar dat je een verschil kan hebben tussen de begroting en de kostprijsberekening.