



Vlaamse  
overheid

# **VDAB**

## **Ondernemingsplan 2017**

## **Jaarrapportering 2016**



Vlaamse  
overheid

# Jaarlijkse beleidsmatige PLANNING

JOP 2017  
& Jaarrapport 2016

VDAB

Gelezen en goedgekeurd door:

**Philippe MUYTERS**

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

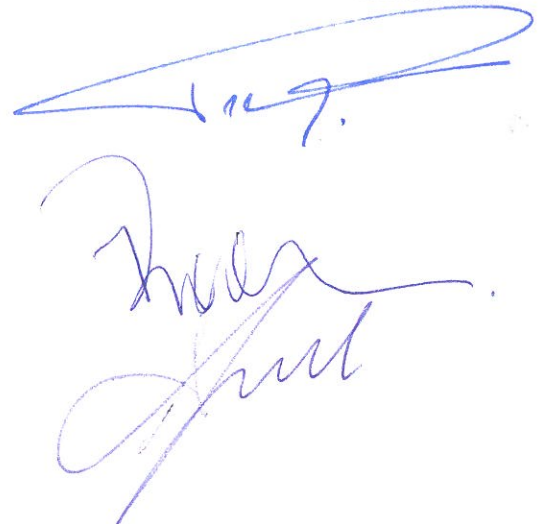
**JEF ROOS**

voorzitter Raad van Bestuur VDAB

**Fons Leroy**

Gedelegeerd Bestuurder VDAB

Handtekening:

Three handwritten signatures in blue ink are present. The top signature is a long, horizontal stroke with a loop at the end. The middle signature is a cursive signature that appears to read 'Jef Roos'. The bottom signature is a cursive signature that appears to read 'Fons Leroy'.

## MANAGEMENTSAMENVATTING

### Jaarrapport 2016

Ook in 2016 heeft de 6<sup>e</sup> staatshervorming in grote mate haar stempel gedrukt op onze bezigheden en realisaties. Het jaar begon met de succesvolle inkanteling van de controlebevoegdheid in de dienstverlening, nadat hiervoor in 2015 de basis werd gelegd door de uitrol van de Sluitend Maatpak + werking in de bemiddeling. Hoewel de inkanteling technisch operationeel een succesverhaal kan genoemd worden, stellen we in het najaar van 2016 vast dat er nog steeds een hele beweging nodig is om de meerwaarde van de nieuwe werking ten volle te benutten. Het juist inschatten van de dienstverleningsbehoefte van de klant en het systematisch gebruik en opvolging van de afsprakenbladen voor klanten in persoonlijke dienstverlening zijn twee belangrijke werkpunten die hieruit volgen.

Daarnaast kondigde 2016 zich aan als het jaar waarin de toegenomen instroom van vluchtelingen de organisatie onder druk zou zetten. Echter stellen we ondanks inspanningen om de inburgering en inwerking van nieuwkomers zo kort mogelijk te houden nog geen toegenomen instroom van vluchtelingen in onze dienstverlening vast. De doorstroom vanuit de opvanginstellingen loopt minder vlot dan voorzien. We slaagden er wel in om in 2016 een breed partnerschap op te zetten om de vluchtelingen op te nemen zodra de instroom aantrekt.

In de schoot van de Raad van Bestuur werden een aantal belangrijke knopen doorgehakt, onder andere over de begeleiding van de 55+ers in overeenstemming met het federaal normatief kader en over de uitwerking van de Tijdelijke Werkervaring en de daarbij horende Werkervaringsstage. Daarnaast zijn er belangrijke besprekingen over de afstemming van de verschillende vormen van het Werkplekieren en over de toekomst van het SIF en de SIA-werking lopende.

De loopbaandienstverlening blijft ook in 2016 aan populariteit winnen en ook de tevredenheid van de dienstverlening die de loopbaancentra aanbieden blijft zeer hoog. De toename met 25% van het aantal uitgereikte loopbaancheques zorgt wel voor een budgettaire uitdaging met het oog op onze ambitie om loopbaanzekerheid te bieden voor alle burgers.

Ten slotte vestigen we ook de aandacht op de projecten Werken Met Competenties en Service Platform/Open Data, waarbij we er meer en meer in slagen onze rol als vernieuwer van de arbeidsmarktdienstverlening waar te maken. Dit wordt dan ook binnen België maar ook internationaal erkent. Meer en meer bemiddelingsdiensten maar evengoed start-ups tonen interesse om gebruik te maken van de door ons ontwikkelde competentiematchings-software.

## Jaarlijks Ondernemingsplan 2017

Het JOP 2017 geeft aan hoe we via onze processen (volgens ons BPM managementsysteem) en programma's/projecten (afgestemd met de Vernieuwingsroadmap) bijdragen aan de Beleidsdoelstellingen van onze Minister. Hiermee streven we naar duidelijke verantwoordelijkheden voor planning, uitvoering en rapportering.

### *Arbeidsmarktanalyse*

Op basis van de analyse van de arbeidsmarkt in de **jaarlijkse Herfstnota** verwachten we het komende jaar een verdere daling van de werkloosheid met ongeveer 10.000 werkzoekenden. De huidige prognoses voorzien een daling op jaarbasis van de werkloosheid met 5,3% tegen september 2017. Gecombineerd met het toenemende aantal vacatures in bijna alle sectoren, laat de knelpuntproblematiek zich opnieuw sterker voelen. In 2017 zal de krapte op de arbeidsmarkt aanzienlijk toenemen, de invulling van de (knelpunt)vacatures wordt een groot probleem. In de jeugdwerkloosheid voorziet de huidige projectie een daling op jaarbasis met 4,4% tegen september 2017.

De werkzaamheidsgraad blijft hangen op 71%, een stuk onder de doelstelling 75% (EU 2020). Verhogen van de werkzaamheidsgraad vereist vooral activering van de kansengroepen (die nu nog beduidend lagere werkzaamheidsgraad hebben). De Vlaamse arbeidsreserve bestaat uit 45% laaggeschoolden. Er is een sterk stijgende groep 60 plussers werkzoekenden (65% van de ca. 34.000 55-59 jarigen is langer dan 2 jaar werkloos). Het aantal langdurige werklozen (+2 jaar) is tussen 2009 en 2015 gestegen van 13.347 naar 21.447.) 48% van de Vlaamse arbeidsreserve is minstens 1 jaar werkloos, 30% zelfs minstens 2 jaar of langer.

We moeten er alles aan doen om te verhinderen dat NWWZ in de langdurige werkloosheid verzeild raken. De beroepsbevolking is geen statische groep maar heeft een enorme dynamiek op de arbeidsmarkt (het fenomeen van de transitionele arbeidsmarkt). Waar onze klanten verder verwijderd zijn van de arbeidsmarkt zetten we in op face to face dienstverlening, bij de anderen proberen we te bemiddelen van de digitale kanalen. Samen met werkgevers, Onderwijs en onze andere partners zetten we sterk in op werkplekleren en andere nieuwe maatregelen zoals Tijdelijke Werkervaring (TWE) om de dynamiek op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

### *Structuur en prioriteiten JOP*

De meerjarige component (cfr het Vlaams Regeerakkoord 2014-2019) in het JOP 2017 geeft een overzicht van het recurrent beleid. Daarnaast voegen we de **prioriteiten** toe uit respectievelijk

- *de Beleidsbrief WEWI 2016-2017 (deel 1),*
  - De vele innovatieve aanpassingen in ons dienstverleningsmodel in functie van digital first via co-creatie.
  - Het nieuw stelsel Tijdelijke Werkervaring waarvan Tijdelijke Werkervaring - OCMW (TWE voor art60-werknemers) start op 1/1/2017. Het luik TWE - Werkzoekenden start op 1/1/2018 en wordt toevertrouwd aan partners via extra TIW-capaciteit.
  - Tegen 1/1/2018 willen we het huidige PWA-stelsel hervormen naar de nieuw op te richten maatregel Wijk-Werken.
  - De overname van de bevoegdheid "vrijstelling van beschikbaarheid bij volgen van studie, stage of opleiding" is voorzien vanaf 1/1/2017.
  - Vanaf 1-1-2017 wordt de bijblijfwerving hervormd en geïntegreerd in het nieuwe beleid rond Focus op Talent (de herwerking van het huidige EAD-beleid).

- De Actief+werking (gericht naar oudere werkzoekenden) wordt hervormd met ingang van 1/1/2017.
  - We zetten extra in op de dienstverlening aan langdurige werkzoekenden en jongeren.
  - De optimalisatie van de toeleiding sociale economie op basis van ICF (cfr. Beleidsbrief Sociale Economie).
- de Beleidsbrief Brussel 2016-2017 (deel 2)
    - Elk engagement dat VDAB Brussel binnen de “Strategie 2025 van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk gewest en de Cocof” neemt, wordt mee opgenomen in het JOP en na advies van de sociale partners in de Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners (BANSPA) goedgekeurd door de RVB van VDAB. Dit alles wordt meer concreet uitgewerkt in het nieuwe samenwerkingsprotocol Actiris-VDAB (goedkeuring voorzien op gezamenlijk beheerscomité op 8/3/17).
  - de Beleidsbrief Bestuurszaken 2016-2017 (deel 3)
    - VDAB zet zich mee in om de doelstellingen van Bestuurszaken te realiseren via efficiëntiewinsten, het diversiteitsplan en voortdurend oog te hebben voor de kwaliteit van de dienstverlening en de maturiteit van de organisatie.
    - Via onze processen en projecten dragen wij actief mee tot een efficiënte en slagkrachtige overheid.
    - Daarnaast blijven we ook sterk inzetten op onze samenwerking met andere beleidsdomeinen.

#### *Advies*

Bij de opmaak van ons JOP stemmen we daarnaast steeds maximaal af op de behoeften die er leven bij de sectorale **partners en onze stakeholders**. Vanuit de aangeleverde **adviezen** sturen we onze acties effectief ook bij en/of voorzien we extra acties indien nodig. Hiermee willen we de effectiviteit en impact op het werkveld verhogen. Dit jaar werden voor de laatste maal de adviezen via de SERR & RESOC's opgevraagd. Vanaf de volgende beleidscyclus wordt deze bevraging georganiseerd via de 'provinciale werkgroepen sociale partners', voorgezeten door de provinciale directeurs.

#### *Doelstellingen opgelegd door regeringsafspraken*

**Aanbevelingen Audit Vlaanderen:** VDAB zit voor alle thema's van organisatiebeheersing op een niveau 4 of 3 en daarmee samenhangend zijn er hierover momenteel geen aanbevelingen die nog lopen.

Het operationeel risicobeheer beslaat steeds meer van de organisatie en actueel vindt een nieuwe strategische risicoanalyse plaats. Het eerste is goed voor de maturiteit van de processen, het tweede zal leiden tot onderbouwde verbeteringsacties voor de organisatiebeheersing. We dragen ook bij via de doelstellingen van Bestuurszaken waar o.a. melding wordt gemaakt van de acties gericht op het verhogen van de maturiteit van de eigen organisatie en/of het beperken van risico's.

**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 ook andere

kanalen. Door de 6de staatshervorming vergroot het volledige beleidsdomein haar invloed op het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Deze sterkere positie schept 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 momenteel via

- de realisatie van de nieuwe opdrachten en doelstellingen voortvloeiend uit de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019,
- 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.

Deze optimalisatietrajecten werden meegenomen in ons Jaarlijks ondernemingsplan met meerjarige component.

Opvolging **personeelsbesparing**: VDAB staat momenteel buiten de huidige besparingsoefening. VDAB heeft de eerder gevraagde 6,5% besparing reeds gerealiseerd via een selectief extern wervingsbeleid. De huidige personeelsnorm omvat de 6,5% personeelsbesparingen en de vermeerdering volgend uit de nieuwe bevoegdheden en middelen vanuit de 6e Staatshervorming.

#### **Strategische kwartaalrapportering 2017:**

De objectieven voor de doelstellingsparameters en de tevredenheidsmetingen werden reeds afgesproken met het Kabinet. Aanvullende interessante thema's worden opgenomen via diepgaandere analyserapporten.

OVERZICHT PROGRAMMA'S EN PROJECTEN

*Programma 6e staatshervorming*

Projecten

*Activering*

*Tijdelijke werkervaring*

*Wijk-werken*

*Programma EU Beleidslijnen*

Projecten

*Skills Agenda*

*Youth Guarantee*

*Langdurig werkzoekenden*

*Programma Competentieversterking 2020*

*Radicaal Duaal*

*Programma Werken met competenties*

*Programma versterken regio's*

PROJECTEN

*Partnerplatform*

*VDAB Service Platform en Open Data*

## ACTIVEREN

**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 ARBEIDSMARKTBEMIDDELING.**

### PROCESSEN

#### **Coachen naar werk aanbieden**

1.1 Inschatting is de motor van de dienstverlening. Bij elk klantencontact schat de bemiddelaar (opnieuw) de nood aan dienstverlening in en maakt hij op basis van die inschatting een keuze voor de verdere dienstverlening. Dit kunnen opdrachten zijn voor de werkzoekende of het inschakelen van een collega binnen of buiten VDAB voor meer specifieke of gespecialiseerde dienstverlening. In 2017 zullen we via nieuwe initiatieven inzetten op de kwaliteit van inschatting en toeleiding en het faciliteren van de samenwerking tussen bemiddelaars van diverse organisaties. De focus ligt op versterking van bemiddelaars en teamleiders via tools, vorming en andere vormen van (elektronische) ondersteuning. Er start in het voorjaar van 2017 een ontwikkeltraject rond het thema 'inschatting'. Hiertoe wordt in pilootteams onderzocht waar de belemmeringen, knelpunten en opportuniteiten liggen om dit proces beter uit te voeren. We zullen daarnaast experimenteren met 'recommendations' via datamining en profielvergelijkingen. We passen ons dienstverleningsmodel aan i.f.v. digital first.

\* Nieuwe tenders die starten in 2017:

- Maximaal 15000 trajecten te verdelen over de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling 4 (TIBB4) (start in januari 2017) en de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling anderstaligen (start eind december/begin januari 2017).
- Tender Oriëntatie: hier voorziet VDAB 2100 trajecten op jaarbasis (start eind december/begin januari 2017).
- Zorgportaal: het aantal op te starten trajecten wordt geraamd op 176 (start september 2017).

#### ***Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking***

We versterken ons proces "Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking" verder in 2017. Vanaf 1 januari 2017 gaat de huidige bijblijfwerving van Vokans, Kopa en Keerpunt op in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met het departement rond het thema Focus op talent. De bijblijfwerving en de diversiteitswerking van de vakbonden krijgt binnen deze samenwerkingsovereenkomst een nieuwe invulling. VDAB blijft betrokken partner bij de opmaak en operationalisering van de samenwerkingsovereenkomst. De samenwerkingsovereenkomst vermeldt immers een aantal acties die in opdracht/in samenwerking met VDAB moeten worden uitgevoerd: de actie rond digitale drempels bij WZ, de actie rond herstructureringen en de actie rond schoolverlaters. VDAB levert ook bijkomende monitoringgegevens aan aan het Departement WSE mbt de acties in de samenwerkingsovereenkomst Focus op Talent.



## **Samenwerkingsbeheer partners**

### 1.1

\* De bestaande excellente partnerschappen met sectororganisaties worden gecontinueerd en versterkt voor zover ze relevant zijn voor de arbeidsmarkt, hetzij op Vlaams of provinciaal niveau. In geval van wijzigingen van deze relevantie of in functie van budgettaire beperkingen, worden deze excellente partnerschappen aangepast. VDAB koos ervoor om de idee van de excellente partnerschappen in te bouwen in de eigen strategie, meer bepaald met betrekking tot de investeringsplannen. Voorbeelden hiervan zijn de T2 campus Genk en de Mastercampus Roeselare. In 2016 zijn ook strategische samenwerkingen opgestart samen met sociale partners en de lokale besturen. Deze partnerschappen zullen in 2017 verder vorm krijgen. In 2017 zal blijvend werk gemaakt worden van het uitbouwen van concreter excellente partnerschappen met deze en andere partners. De mogelijkheid tot samenwerking met clusterorganisaties, al dan niet binnen de speerpuntclusters, zal nader onderzocht worden in samenspraak met de andere entiteiten binnen het beleidsdomein.

\* Het in 2016 uitgewerkte juridische kader dat deze partnerschappen positioneert in besluitvorming en vormgeving t.o.v. tenders en subsidieovereenkomsten wordt in 2017 geïmplementeerd zowel op Vlaams als op provinciaal niveau. Deze implementering zal zich o.a. afspelen op het vlak van de opleiding van regiemedewerkers. Ook de positionering van sectororganisaties als strategische partners binnen dit juridisch kader zal verder onderzocht worden.

(meerjarige component)

\* De hervorming van het mandatensysteem ifv het Kwaliteitsdecreet rond werkplekieren is voorzien voor 2017.

## **OD 1.2 - OD 1.2 WE VERSTERKEN EN BREIDEN HET ACTIVERINGSBELEID UIT VIA DE CONTROLE VAN DE BESCHIKBAARHEID VAN DE WERKZOEKENDEN.**

### **PROJECTEN**

#### **Activering**

1.2 Het project "Activering" hoort binnen het programma "6de Staatshervorming". Door de 6de Staatshervorming wordt VDAB vanaf 1 januari 2017 bevoegd voor het verlenen van vrijstellingen voor het volgen van een studie, opleiding of stage.

### **PROCESSEN**

#### **Controledienst**

1.2

Binnen de Controledienst blijven we inzetten op kwaliteit en efficiëntie met het oog op een optimalisering van de doorlooptijd zodat we werkzoekende zo snel als mogelijk een duidelijke en concreet gemotiveerde beslissing krijgt. We verankeren de feedback vanuit de controleprocessen t.a.v. de bemiddelingsprocessen.

In 2017 zet de Controledienst (CoDi) verder in op kwaliteitsverbetering en dit zowel naar de transmissies die binnen komen als een eventuele bijsturing van de te nemen beslissingen- en dit op basis van uitspraken van arbeidsrechtbanken.

Verder wordt gewerkt aan het optimaliseren van de informatiedoorstroming tussen de verschillende partners (RVA - uitbetalingsinstellingen/vakbonden - de andere gewesten) zodat de werkzoekende correct geïnformeerd wordt.  
(meerjarige component)

## **OD 1.4 - OD 1.4 WE REALISEREN EEN AANBOD OP MAAT VOOR ALLE JONGE WERKZOEKENDEN.**

### **PROJECTEN**

#### **Youth Guarantee**

1.4 Uit de evaluatie van de WIJ blijkt deze groep een diverse groep te zijn waarbij sommige jongeren met de geboden ondersteuning aan de slag gaan, anderen kampen met randvoorwaarden die aandacht verdienen.

Binnen deze oproep worden ook vindplaatsgerichte acties door de uitvoerders gefinancierd. Het is de bedoeling om hiermee, naast het gedeelte toeleiding vanuit VDAB, ook NEET-jongeren te bereiken uit activiteiten, evenementen of infosessies van de uitvoerders of lokale netwerken waarmee men samenwerkt. VDAB gaat in 2017 een nieuw strategisch plan uitwerken rond de tewerkstelling van jongeren, in de eerste plaats gericht op NEET-jongeren. Dit strategisch plan zal gestoeld zijn op een aantal krijtlijnen en bouwt verder op een algemene evaluatie van de stakeholders uit 2016.

## PROCESSEN

### Werkplekieren

1.4 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. We ondersteunen de uitrol van het duaal leren. (meerjarige component)

## OD 1.5 - OD 1.5 WE REALISEREN EEN AANBOD OP MAAT VOOR DE OUDERE WERKZOEKENDEN.

## PROCESSEN

### Coachen naar werk aanbieden

1.5 De 50 tot en met 54-jarigen worden sinds 2015 opgenomen in ons dienstverleningsmodel Iedereen Bemiddelaar. Voor de 55plussers wordt de Actief+-werking verder geoptimaliseerd binnen het proces "Coachen naar werk aanbieden" om tegemoet te komen aan de veranderende eisen op de arbeidsmarkt en de wijzigingen binnen de werkloosheidsreglementering. Dit krijgt vorm onder de noemer 'dienstverlening voor 55plussers'. De Actief+werking wordt hervormd met ingang van 1/1/2017.

### Opleiding

1.5 VDAB zet in op:

- Via sectorale werking zal de expertise over de afdelingen heen ingezet worden om een betere inschatting te kunnen maken van de opleidingsnoden.
- Het geven van een 'eerlijk beeld' over de tewerkstellingskansen aan een kandidaat-cursist puur op basis van capaciteiten en motivatie van de 50plusser
- Stimuleren van opleiding op de werkvloer. Inzetten op een sterker contact met de werkgever binnen de huidige 50+-werking.
- We moedigen netwerking bij deze werkzoekenden aan.

## 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

1.6 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. 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 stijgt naar 7000 voor dit jaar.

## **PROCESSEN**

### **Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking**

1.6 - voortzetting samenwerking met de Gespecialiseerde dienst voor Trajectbegeleiding (GTB) en de Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB).

- 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.
- Gedeelde beleidsuitvoering met het VAPH via oa een nieuwe invulling van de samenwerkingsovereenkomst met focus op het actualiseren van een aantal afspraken rond: uitwisseling en verwerking van informatie; operationele samenwerking: beleid en visie ontwikkeling.  
(meerjarige component)

### **Coachen naar werk aanbieden**

1.6

- \*In 2017 worden de huidige partnerschappen bestendig om een vlotte overgang naar het W<sup>2</sup> beleidskader in 2018 mogelijk te maken.
- \*ESF oproep 360 Armoede: De finale doelgroep van de oproep zijn beroepsactieve personen uit huishoudens met een zeer lage werkintensiteit:
- \* 2017 wordt een overbruggingsjaar waar de continuïteit van de huidige TAZ bis netwerken zal worden verzekerd en VDAB de samenwerking met de TAZ bis partners zal bestendigen.
- \* Uitbesteding Armoede loopt nog tot eind 2017.
- \* De optimalisatie van de toeleiding sociale economie op basis van ICF staat voor 2017 op het programma (cfr. Beleidsbrief Sociale Economie).
- \* Samenwerkingsakkoord met RIZIV en de re-integratieKB's.

**OD 1.7 - OD 1.7 DE VERSCHILLENDE MAATREGELEN DIE FOCUSSEN OP GESUBSIDIEERDE TEWERKSTELLING VORMEN WE OM NAAR ÉÉN GEÏNTEGREERD SYSTEEM VAN WERKERVARING.**

**PROJECTEN**

**Tijdelijke werkervaring**

1.7 Het project 'Tijdelijke werkervaring' (TWE) valt binnen het programma '6de Staatshervorming'. 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: doorstromen 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 start 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. Introductie van het nieuwe werkplekleerinstrument "werkervaringsstage" ikv TWE en de TIW (7000 trajecten). De werkervaringsstage moet een antwoord bieden voor werkzoekenden 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***

Overstap van de PWA-beambten op de pay-roll van VDAB gebeurt op 1/1/2017. VDAB voorziet voldoende ondersteuning van de PWA-vzw's om het uitvoeren van de PWA-dienstverlening te garanderen tot de opstart van Wijk-werken. De hervorming van PWA naar Wijk-werken wordt voorbereid en een kader geboden via decreet en besluit. De opstart van Wijk-werken start 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 werkomgevingen zo stapsgewijs competenties bij te leren. Binnen of na 6 maanden moeten ze dan de volgende stap in een traject naar werk kunnen zetten. Dat kan een stage zijn, een opleiding, een IBO of een van de andere instrumenten.

**OD 1.8 - OD 1.8 DOOR VERDER IN TE ZETTEN OP DE MATCHING VAN VRAAG EN AANBOD, CONTINUËREN WE DE DIENSTVERLENING NAAR WERKGEVERS TOE EN GAAN WE DE STRIJD MET KNELPUNTBEROEPEN AAN.**

## **PROCESSEN**

### ***Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking***

1.8 Samenwerking met de werkgeversorganisaties:

\*Invulling geven 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)

### **Beheren van matchbare werkzoekende dossiers en vacatures**

1.8 We optimaliseren verder ons proces "Beheren van matchbare werkzoekende dossiers en vacatures" via verdere inzet op jobdating en competentiegericht matchen in de reguliere dienstverlening. (meerjarige component)

### **Bemiddelingsacties**

1.8 We versterken het proces "Bemiddelingsacties" verder via het promoten bij werkgevers van de mogelijkheden van Mastervac. (meerjarige component)

## PROCESSEN

### Coachen naar werk aanbieden

1.9

\* We voorzien een verdere optimalisatie van het proces "Coachen naar werk aanbieden" via een vlot en naadloos traject van anderstaligen en meer geïntegreerde trajecten.

\* Samenwerking met onderwijs en met Agentschap Integratie en Inburgering wordt belangrijker en intensiever. De instroom vanuit het Agentschap Integratie en Inburgering zal gevoelig stijgen, vooral door de toenemende instroom van vluchtelingen. Het samenwerkingsakkoord met Fedasil en het Agentschap Integratie en Inburgering zal in 2017 worden geïmplementeerd.

\* VDAB maakte ook een actieplan op dat moet helpen om te gaan met de verhoogde instroom van vluchtelingen. Integratie door werk is de rode draad van het actieplan om vluchtelingen aan het werk te helpen. VDAB zet zich in om werkgevers te ondersteunen door onder andere werkpleklers en taalondersteuning op de werkvloer aan te bieden.

\* Project AMIF hoogopgeleide nieuwkomers (HIPB horizontaal beleid) - level2work: Via proeftuinen in heel Vlaanderen een loopbaanaanpak op maat van de doelgroep en in samenwerking met de werkgevers ontwikkelen en uittesten. 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. Het project is een samenwerking van meerdere partners: VDAB, Actiris, de verschillende Agentschappen voor Inburgering en Integratie, onderwijsinstellingen (zoals CVO's en hoger onderwijs) en werkgevers. De coördinatie ligt bij VDAB.

\* Tender:

- Nederlands voor anderstaligen (NT2): het aantal uit te besteden opleidingstrajecten wordt geraamd op 1900 op jaarbasis.

- TIBB 4 Anderstaligen.

\* Het sectoraal werken moet er toe leiden dat deze werkzoekenden beter en gericht naar de AM toegeleid worden door de nauwere samenwerking die er ontstaat tussen bemiddeling en opleiding en tussen VDAB en de werkgevers (sectoren...).

### Werkpleklers

1.9 Versterkte uitbouw van een geïntegreerd en functioneel aanbod NT2 en verankering van diverse vormen van werkpleklers 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. Naast het serieel laten doorlopen van eerst taalverwerving (Nederlands als competentie), daarna andere competentieversterkende opleidingen, daarna stage en ten slotte tewerkstelling wordt er sterk ingezet om een combinatie van alle acties mogelijk te maken in de vorm van geïntegreerde taal- en competentieversterkende opleidingen en trajecten.

(Horizontaal beleid: maatregelen voor het horizontaal integratiebeleidsplan (HIBP))

## Opleiding

1.9

\* We voorzien een verdere optimalisatie van het proces "Opleiding" door het taalbeleid bij opleidingspartners en in bedrijven verder te versterken. We zetten in op ondersteuning van het taalbeleid bij partners, bedrijven en onderwijs. NT2 voorziet verschillende sensibiliseringsacties om de tweedelijns-ondersteuning verder bekend te maken. De geïntegreerde aanpak (taal- en technische competenties) wordt geïmplementeerd en de geïntegreerde opleidingen worden verder uitgebreid. (Meerjarige component)

\* 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, zullen we dit minder zelf doen maar zal dit meer door directe Nederlandstalige collega's in het bedrijf zelf gebeuren waarbij VDAB nog steeds zal ondersteunen. Ook het ESF-project blended leren (in het kader van NODW) en het centrale project Methodenmix voor hooggeschoolde anderstaligen zijn stappen in de richting van een meer geïntegreerde taal- en werkondersteuning, waar het kan op de werkvloer.

(Horizontaal beleid: maatregelen voor het horizontaal integratiebeleidsplan (HIBP))

### **OD 1.10 - OD 1.10 WE BESTRIJDEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT OM ELK TALENT EEN KANS TE GEVEN.**

## PROCESSEN

### Arbeidsmarktinformatie

1.10

\* Momenteel monitoren we personen met een migratieachtergrond. Conform de overeenkomst binnen de Vlaamse Regering rond de monitoring van de doelstellingen van het horizontaal integratiebeleid dient VDAB een aanvraag in bij de privacycommissie met betrekking tot het monitoren van personen van buitenlandse herkomst. Opvolgen van de uitstroom van anderstaligen maakt deel uit van de standaardmonitoring. Voor de uitstroom naar werk voor groepen die niet in de standaardrapportering zitten, worden een aantal analyserapporten geschreven.

(Horizontaal beleid: maatregelen voor het horizontaal integratiebeleidsplan (HIBP))

\* In functie van een beter beeld over de diversiteit op onze arbeidsmarkt, werden in 2016 volgende machtigingsaanvragen ingediend:

- om ons te aligneren op de definitie van allochtonen zoals die ook elders binnen de Vlaamse Overheid wordt gebruikt, werd een aanvraag ingediend om ook gegevens over de herkomst van de ouders van een werkzoekende te ontvangen.

- om de overgang naar tewerkstelling en het actieplan vluchtelingen optimaal op te volgen werd een aanvraag ingediend opdat we exact zouden kunnen bepalen wie tot de doelgroep vluchtelingen behoort.

Beide aanvragen zijn nog lopende en zouden in 2017 moeten resulteren in betere monitoring.



## **HR-ondersteuning**

1.10 Het proces "HR-ondersteuning" wordt verder geoptimaliseerd. Samenwerking met werkgevers en werkgeversorganisaties wordt bestendig en uitgebreid waar mogelijk. Aandacht voor diversiteit en kwetsbare groepen wordt steeds benadrukt.

\* VDAB maakte ook een actieplan op dat moet helpen om te gaan met de verhoogde instroom van vluchtelingen. Integratie door werk is de rode draad van het actieplan om vluchtelingen aan het werk te helpen. VDAB zet zich in om werkgevers te ondersteunen door onder andere werkpleklers en taalondersteuning op de werkvloer aan te bieden.

## **Matching op de arbeidsmarkt**

1.10

- We blijven intern een uitgebreid vormingsaanbod aanbieden aan onze medewerkers (rond o.a. superdiversiteit, omgaan met andere culturen; gekleurde armoede;...).

- We voeren sensibiliserend onderzoek door het rapport van het VDAB klachtenmanagement, waarin ook discriminatieklachten worden opgenomen.

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

(Horizontaal beleid: maatregelen voor het horizontaal integratiebeleidsplan (HIBP))

## **OD 1.11 - OD 1.11 WE BENUTTEN OPTIMAAL HET ARBEIDSPOTENTIEEL BUITEN VLAANDEREN VIA INTERREGIONALE ARBEIDSMOBILITEIT, GRENSARBEID, INTRA EUROPESE MOBILITEIT EN ARBEIDSMIGRATIE.**

### **PROCESSEN**

#### **Bemiddelingsacties**

1.11 We versterken het proces "Bemiddelingsacties" verder via:

\* Integratie van een concentrisch bemiddelingsmodel in functie van het invullen van knelpuntvacatures

- Er wordt verder ingezet op integratie van de interregionale en internationale bemiddeling in de reguliere vacaturebemiddeling van VDAB.

\* Interregionale mobiliteit bevorderen:

- Optimaliseren van de samenwerking met Le Forem

- Versterking en uitbreiding van de samenwerking met Actiris

\* Bovendien benaderen we ook jongeren in Vlaanderen en leiden we hen toe naar (eerste) werkervaring in het buitenland met het oog op competentieversterking door werkervaring.

Daardoor versterken we de werkzoekende bij terugkeer naar de Vlaamse arbeidsmarkt.

(meerjarige component)

## **Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking**

1.11 Interregionale en internationale samenwerking wordt verder versterkt via het proces "Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking":

\* Op het vlak van internationale mobiliteit zal VDAB een actieve rol opnemen in de EURES-hervorming en de uitbouw van de samenwerking op Vlaams niveau. Dit in samenwerking met de National Coordination Office (NCO) partners op Europees niveau en in nauwe samenwerking met de NCO op gewestelijk niveau (Synerjobpartners).

\* We spelen een actieve rol in de EURES-hervorming:

- Voorbereiding tot implementatie van de nieuwe EURES regulation in nauw overleg met de Synerjobpartners.

- Als nieuwe regulation is goedgekeurd, de voorbereiding tot implementatie ervan in nauw overleg met de Synerjobpartners.

- Met de Synerjobpartners samenwerken met de PES- en EURES-partners (ook grensregio's) voor het opzetten van activiteiten i.f.v. de vervulling van Vlaamse vacatures.

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

- Via de EURES Coordination Group en het ENPES-netwerk onderhouden van de relaties met de EC.

\* VDAB neemt een actieve rol op via de Board of ENPES.

## **Samenwerkingsbeheer partners**

1.11 Ook in 2017 blijft VDAB verder werken aan de uitbouw van de GrensInfoPunten (GIP). VDAB neemt actief deel aan het Interregproject Grensinformatievoorziening VL-NL 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,

In 2016 werd GIP Limburg in de Werkwinkel Maasmechelen geopend. In 2017 voorziet de VDAB om in de Provincie Antwerpen de volgende GIP te openen.

## INVESTEREN

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

#### OD 2.1 - OD 2.1 WE FOCUSSEN OP HET STIMULEREN VAN PROBLEEMOPLOSSENDE EN ZELFLERENDE VAARDIGHEDEN IN DE INITIËLE LOOPBAAN.

### PROJECTEN

#### Youth Guarantee

2.1 Samenwerkingsovereenkomst GO! en Katholiek onderwijs Vlaanderen rond schoolloopbaanbegeleiding (incl. inschrijving schoolverlaters) en regionale partnerschappen  
De opgestarte acties worden gecontinueerd en de inzet op inschrijving als schoolverlater wordt versterkt. GO! tekent de disseminatie van het pilootproject onderwijsloopbaanbegeleiding uit met ondersteuning van de VDAB. De disseminatie werd gestart in de tweede helft van 2016.  
(Meerjarige component - transversale doelstelling met Onderwijs)

#### OD 2.2 - OD 2.2 WE ZETTEN IN OP EEN GEFUNDEERDE STUDIE- EN BEROEPSKEUZE MET FOCUS OP STEM.

### PROCESSEN

#### Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

2.2 Samenwerking VDAB-onderwijs:

Het ondersteunen van een gefundeerde studie- en beroepskeuze, d.m.v. aanwakkeren van het bewustzijn en de zelfsturing over de eigen (leer)loopbaan bij de jongeren de rol van de leerkracht hierin te versterken.

Dit door middel van:

- Verstrekken van gerichte arbeidsmarktinformatie
  - continueren van de TTT's voor onderwijsprofessionals
  - Ingang in de lerarenopleiding
  - ESF-project 'Leerloopbanen van de toekomst' in samenwerking met GTB en Provincie Limburg
  - het ondersteunen van het STEM-actieplan d.m.v. een STEM-dag die werkzoekenden en schoolgaande jongeren een enthousiasmerende STEM-ervaring moet bieden.
- (Meerjarige component - transversale doelstelling met Onderwijs)

**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**

2.3

VDAB:

- werkt mee aan de opmaak van het organiek decreet duaal leren en werken met bijhorend uitvoeringsbesluit.
- participeert aan het Vlaams partnerschap duaal leren en de sectorale partnerschappen.
- nodigt onderwijsinstellingen die duaal leren organiseren uit om te participeren aan de TTT voor onderwijsprofessionals (zie OD 2.4).
- bouwt in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen en het departement onderwijs en vorming het gebruik van WELP voor duaal leren verder uit.
- operationaliseert de aanpak van door- en zij-instromers duaal leren.  
(Meerjarige component - transversale doelstelling met Onderwijs)

**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**

2.4 VDAB:

- realiseert in samenwerking met het volwassenenonderwijs en Agoria, Volta, Horeca Vorming Vlaanderen en Alimento 8 kwalificerende piloottrajecten voor werkzoekenden met groot aandeel werkplekieren
- operationaliseert de afbakening van en communicatie over enerzijds 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)
- continueert via provincie-overschrijdende afstemming in de VSOP-clusters de evolutie naar een meer structurele aanpak van OKOT.
- volgt de aanbevelingen van de audit screening op motivatie verder op.

**Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking**

2.4 In het kader van het actieplan 'Samen tegen schooluitval' zet VDAB in op preventieve acties om de vroegtijdige schooluitval te verlagen en het aantal NEET-jongeren te beperken door:

- Lerend netwerk met jeugdorganisaties en onderwijspartners
- Sensibilisering binnen onderwijs voor belang van kwalitatieve inschrijving in Mijn Loopbaan
- Onderzoek van koppeling van databanken
- Ondersteuning van onderwijsprofessionals door middel van de TTT's

## **PROJECTEN**

### **Competentieversterking 2020**

3.1 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 2017 worden de piloten 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 piloten worden eveneens de behoeften met betrekking tot planningstools verder onderzocht, die een maatgerichte aanpak en optimalisatie van de capaciteit moet ondersteunen.

## **PROCESSEN**

### **Opleiding**

3.1 Competentieversterking werkzoekenden (transitie werkloosheid-werken) wordt verder geoptimaliseerd via het proces "Opleiding". We bieden 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 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).

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.

## Werkplekieren

### 3.1 We versterken verder ons proces "Werkplekieren".

\* Als onderdeel van het SERV-loopbaanakkoord rond IBO zetten we o.m. in op het verhogen van de kwaliteit van het werkplekieren via een betere samenwerking met sectoren zodat hun (technische) expertise kan ingezet worden om samen beter opgeleide werknemers aan te bieden op de arbeidsmarkt.

\* In 2017 voorzien we ook een optimalisering van de databank voor werkplekken (WELP) die het afgelopen jaar als try out werd gelanceerd voor een beperkte groep gebruikers. Deze databank, die totstandkwam in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen, geeft een overzicht van de bedrijven die openstaan voor werkplekieren. Om de inhoudelijke kwaliteit van het werkplekieren zo goed mogelijk te garanderen wordt de kwaliteit van de databank opleidingsplannen systematisch verbeterd en afgestemd op de realiteit en de noden van de werkgevers.

\* Kwaliteitsvolle competentieversterking en duurzame tewerkstelling blijven het uitgangspunt bij het inzetten van IBO. De hervorming van werkplekieren wordt verder opgenomen in 2017.

\* Kwaliteitsbewaking blijft een aandachtspunt. Meer en meer partners krijgen toegang tot onze WPL producten (OCMW etc.). Zij moeten de juiste ondersteuning krijgen om deze producten kwaliteitsvol te kunnen inzetten. Om een IBO contract aan te maken, op te volgen en informatie weg te schrijven in het klantendossier moeten er verschillende tools gebruikt worden. Een betere samenhang tussen deze tools of een volledige inbedding in Mijn Loopbaan kan het gebruik van IBO door partners bevorderen.

\* De databank met kwaliteitsvolle opleidingsplannen wordt nog verder uitgebouwd. 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.

## Samenwerkingsbeheer partners

3.1 \* Als innovatieve netwerkorganisatie streeft VDAB naar maximale samenwerking met andere spelers op de arbeidsmarkt. De sectoren worden daarbij als strategische partners beschouwd. Geënt op de afspraken vastgelegd in de sectorconvenants, werken we samen met de partners een gezamenlijke strategie uit voor de beroepen binnen de sector. We streven daarbij maximaal naar excellente partnerschappen, waarbij de uitdagingen op de arbeidsmarkt worden aangepakt door middel van de gezamenlijke exploitatie van alle beschikbare expertise en infrastructuur, bij voorkeur ook samen met bedrijven, onderwijs of andere opleidingsverstrekkers.

- Bestendinging samenwerkingsprotocollen, in afwachting van de vernieuwing van de sectorconvenants.

- Inbouw beleidsprincipes: medewerking dual leren, werkplekleren, competentiebeleid, oriëntatie en screening.

\*De sectorale arbeidsmarktsturing is een onderdeel van de VDAB-bedrijfsstrategie en is ingebed in de tactische en toekomstgerichte planning:

- vertrekend van sectoraal advies en arbeidsmarktanalyse

- indeling volgens 'beroepenclusters'

- rekening houdend met trends en evoluties op de arbeidsmarkt op middellange en lange termijn

- de dienstverlening richten op de behoeften van de arbeidsmarkt op korte, middel lange en lange termijn en hierbij oog hebben voor flexibiliteit via dienstverlening in eigen beheer en dienstverlening door partners

- focus op competenties en beroepen, op matching en vacatures

- Sectorale ondernemingsplannen (SOP's) per beroepencluster op Vlaams (VSOP's) en provinciaal (PSOP's) niveau met ruimte voor gedifferentieerde aanpak op het terrein (werkplekleren, heroriënteren i.f.v. de vraagzijde, samenwerking met partners, ...)

- focus op verder vormgeven van een Vlaams kader voor sectorale bemiddeling (ingebed binnen Iedereen Bemiddelaar) o.a. d.m.v. sectorale clusterteams

- De SOP's vormen een meerjarige component.

(Meerjarige component)

## OD 3.2 - OD 3.2 WE CREËREN MEER SYNERGIE EN AFSTEMMING INZAKE OPLEIDINGSINCENTIVES VOOR WERKNEMERS EN WERKGEVERS.

### PROCESSEN

#### Opleiding

3.2 Competentieversterking werkenden (transitie werk-werk) wordt verder geoptimaliseerd via het proces "Opleiding". 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. 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.

(Meerjarige component)

## **OD 3.3 - OD 3.3 WE ZETTEN VERDER IN OP HET ZICHTBAAR MAKEN VAN ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES.**

### **PROJECTEN**

#### **Werken met Competenties**

3.3 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 matches met competenties, zetten we in 2017 onder meer in op integratie van competenties in de competentieversterking (werkplekieren, 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

### Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

#### 3.3

- VDAB neemt samen met Syntra Vlaanderen, een actieve rol op in de werkgroep kwaliteit, onder coördinatie van de Onderwijsinspectie. In deze werkgroep worden zowel de inhoudelijk als organisatorische aspecten van het toekomstig geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) besproken en voorbereid.

- De werkzaamheden van deze werkgroep, dragen bij tot de uiteindelijke vormgeving van het toekomstig decretaal kader m.b.t. GKK. Dit kader wordt ontwikkeld voor alle beroepskwalificerende opleidingstrajecten en EVC-trajecten. Voor de bespreking en voorbereiding van het decreet werd in het najaar van 2016 een werkgroep opgericht met verantwoordelijken van VDAB, Syntra Vlaanderen, Onderwijsinspectie, en de respectievelijke departementen bevoegd voor Werk en Onderwijs.

Vertrekkende van de principes uit de goedgekeurde conceptnota "geïntegreerd EVC-beleid" (juli 2015) gaan VDAB, SYNTRA Vlaanderen, sociale partners en sectoren, spoor 1 en spoor 2 aan de hand van een actieplan versterken. Dit actieplan zal zich in eerste instantie focussen op het meer kenbaar maken van de bestaande instrumenten "Mijn Loopbaan" en "Persoonlijk Ontwikkelingsplan" (POP) bij groepen die er momenteel weinig of geen gebruik van maken, en door deze tools nog beter in te bedden in de basisdienstverlening van VDAB en SYNTRA Vlaanderen. Ook sociale partners en sectoren kunnen hierin een rol spelen. De reeds bestaande functionaliteit binnen 'Mijn Loopbaan' om competenties te laten bekrachtigen door derden wordt verder gepromoot.

- Parallel met het voorbereidende werk voor het decreet – worden in opvolging van de try-out van mei 2016 - nog andere piloten (try-outs) opgezet i.f.v. de implementatie van het decreet. Deze try-outs kunnen – afhankelijk van de timing en prioriteiten in het ontwikkelproces – focussen op gehelen of onderdelen van een EVC-traject bij VDAB, een duaal traject bij Syntra en/of organisatorische aspecten van het gemeenschappelijk kwaliteitstoezicht binnen het GKK en zullen plaatsvinden in 2017.

- Verder neemt VDAB m.b.t. de opmaak van de beroepskwalificaties een actieve rol op t.a.v. Ahovoks en zullen de eigen BKOT-opleidingen en EVC-trajecten verder aangepast worden, aan de gemodulariseerde beroepskwalificaties.

-Voor de aanpassingen van de EVC-trajecten zal VDAB dit steeds in samenwerking met de betreffende sectoren en AHOVOKS doen. Begin 2017 zal er vanuit AHOVOKS een model van standaard opgeleverd worden, zodat hier dan daadwerkelijk aan verder gewerkt kan worden.

- VDAB neemt ook in 2017 nog verder deel aan de ambtelijke werkgroep die het EVC-decreet gaat vorm geven en dit in nauwe samenwerking met het departement WSE. Door de koppeling met het VKS én het geïntegreerd kwaliteitskader zal de timing van uitwerking ook gekoppeld zijn aan deze laatste.

## **PROCESSEN**

### **Loopbaandienstverlening**

3.4 \* Verdere uitvoering van de beslissingen tengevolge van de evaluatie van het systeem loopbaancheques.

\* Een aanpassingen in BVR loopbaancheques is voorzien voor voorjaar 2017 en dit ten behoeve van de kwaliteitsgarantie van zowel het produkt loopbaancheque, als de loopbaanbegeleiding door de gemandateerde loopbaancentra alsook naar hun onderaannemers. Deze bijsturing wordt vertaald in de praktische onderrichtingen (draaiboek), gebracht op een nieuw Vlaams Forum (voorjaar 2017) en opgevolgd door de projectopvolgers in de regio's.

\* Om tot een duidelijkere afbakening te komen tussen loopbaanbegeleiding en outplacement, als twee vormen van loopbaaninstrumenten, worden in dezelfde BVR aanpassing (voorjaar 2017) de definities aangescherpt en vervolgens acties ten uitvoering van deze nuancering op touw gezet.

\* Er komt een aanvullend steekproefsgewijze audit in het voorjaar 2017 aanvullend voor de inzichten uit het financiële auditrapport loopbaanbegeleiding uit 2016.

\* De focus op en sensibilisering van het aanbod in het bijzonder naar laaggeschoolden en PMAH wordt enerzijds versterkt, anderzijds zal eventueel ongewenste overlap met de engagementen uit GTB (cfr raamovereenkomst), ed ... sterk worden bewaakt.

\* Eerstelijns loopbaandienstverlening in de werkwinkels: Werkenden met loopbaanvragen kunnen zich professioneel laten ondersteunen via de aangeboden kanalenmix. 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)

### **Herstructureringsbegeleiding**

3.4 \* De kwaliteit van de outplacementbegeleiding en de warme overdracht blijven belangrijke aandachtspunten:

- De kwaliteit van outplacement wordt bewaakt via het certificeringsorgaan CERTO. Verdere optimalisatie van de samenwerking tussen VDAB en de outplacementkantoren 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 oa. in op een correct werkzoekende dossier, op het informeren (MLB, Kiss-deeldatabank) en opvolgen van de werkgevers en outplacementconsulenten, 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.

(Meerjarige component)

\* Opname van bevoegdheden inzake outplacement ikv de zesde staatshervorming.

\* ESF-project rond activering bij herstructureringen.

## **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 EN WERKBAAR WERK.**

#### **PROCESSEN**

##### **HR-ondersteuning**

4.2. VDAB optimaliseert de verdere afstemming en samenwerking met de relevante partners binnen het brede HR-domein: agentschappen en departementen binnen de relevante beleidsdomeinen, het opzoeken van complementariteit en wisselwerking met de actoren binnen het beleidsdomein EWI, sectoren, koepelorganisaties, kernspelers op de markt, enz. via oa. sectorconvenanten, bijblijfsessies ism sociale secretariaten,... . (meerjarige component)

### **OD 4.3 - OD 4.3 WE STIMULEREN ONDERNEMERSCHAP BIJ WERKZOEKENDEN.**

#### **PROCESSEN**

##### **Coachen naar werk aanbieden**

4.3 We voorzien een verdere optimalisatie van het proces "Coachen naar werk" aanbieden via:

- Informeren en sensibiliseren van werkzoekenden met ondernemersaspiraties over het aanbod 'maatpak ondernemerschap' 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.
- Tot eind 2017 loopt het ESF-gefinancierde project "Maak werk van je zaak" door Syntra Vlaanderen en VDAB, i.s.m. het Agentschap Ondernemen & Innovatie. De toeleiding stopt al in juli 2017. VDAB werkt samen met het ESF, Syntra Vlaanderen en VLAIO aan mogelijke pistes voor een vervolgproject.
- 600 trajecten naar ondernemerschap op jaarbasis
- E-loket voor ondernemers ism EWI

## **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**

5.2 Het aanbod aan arbeidsmarktinformatie wordt verder gemoderniseerd.

- Klassieke analyses zoals de knelpuntberoepen en schoolverlaters worden verder uitgebouwd om iedereen nog beter te ondersteunen bij het maken van de toekomstgerichte arbeidsmarktkeuzes. In 2017 zullen verdere afspraken gemaakt worden met onderwijs zodat we in 2018 een gezamenlijke en veel rijkere schoolverlatersanalyse kunnen maken.
- Na Arvastat, Vlaanderen in Europa, de beroepvisualisatie worden in, in samenwerking met Departement en Steunpunt, in 2017 nieuwe data op een visuele manier voor iedereen ontsloten. Onder andere werkzoekendencijfers tot op wijkniveau en de lokale cijfers die nu enkel in excelvorm geraadpleegd kunnen worden, worden geïntegreerd in Arvastat.
- De oefening om de VDAB-databanken en die van onderwijs te 'koppelen' in functie van het continu en pro-actief detecteren van vroegtijdige schoolverlaters die zich niet bij VDAB inschrijven, noch aan het werk gaan wordt in 2017 opgeleverd.
- De in 2016 gevalideerde methode op basis waarvan we bepalen voor welke opleidingen binnen onderwijs via 'OKOT' en welke via 'vrijstelling' kunnen worden gevolgd, wordt een eerste keer in de praktijk toegepast.
- met de in 2016 aangekochte software starten we in 2017 met het stapsgewijs moderniseren van de interne rapportering.  
(meerjarige component)

### **OD 5.3 - OD 5.3 WE ZETTEN IN OP EEN VERNIEUWD SECTORAAL BELEID TER ONDERSTEUNING VAN DE UITBOUW VAN EEN SLAGKRACHTIG WERKGELEGENHEIDSBELEID.**

#### **PROJECTEN**

##### **Partnerplatform**

5.3 Met het programma 'PartnerPlatform' wil VDAB, voortbouwend op de reeds bestaande partner- en regie werking, flexibeler en innovatiever kunnen inspelen op de arbeidsmarkt met alle vormen van partnerschappen door:

- het verder stroomlijnen en vereenvoudigen van de centrale en regionale processen rond partnerschappen, o.a. 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.

## **OD 5.4 - OD 5.4 WE SCHERPEN DE LOKALE PARTNERSCHAPPEN AAN DOOR TE BEKIJKEN HOE DE BESTAANDE LOKALE SAMENWERKING VERDER KAN WORDEN UITGEDIPT OF BIJGESTUURD.**

### **PROCESSEN**

#### **Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking**

5.4 De klantenstrategie lokale besturen werd najaar 2015 in het kader van de beleidsontwikkelingen onder de loep genomen. Februari 2016 werd een aangepast werkkader voor de VDAB-klantenstrategie lokale besturen beslist. Het werkkader biedt een framework waarbinnen de versterkte samenwerking met lokale besturen vorm krijgt. Naast de oprichting van de centrale werkgroep Lokale Besturen, in de schoot van de Raad van Bestuur (najaar 2015) werd in het najaar 2016 in alle provincies een provinciale werkgroep geïnstalleerd. Het is de ambitie in 2017 een partnerschapsovereenkomst VDAB-VVSG op te maken en de samenwerking met lokale besturen obv de centrale en provinciale werkgroepen verder uit te bouwen.

## **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 10/06/2016 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 concurrentievermogen 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.

## **PROCESSEN**

### **Samenwerkingsbeheer partners**

6.1 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.

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 onder de domeineigenaars en in de provincies. 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.

### **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 Service Platform en Open Data**

6.2 Vanuit onze rol als arbeidsmarktregisseur willen we inzetten op informatie-verwerking als motor voor innovatie. Een maximale benutting van interne en externe informatie door het ter beschikking stellen en koppelen van diverse gegevens (vanuit authentieke bronnen) bevordert de arbeidsmarkttransparantie en resulteert idealiter in nieuwe inzichten die niet alleen de eigen werking kunnen verbeteren maar ook bestaande partnerschappen kunnen versterken en nieuwe doen ontstaan.

Inzake open data en open services is het de ambitie van VDAB als open organisatie om meer innovatie en initiatief van andere actoren toe te laten en te stimuleren.

Voor 2017:

- \* Verder werken aan het zoeken naar partnerschappen in kader van de creatie van het open services platform.
- \* De technologische infrastructuur in gebruik nemen voor de bestaande open services. HR-XML partners (72% van het vacatureaanbod) laten gebruik maken van de OLA service zodanig dat de kwaliteit van de vacatures op de website verbetert.
- \* Het operationeel beheer rond de open services verder uitbouwen.
- \* Onderzoeken van nieuwe mogelijkheden en toepassingen o.m. via samenwerkingen met start-ups.

## JOP 2017- VDAB - Brussel

In het Jaarlijks Ondernemingsplan van VDAB is onze bijdrage aan de Beleidsbrief/-nota Brussel steeds een apart hoofdstuk. Daarnaast kunnen we zo ook duidelijk weergeven welke activiteiten we uitvoeren door middel van aparte financiering uit Europa en het Brussels Hoofdstedelijk gewest.

### Algemeen:

#### - Doelstellingen VDAB Brussel:

1. We hebben meer unieke koppen in onze dienstverlening
2. We bereiken meer jongeren en Brusselaars in onze dienstverlening
2. We realiseren een uitstroom van 65% na einde opleiding
3. We realiseren een grotere klantentevredenheid

#### - Strategie 2025 (meer info in het beleidsplan VDAB Brussel 2017-2021)

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 paradox van de Brusselse economie om te keren en 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 Brusselse 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 2017 worden verbreed. 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, vindplaatgerichte acties, oriëntering, (voor-/beroeps-)opleiding en werkplekieren, 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 op 8/3/2017.

## **SD 1. Iedereen aan het werk: We activeren elk talent met het accent op maatwerk**

### **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 ARBEIDSMARKTBEMIDDELING.**

#### **Bijkomende bemiddelingsbevoegdheid**

##### **Coaching naar werk**

Door de mandatering bemiddeling voor Brusselse werkzoekenden is de VDAB-dienstverlening in de Brusselse werkwinkels uitgebreid. Dit vraagt een nieuw afsprakenkader met onze partners in de Werkwinkel, Tracé Brussel en Actiris, zodat de dienstverlening aan de burger in de werkwinkel klantgericht en transparant is, ongeacht welke partner de dienstverlening aanbiedt. In 2016 werden reeds de mogelijkheden in de samenwerking/samenwerkingsvormen onderzocht, ook op juridisch vlak. In 2017 wordt een duidelijk afsprakenkader opgemaakt met als doel dat Tracé Brussel en VDAB mekaar aanvullen en versterken én bijkomend, dat het een positieve impuls geeft aan de toeleiding door Actiris.

Bij volledige invulling van het personeelsplan intensifiëren we 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.

### **OD 1.2 WE VERSTERKEN EN BREIDEN HET ACTIVERINGSBELEID UIT VIA DE CONTROLE VAN DE BESCHIKBAARHEID VAN DE WERKZOEKENDEN.**

#### **De 6<sup>de</sup> 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 zal hier een ander beleid ontwikkelen dan Vlaanderen en zal begin januari 2017 geïmplementeerd worden. Waar mogelijk/wenselijk moeten we proberen de keuzes van beide gewesten op elkaar afstemmen. Voor Brusselaars is Actiris bevoegd en is VDAB Brussel actor.



### **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) zal deze beroepsopleiding niet zelf realiseren, 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.

##### **Arbeidsmarktinformatie**

De gevraagde opleidingen worden op jaarbasis in onderling overleg bepaald op basis van een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse. Ook m.b.t. de besteding van deze middelen zal VDAB Brussel de rol opnemen van intermediaire organisatie naar het Nederlandstalige veld. (samenwerkingsprotocol 2017 Actiris-VDAB)

##### **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.(samenwerkingsprotocol 2017 Actiris-VDAB)

#### **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."

We streven ernaar om in 2017 een samenwerkingsakkoord af te sluiten 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:

- Trajets mixtes (verkoop, commercieel bediende)
- Nederlands in de opleidingen
- Gezamenlijke opleidingstrajecten binnen de viermotorenovereenkomsten
- Talenrallye / Rallye des Langues

We starten 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.

Een belangrijk punt in dat actieplan is dat er op Brussels niveau in 2017 een overeenkomst moet komen tussen VDAB, Actiris, het Huis van het Nederlands en BON-agentschap Integratie en Inburgering.

- De samenwerkingsprotocollen 2015 en 2016, 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 samenwerkingsprotocol voor 2017.

### **Versterkte samenwerking met en opleidingsaanbod in de Beroepenreferentiecentra**

#### **Samenwerkingsbeheer partners**

Eén van de beleidswerven binnen de Strategie 2025 is de "Oprichting van Polen Opleiding Werk". De huidige BRC's 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) 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 WE BENUTTEN OPTIMAAL HET ARBEIDSPOTENTIEEL BUITEN VLAANDEREN VIA INTERREGIONALE ARBEIDSMOBILITEIT, GRENSARBEID, INTRA EUROPESE**

### **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.

## **SD 2. WE INVESTEREN IN WENDBARE LEERLINGEN/JONGEREN D.M.V. EEN PERFORMANT KADER LEREN EN WERKEN.**

### **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.**

#### **Bijkomende financiering - Youth Employment Initiative (YEI-NL) voor Gemeenschapsgebonden**

##### **materie**

#### **Project Youth Guarantee**

De hoge jeugdwerkloosheid in Brussel genereert Europese middelen specifiek voor Brusselaars en/of voor acties die in het Brussels Hoofdstedelijk 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), te begeleiden naar een beroeps- of onderwijsopleiding, stage of werk.

Verderzetting tot juni 2017 van de projecten gericht naar voortrajecten voor moeilijk toeleidbare NEET's in Brussel (Find-Bind-Mind-methodologie): +/- 1100 jongeren, met 4 partners: Groep Intro, JES, InBrussel, Randstad. Deze projecten zullen in 2017 worden geëvalueerd en er zal gekeken worden of we de werking kunnen verbeteren.

#### **Youth Employment Initiative (YEI-Actiris) voor Gewestgebonden materie**

##### **Project Youth Guarantee**

Dit wordt besproken ifv het samenwerkingsprotocol 2017 met Actiris.

## **SD 3. WE INVESTEREN IN WENDBARE WERKNEMERS IN STERKE LOOPBANEN.**

### **OD 3.1 WE STEMMEN HET VORMINGS- EN OPLEIDINGSAANBOD AF OP DE DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT.**

#### **Competentieversterking**

VDAB Brussel past zijn opleidingsaanbod aan in functie van:

- een gezamenlijk arbeidsmarktanalyse ifv de 'bestelprocedure' van Actiris
- de aanbevelingen die de Taskforce WOOO heeft opgesteld
- de Brusselse strategie 2025

## **SD 5. WE INVESTEREN IN DE RANDVOORWAARDEN VOOR EEN MEER TOEKOMSTGERICHT ARBEIDSMARKT-, ONDERNEMERS EN VORMINGSBELEID.**

### **OD 5.1 WE ZETTEN IN OP EVIDENCE-BASED BELEID EN ACTUEEL BELEIDSRELEVANT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK.**

#### **Taskforce WOOO**

##### **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. VDAB heeft het voorstel gedaan om het systeem Arvastat te gebruiken voor Brussel. De beslissing hierover ligt bij de directie van Actiris.

### **OD 5.2 WE ZETTEN IN OP EEN VERNIEUWD SECTORAAL BELEID TER ONDERSTEUNING VAN DE UITBOUW VAN**

#### **Sectorale werking in Brussel**

##### **Project Sectorale arbeidsmarktsturing**

Implementatie van de sectoraal werking rekening houdend met onze beperkte bemiddelingsbevoegdheid de institutionele/regionale partners en de Brusselse arbeidsmarkt. De verhuis van Werkwinkel Noord naar de Astro, en de vernieuwing van de afspraken tussen VDAB en Tracé i.k.v. de mandatering Actiris, kunnen een aanleiding zijn om ook de organisatie van de dienstverlening te herbekijken en meer te enten op de sectorale werking. De sectorale werking binnen de teams is ingevoerd. In 2017 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 WE INVESTEREN IN EEN VEREENVOUDIGDE DIENSTVERLENING VIA EEN DIGITAAL LOKET EEN AFGESTEMDE ACCOUNTWERKING EN DOELMATIG INZET VAN HET INSTRUMENTARIUM.**

#### **Astrotoren - Beroepenpunt**

##### **Samenwerkingsbeheer partners**

Op het gelijkvloers van de Astrotoren opent in het voorjaar 2017 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 portaal-site waar alle burgers van Brussel terecht kunnen voor informatie om hun loopbaan vorm te geven. Dit alles anoniem en gratis. 2017: 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-personeel inzet financieren. 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 WE SCHERPEN DE LOKALE PARTNERSCHAPPEN AAN DOOR TE BEKIJKEN HOE DE BESTAANDE LOKALE SAMENWERKING VERDER KAN WORDEN UITGEDIPT 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 (december 2016), het oprichten van een Beroepenpunt (Cité des Métiers) in de Astrotoren (voorjaar 2017) en de tweetalige opleidingen ism Bruxelles Formation.

#### **SD 6. WE INVESTEREN IN DE EUROPESE, INTERNATIONALE EN INTERREGIONALE NETWERKEN IN HET KADER VAN DE REALISATIE VAN HET EIGEN BELEID.**

##### **Intermediaire rol**

##### **Samenwerkingsbeheer partners**

De werkloosheidsgraad van een regio bepaalt voor een groot stuk de verdeelsleutel van de Europese middelen (ESF, YEI, EFRO, enz.). Dit genereert voor Brussel en meerbepaald voor de Nederlandstaligen (VDAB Brussel, Onderwijs) jaarlijks grote budgetten, specifiek voor Brusselaars en/of voor acties die in het BHG worden georganiseerd.

Dit vraagt een doordacht regiebeleid in afstemming met de verschillende managementautoriteiten (Vlaams ESF-Agentschap, ESF-Actiris). Met betrekking tot de besteding van deze middelen zal VDAB Brussel de rol opnemen van intermediaire organisatie naar het Nederlandstalige veld (werk/beroepsopleiding).

## JOP 2017 - VDAB - Bestuurszaken

### Programma MVO

Projecten

Energiebeleid

Toegankelijkheid gebouwen

HNW

**SD 1 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. Er is een projectleider aangesteld om de overgang naar PersoneelPunt voor te bereiden en het projectmanagement wordt op punt gezet.

**OD 1.5 Eén vastgoedbeleid voor de Vlaamse Overheid.**

#### **PROJECTEN**

##### **Het Nieuwe Werken (HNW)**

- \* Via de stuurgroep van HNW wordt de uitrol van het gevalideerd concept binnen VDAB verder begeleid. Er wordt een afsprakenkader uitgewerkt en er worden begeleidende maatregelen uitgewerkt.
- \* Er wordt geïnvesteerd in verdere expertisevorming en benchlearning.
- \* Lopende piloten binnen VDAB worden opgevolgd en geëvalueerd

##### **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 de VDAB beschikt.

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 CO<sup>2</sup>-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 efficiëntie van het ruimtegebruik. Verschillende initiatieven zullen daartoe bijdragen :

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

#### 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%. 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. Het ecologisch rijden krijgt ruime aandacht : in 2017 start de tweede opleiding 'ecodriving' voor eigen personeelsleden.

## SD 2 VDAB is radicaal digitaal.

## PROJECTEN

### Project Electronische facturatie

In 2017 engageert de VDAB zich voor een nog vlottere betaling van de inkomende facturen. De interne financiële verwerkingsprocessen worden verder gestroomlijnd en geoptimaliseerd in een end-to-end benadering procure to pay. In het bijzonder bij aanlevering van facturen via het Mercurius-platform kan het goedkeurings- en betalingsproces verder ingekort worden. VDAB promoot intensief en nadrukkelijk het gebruik van het Mercurius-platform bij de leveranciers. VDAB streeft ernaar om in 2017 ook bestellingen te kunnen plaatsen bij leveranciers via hetzelfde platform. Voor dit project wil VDAB terug piloot zijn binnen de Vlaamse overheid. In lijn met de digital first strategie wordt het beheer van het nieuwe model van financiële delegatie voor beslissingen tot aankopen van goederen en diensten geautomatiseerd. Dit gebeurt via de automatische workflow in het ERP-pakket, een transparant beheer van de financiële rollen in het HRM-systeem en een specifieke BI-rapportering.

## **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 de 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 het voorbije jaar intern op zoek naar innovatieve en creatieve voorstellen inzake digitalisering die de werking van de overheid of de dienstverlening kunnen verbeteren. De VDAB heeft hiervoor een 'bootcamp' georganiseerd waar deelnemers van verschillende entiteiten nieuwe project-ideeën konden 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.

**SD 3 VDAB heeft een modern HR beleid.**

**OD 3.2 Inzetbaarheid verhogen**

### **PROCESSEN**

#### **PEW: Personeel en Welzijn**

De nieuwe VDAB-collega's (PWA-beambten) worden geïntegreerd in de VDAB-werking en krijgen de nodige competentieversterking.

Het rekruterings- en wervingsbeleid wordt aangepast conform het gewijzigde VPS.

In 2017 gebeurt een evaluatie van 1 jaar werking van het personeelsloket.

Er komt een aangepast welzijnsbeleid gebaseerd op de psycho-sociale risicobeving van de VDAB-medewerkers. Hierbij wordt ook gefocust op de gewenste daling van het ziekteverzuim. (Transversaal beleid: onderdeel binnen het ruimere welzijnsbeleid van de Vlaamse overheid)

Het interne competentiebeleid wordt op 2 wijzen meer gedigitaliseerd in een meerjarenbeleid:

1) 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. Concretisering start via oa het uitgebreider gebruik van het online leerplatform.



## PROJECTEN

### Project Genderneutraal taalgebruik

De bedoeling van dit project is om de taal van VDAB (intern en/of extern) zo genderneutraal te maken. Dit project werd samen met de ervaringsexperts Transgender en de Dienst Communicatie in 2016 opgenomen. Op basis van een steekproef van de vacatures en teksten op intranet werd beslist dat VDAB op zich al genderneutraal taalgebruik gebruikt. (Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017)

### 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.

(Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017)

### Project Diversiteitsbeleid volgens het IAO-principe

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

Iedere focusgroep, dus ook deze van de collega's met een arbeidshandicap of chronische ziekte, 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 focusgroep is een forum dat twee keer per jaar wordt georganiseerd en waarop iedere gekende collega met een arbeidshandicap of chronische ziekte 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 besteld 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 2017 verdergezet. (Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017)

## **Project fysieke toegankelijkheid bij VDAB**

Het opzetten en verder uitbouwen van een fysiek toegankelijkheidsbeleid in de VDAB-gebouwen. VDAB blijft in 2016-2017 deelnemen aan de overlegstructuur Werkgroep Fysieke Toegankelijkheid onder trekkerschap van het Agentschap Facilitair Bedrijf. De VDAB heeft een meerjaren samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Agentschap Toegankelijkheid Vlaanderen (ATV) met als doel :

- het in kaart brengen van de toegankelijkheid van het Vastgoed;
  - het vastgoed te upgraden op valk 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 worden de toegankelijkheidsaspecten van de gebouwen door ATV geaudit.  
(Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017)

## **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.

##### **Project Duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten**

Het actieplan "Duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten" werd opgesteld naar aanleiding van het Charter "Overheidsopdrachten voor innovatie" (door Fons Leroy namens 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.

(Transversaal beleid)

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 inkoopniveau's. Het toekomstige inkoopplan wordt (inhoudelijk) samengesteld op basis van 4 bouwstenen : categorymanagement; tendermanagement; contract management en supplier relationship management.
- De reeds toegepast elektronische facturatie en bestelling wordt uitgebreid met elektronische datatransfert met de belangrijkste (raamcontract)leveranciers.
- Indien mogelijk worden nieuwe opdrachten meer toegankelijk gemaakt voor KMO's
- 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), structurele inschakeling cel Duurzaam Ondernemen. Er zijn overheidsopdrachten uitgeschreven. -
- Er wordt aandacht besteed aan de interne kennisopbouw over duurzame (en innovatieve) overheidsopdrachten.
- De ingebruikname van een geïnformatiseerd monitoringsysteem maakt het mogelijk om de duurzaamheid van alle uitgeschreven overheidsopdrachten te monitoren en te rapporteren.

#### 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 beleidscycli.

### OD 4.3 Neutrale en integere dienstverlening

#### PROCESSEN

##### Organisatiebeheersing

VDAB blijft streven naar het bevestigen en versterken van zijn reputatie als performante overheidsorganisatie. VDAB heeft gerichte actieplannen naar het behalen van een score 4 op:

- Efficiëntie
- Integriteit
- Organisatiestructuur
- Human resources management
- Financieel management
- ICT

- Op basis van een uitgewerkt integriteitskader en het waardenverhaal wil VDAB integriteit voortdurend onder de aandacht brengen en integreren.

- Risico-volle en gevoelige processen worden gedetecteerd in het kader van BPM en er worden maatregelen aan gekoppeld. We voorzien een uitrol van risicobeheersing bij de proceseigenaars.

(Meerjarige component)

Begroting 2017 - inschatting kostprijs van de dienstverlening

Doelstellingen	Processen	Producten	Activiteiten aangepast VTE	Directe werkingskosten	Uitbesteding en Subsidiering	Sociale Prestaties	Kost + Sociale Prestaties	Opbrengsten	Saldo	VTE aangepast
OD 1.8	Beheren van matchbare werkzoekende dossiers en	Matchbaar werkzoekendendossier	13.415.145	2.844.296			16.259.441		16.259.441	167
OD 1.8; OD 1.10; OD 1.11		Een matchbare vacature aanbieden	2.633.601	588.732			3.222.333	-1.800.000	1.422.333	33
		<b>Dossierbeheer vacatures en werkzoekendendossiers</b>	<b>16.048.746</b>	<b>3.433.028</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19.481.774</b>	<b>-1.800.000</b>	<b>17.681.774</b>	<b>200</b>
OD 1.8; OD 1.10; OD 1.11	Bemiddelingsa cties aanbieden	<b>Bemiddelingsacties</b>	<b>53.528.757</b>	<b>1.796.846</b>		<b>300.000</b>	<b>55.625.603</b>		<b>55.625.603</b>	<b>667</b>
OD 1.1; OD 1.4; OD 1.5; OD 1.6; OD 1.9; OD 3.1; OD 3.2; OD 4.3	Coaching naar werk aanbieden	Coaching naar werk	0	0	63.652.000		63.652.000		63.652.000	0
		Jobdoelwit-bepaling	15.963.311	2.241.330			18.204.641		18.204.641	199
		Arbeidsmarkt-competentie- coaching	11.545.411	386.035			11.931.446		11.931.446	144
		Persoonlijk actieplan naar werk	49.351.105	3.183.346			52.534.451	-6.000.000	46.534.451	615
		<b>Coaching naar werk</b>	<b>76.859.827</b>	<b>5.810.711</b>	<b>63.652.000</b>	<b>0</b>	<b>146.322.537</b>	<b>-6.000.000</b>	<b>140.322.537</b>	<b>957</b>
OD 1.5; OD 1.9; OD 2.4; OD 3.1; OD 3.2	Opleiding aanbieden	Opleiding via webleren	3.104.666	721.983			3.826.649		3.826.649	39
		Begeleid leren (CC)	91.718.811	30.401.179	34.877.000	20.700.000	177.696.990		177.696.990	1.142
		Opleiding via flexitraining	1.112.504	35.927			1.148.431		1.148.431	14
OD 1.4; OD 1.9; OD 3.1	Werkplekieren aanbieden	Werkplekieren via IBO	19.261.797	1.830.256		63.400.000	84.492.054	-61.000.000	23.492.054	240
		Werkplekieren via opleiding in bedrijf	1.212.799	36.724	18.504.000	526.000	20.279.524		20.279.524	15
		Werkplekieren via werkstage	7.540.999	341.147	430.000		8.312.146		8.312.146	94
		<b>Competentieversterking van WZ</b>	<b>129.951.577</b>	<b>33.367.217</b>	<b>53.811.000</b>	<b>84.626.000</b>	<b>295.755.794</b>	<b>-61.000.000</b>	<b>234.755.794</b>	<b>1.544</b>
OD 3.4		<b>Loopbaandienstverlening voor WN</b>	<b>53.995</b>	<b>369.495</b>	<b>250.000</b>	<b>20.062.000</b>	<b>20.735.490</b>		<b>20.735.490</b>	<b>1</b>
OD 1.10; OD 4.2	HR- ondersteuning	Hr advies	6.269.277	6.543			6.275.820		6.275.820	78
		Opleiding voor werknemers op vraag vd WG	6.506.965	3.398.149			9.905.114	-4.800.000	5.105.114	81
OD 3.4		Hersstructureringsbegeleiding	2.050.022	2.152			2.052.174		2.052.174	26
		Actieplan naar werknemer afspreken	8.392.536	3.605			8.396.142		8.396.142	105
		<b>Begeleiding en ondersteuning van de WG</b>	<b>23.218.801</b>	<b>3.410.449</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26.629.250</b>	<b>-4.800.000</b>	<b>21.829.250</b>	<b>289</b>
OD 1.2		<b>Controledienst</b>	<b>15.936.284</b>	<b>588.750</b>			<b>16.525.033</b>		<b>16.525.033</b>	<b>198</b>
		Uitbetalen financiële tegemoetkomingen	1.056.009	0			1.056.009		1.056.009	13
		Financiële tegemoetkomingen BTOM	0	8.301		4.000.000	4.008.301		4.008.301	0
		Financiële tegemoetkomingen 50+ premie	0	812.939		7.938.000	8.750.939	-400.000	8.350.939	0
		Uitgeven van opleidingscheques	0	191.812		3.500.000	3.691.812		3.691.812	0
OD 3.4		<b>Uitbetalen van financiële tegemoetkomingen</b>	<b>1.056.009</b>	<b>1.013.053</b>	<b>0</b>	<b>15.438.000</b>	<b>17.507.061</b>	<b>-400.000</b>	<b>17.107.061</b>	<b>13</b>
OD 1.1; OD 1.11; OD 3.1; OD 6.1; OD 1.6; OD 1.8; OD 2.1; OD 2.4; OD 3.3; OD 5.4	Samenwerking beheer partners - Arbeidsmarkt gerichte opdracht: samenwerking	Faciliteren van de samenwerking met partners	7.689.873	10.160.080	8.087.000		25.936.953		25.936.953	96
OD 5.2; OD 1.10	Arbeidsmarkt nformatie	Arbeidsmarktinformatie analyseren en informeren	2.917.955	40.097			2.958.052		2.958.052	36
		<b>Opdrachten als arbeidsmarktregisseur</b>	<b>10.607.828</b>	<b>10.200.178</b>	<b>8.087.000</b>	<b>0</b>	<b>28.895.005</b>	<b>0</b>	<b>28.895.005</b>	<b>132</b>
Aangemaakt 20161219		Leefloners : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren	0				0		0	0
		POD MI	10.197.513		123.245.000		133.442.513		133.442.513	127
		Betwiste zaken - Controle : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren	0				0		0	0
		RVA Controle	0		0		0		0	0
		Sociale Prestaties : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren	0				0		0	0
		PwA en apparaat : Dienstverlening SHV uitgevoerd door Federale Actoren	0				0		0	0
		RVA PWA werking	160.591	133.000	1.913.000		2.206.591	-5.957.000	-3.750.409	2
OD 1.2		<b>Nieuwe dienstverlening ikv SHV: leefloners en PWA</b>	<b>10.358.104</b>	<b>133.000</b>	<b>137.315.000</b>	<b>0</b>	<b>147.806.104</b>	<b>-5.957.000</b>	<b>141.849.104</b>	<b>129</b>
		Niet toe te wijzen	0		12.000.000		0	-708.691.000	-708.691.000	0
		Provisie TWE	0				12.000.000		12.000.000	0
		<b>Totaal 2017</b>	<b>331.619.926</b>	<b>60.122.726</b>	<b>275.115.000</b>	<b>120.426.000</b>	<b>787.283.651</b>	<b>-788.648.000</b>	<b>-1.364.349</b>	<b>4.130</b>

Ontwerp personeelsplan 2017 incl SHV deel 2					
	Totaal statutair	Totaal contractueel	Specifieke opdracht	ALGEMEEN TOTAAL vte	ALGEMEEN TOTAAL koppen
Gedelegeerd bestuurder	1			1	1
Algemeen directeur	2			2	2
Afdelingshoofd	17			17	17
Preventieadviseur-coördinator	1			1	1
Directeur	33			33	33
ICT-manager			1	1	1
Adjunct directeur /Ingenieur/informaticus	419			419	477
<b>Totaal niveau A</b>	<b>473</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>474</b>	<b>532</b>
Hoofddeskundige/hoofdprogrammeur	9			9	9
Deskundige/programmeur	189			189	217
<b>Totaal niveau B</b>	<b>2074</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2074</b>	<b>2392</b>
Hoofdmedewerker/hoofdtechnicus	2			2	2
Medewerker/Technicus	82			82	95
<b>Totaal niveau C</b>	<b>615</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>615</b>	<b>711</b>
Hoofdassistent	0			0	
Assistent/speciaal ass/techn ass	11			11	11
<b>Totaal niveau D</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>121</b>
Kantine, restaurant & schoonmaakpersoneel			220	220	352
	<b>3277</b>	<b>0</b>	<b>221</b>	<b>3498</b>	<b>4119</b>
Technisch adviseur+			0	0	0
Technisch adviseur			0	0	0
Technisch pedagogisch directeur -coördinator			1	1	1
Auditor			0	0	0
Technisch pedagogisch directeur			16	16	16
Technisch pedagogisch adjunct directeur			109	109	125
Trainingsmanager b / eerste instructeur			0	0	0
Aangemaakt 20161219			796	796	915
			<b>921</b>	<b>921</b>	<b>1057</b>
Handlanger/snijder/magazijnier/gereedschapsmaker			0	0	0
			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
			<b>921</b>	<b>921</b>	<b>1057</b>
	<b>3277</b>	<b>0</b>	<b>1142</b>	<b>4420</b>	<b>5176</b>

VDAB OD1.1 - 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.

## PROCESSEN

### VDAB 1.1 Samenwerkingsbeheer partners

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De begin 2016 bestaande excellente partnerschappen werden allen gecontinueerd doorheen het jaar. Er werd in samenwerking met oa Onderwijs, Syntra en verschillende bedrijven verder gewerkt aan de T2 campus in Waterschei. Intern werd hiervoor een projectleider aangeduid om de inspanningen voor VDAB te coördineren. Er werden verdere stappen gezet voor de oprichting van een open mastercampus in Roeselare wat leidde tot de goedkeuring van de Raad van Bestuur voor de aankoop van de grond.

### VDAB 1.1 Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De capaciteit van de TIBB3-tender werd voor 2016 uitgebreid met 20%. Hier bovenop is nog een extra addendum gemaakt voor nog extra capaciteit, wat het totale aantal TIBB3 trajecten op 15340 bracht.

De opstart van de TIBB4-tender is voorzien tegen 01/01/2017 en de voorbereiding zit op schema. Er wordt een toeleiding gegarandeerd van minimaal 11200 bemiddelingen. Verder wordt ook specifiek een TIBB naar anderstaligen opgezet die op 01/01/2017 zal opstarten, goed voor 1500 trajecten op jaarbasis.

Om onze rol als Intermediate Body te kunnen opnemen in kader van ESF Vlaanderen werd een kwaliteitshandboek uitgewerkt voor ESF opdrachten voor het regiedossier. Een auditgesprek met de AuditAtheiteit is midden november doorgegaan. Het ontwerpverslag wordt eind november verwacht. Op basis hiervan zullen de aanbevelingen en opmerkingen verder uitgewerkt waardoor het Kwaliteitshandboek een update zal krijgen.

In kader van de vluchtelingenproblematiek wordt een NT2 tender uitgewerkt die gegund werd midden november. Raming van de aantallen:

- Sector 2: 1912
- Zorgkabined: 466
- Verkoopstalent: 228

Samen met het ESF-Agentschap worden pilootprojecten in Antwerpen en Gent opgezet alsook een traject naar ondernemerschap uitgewerkt.

In kader van de Staatshervorming wordt een subsidie overeenkomst met de OCMW's uitgewerkt met opstart 01/01/2017, namelijk Tijdelijke WerkErvaring (TWE) voor leefloners. De voorbereiding hiervan zit op schema.

### VDAB 1.1 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/12/2016 - Gerealiseerd

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Als regisseur op de Vlaamse arbeidsmarkt werkt de VDAB samen met verschillende strategische partners. Voor de begeleiding van ouderen wordt samengewerkt met de bijblijfwerving. De looptijd van de huidige bijblijfwerving is verlengd tot 31-12-2016. Vanaf 1-1-2017 wordt de bijblijfwerving hervormd en geïntegreerd in het nieuwe beleid rond Focus op Talent (de herwerking van het huidige EAD-beleid).Afspraken en opvolging zitten vanaf dan bij het Departement WSE. In de voorbereiding van het Focus op Talent-beleid werd beslist dat dit zal vormgegeven worden rond 3 sporen, waarbij het eerste spoor het aanleren van de digitale VDAB-tools aan de werkzoekenden omvat.

### VDAB 1.1 Coaching naar werk aanbieden

- 24/11/2016 - Kleine afwijking

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Sinds de inkanteling van het Sluitend Maatpak+ in de reguliere processen ligt voor de bemiddelaar meer gewicht op het correct inschatten van de nood aan dienstverlening van de klant. Hierbij wordt in eerste instantie bekeken of de klant zelfredzaam is of nood heeft aan persoonlijke dienstverlening. Zelfredzame klanten worden aangemoedigd gebruik te maken van de vele beschikbare onlinetools in hun zoektocht naar werk. Indien persoonlijke dienstverlening wordt gestart plant de bemiddelaar begeleidingsgesprekken in en worden persoonlijke opdrachten afgesproken en opgevolgd. Indien tijdens de begeleiding blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt groot is wordt overgestapt naar meer gespecialiseerde inschatting om te bepalen welke ondersteuningsnood de werkzoekende heeft.

We stellen vast dat anderhalf jaar na de implementatie van SMP+ er nog verbeteringsmarge is in hoe het bemiddelingsproces op de werkvloer wordt toegepast. Enerzijds is het aantal werkzoekenden dat als zelfredzaam wordt ingeschat zeer laag (+/- 5%) en anderzijds wordt ook onvoldoende gebruik gemaakt van afsprakenbladen en de opvolgingsgesprekken om de inspanningen van klanten in persoonlijke dienstverlening correct op te volgen.

Daarom start in het najaar van 2016 en het voorjaar van 2017 een ontwikkeltraject rond het thema 'inschatting'. Hiertoe wordt in pilootteams onderzocht waar de belemmeringen, knelpunten en opportuniteiten liggen om dit proces beter uit te voeren. Via een bevraging van de teams en daaropvolgende teamcoaching en opleiding wordt naar oplossingen toe gewerkt.

### VDAB OD1.2 - 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: 50,3                      Streefwaarde: 52

Datum: 04/11/2016

#### Duiding:

De werkzoekenden uit de middenleeftijdsgroep (25-54 jaar) vinden steeds beter de weg naar de arbeidsmarkt. In september 2016 was 50,3% terug aan het werk 12 maanden na instroom in de werkloosheid. Dat is opnieuw een stijging van 0,8 ppt op kwartaalbasis en 2,0 ppt op jaarbasis.

Dit resultaat ligt onder de verhoogde doelstelling van 52% van het JOP 2016.

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

- Actuele waarde: 52,5                      Streefwaarde: 55

Datum: 30/09/2016

#### Duiding:

Ruim de helft van de werkzoekenden is 12 maanden na de instroom in de werkloosheid terug aan het werk. In september 2016 bedraagt de globale uitstroom 52,5%, 0,7 procentpunten (ppt) meer dan vorig kwartaal. Op jaarbasis is er een stijging van 1,2 ppt.

Dit resultaat ligt onder de verhoogde doelstelling van 55% van het JOP 2016, deels ten gevolge van de mindere resultaten van de 55-plussers, die echter voornamelijk te wijten zijn aan gewijzigde federale regels (zie DP 1.5).

De sterke daling is namelijk het gevolg van de gewijzigde federale regelgeving rond beschikbaarheid\*, in voege gegaan op 1 januari 2015. Aanvankelijk was er enige onduidelijk over het statuut van bepaalde SWT'ers, waardoor deze zich massaal hebben ingeschreven in de eerste helft van 2016. Nadien bleek dit niet nodig omdat deze enkel passief beschikbaar moesten blijven (vrijstelling).

Het aantal instromers in de werkloosheid van 55-plussers is daardoor tijdens die periode sterk toegenomen, maar het aantal uitstromers naar werk niet. Het aantal 55-plussers dat nog werkzoekend is 12 maanden na instroom is nauwelijks toegenomen. Vooral de groep 'uitstroom uit de werkloosheid maar niet naar werk' is sterk gegroeid.

De metingen uitgevoerd 6 maanden na instroom (voor intern gebruik) zijn echter hoopgevend, want deze resultaten zijn ondertussen al terug aan het stijgen.

\*SWT'ers moeten langer beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt, krijgen geen vrijstelling om familiale en sociale redenen meer, de leeftijdsgrens

maxi-vrijstelling werd opgetrokken tot 60 jaar.



## PROJECTEN

### VDAB - Activering

- 14/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De overname van de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden werd in januari 2016 gerealiseerd. Deze overname hield 2 deelaspecten in:

- de integratie van controleaspecten in het bemiddelingsproces VDAB
- de oprichting en opstart van de werkzaamheden van een onafhankelijke controledienst binnen de VDAB.

Er werd reeds 2 maal een rapportering van de resultaten voorgelegd op de Raad van Bestuur. Voor de cijfermatige gegevens van de controle zie proces 'VDAB 1.1 Controle en sanctionering'.

De overname van de bevoegdheid "vrijstelling van beschikbaarheid bij volgen van studie / stage / opleiding is voorzien vanaf 1/1/2017 en de voorbereiding ervan zit op schema.

## PROCESSEN

### VDAB 1.2 Controle en sanctionering

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De werking van de Controledienst zit op schema. Aan het einde van het 3e kwartaal zijn er van de 19.597 ontvangen dossiers 16.180 (82%) verwerkt. Dit is een verhoging ten aanzien van het 2e kwartaal. 2.834 dossiers zijn in behandeling (84% hiervan zijn dossiers uit het 3e kwartaal). Verder resten er nog 583 nieuw op te nemen dossiers, allen uit het 3e kwartaal. Globaal betekent dit dat 97% van de dossiers opgenomen zijn per 30/09/2016.

Met betrekking tot ontvankelijkheid van ontvangen dossiers zie we ten aanzien van de start van de Controledienst een gunstige evolutie met een verschuiving van gemiddeld 71% in het 1e kwartaal naar 77% eind derde kwartaal.

Een belangrijke indicator binnen de Controledienst is de totale doorlooptijd. Vandaag zien we hier een resultaat van 63% van de dossiers die binnen de 8 weken afgehandeld worden. Deze wordt echter wel geïmpacteerd door twee belangrijke zaken:

Ten eerste het feit dat we maar effectief konden starten per begin februari 2016 (t.g.v. de laattijdige publicatie van het Besluit in het Belgisch Staatsblad) en we een overdracht van 2.128 dossiers uit RVA te verwerken hadden. Dit houdt in dat we in wezen gestart zijn met een stock van ruim 3.500 dossiers die onmogelijk nog binnen de voorziene termijn verwerkt konden worden. De verwerking van de stock laat zich tot vandaag voelen.

Een 2e element dat hier ook in aanmerking dient genomen te worden is dat het effectieve resultaat van de doorlooptijd vertraging oplopen. De vertraging kan te wijten zijn aan de Controledienst, maar in belangrijke mate ook aan het feit dat de werkzoekende meermaals om een uitstel van verhoor verzoekt.

Rekening houdend met deze 2 elementen realiseren we van kwartaal 1 naar kwartaal 3 een stijgende curve van 55% over 60% naar 89% behaald binnen de doorlooptijd van 8 weken. De twee laatste cijfers zullen dus in komende kwartalen nog beïnvloed worden, maar de trend is duidelijk stijgend.

We blijven streven naar optimalisering.

Het huidig aantal ingediende beroepen tegen de beslissingen genomen door de Controledienst bedraagt per 30/09: 79. Ten aanzien van het totaal genomen aantal sancties (5.829) betekent dit 1,3%. Er zijn nog geen beslissingen van de rechtbank gekend.

Geprogrammeerde (en deels al lopende) projecten voor dit najaar zijn volgende initiatieven:

- \* kwaliteitscontroles op controledossier en op de verwerking ervan met terugkoppeling naar de medewerkers van de Controledienst
- \* verdiepende vormingsmomenten voor medewerkers Controledienst ifv noden en behoeften ten aanzien van hun functie.
- \* bijsturing van de checklist transmissie met opname van de minimum inhoud van transmissie en een overzicht van optionele / verplichte bijlagen voor een volledig dossier
- \* "Hoe maak ik een kwalitatieve transmissie?" is gelanceerd op het Online Leerplatform van VDAB
- \* De provinciale overlegmomenten tussen de Controledienst en Arbeidsmarktdienstverlening ter versterking van de terugkoppeling van individuele knelpunten. Deze blijken ook zeer zinvol voor het capteren van aandachtspunten ten aanzien van de Controledienst en worden zo tweerichtingsverkeer.

INDICATOREN

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

● **Actuele waarde:** 61,2      **Streefwaarde:** 62

**Datum:** 04/11/2016

**Duiding:**

Het aandeel jongeren dat terug aan het werk is, gaat nog steeds fors vooruit. In september 2016 geraakt ruim 6 op 10 van de werkzoekenden onder de 25 jaar een jaar na instroom in de werkloosheid terug aan het werk (61,2%), een toename van 0,7 ppt op kwartaalbasis en 1,8 ppt op jaarbasis. Het resultaat blijft voorlopig onder de verhoogde doelstelling van 2016 (62%), maar benadert deze wel.

PROJECTEN

**VDAB - Kanalenmix en Back office**

● 14/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Met de Kanalenmix willen we verschillende communicatiekanalen van online over telefoon tot face-2-face gericht inzetten volgens de voorkeur van de verschillende klantengroepen zoals bvb het prioritair aanwenden van online kanalen voor hogeschoolde jongeren. Er werd in april 2016 gestart met het systematisch aanbieden van een digitaal startpakket, geïnspireerd op het fenomeen van de MOOC (Massive Open Online Course) aan nieuw ingeschreven werkzoekenden. De klant kan dit pakket in eigen tempo online doornemen en vervangt tot op zekere hoogte de infosessies in groep voor bepaalde klantengroepen. Enkele maanden na de lancering blijkt dat 40% van de klanten daadwerkelijk gebruik maakt van het aanbod. De VDAB volgt het gebruik op en werkt aan integratie met Mijn Loopbaan in functie van individuele opvolging van het gebruik.

Naast het digitaal startpakket wordt in kader van de kanalenmix verder ingezet op het aanbieden van e-coaching in de teams en het work in progress project. De vraag overstijgt in 2016 de capaciteit die beschikbaar is aan e-coaches dus werd geopteerd voor een uitbesteding van e-coaching capaciteit die in december 2016 van start gaat. De Chat en Co-browse functie die in Mijn Loopbaan wordt ingebouwd zit momenteel in een verkenningsfase waarbij verschillende tools die beschikbaar zijn op de markt worden getest.

Het aandeel inschrijvingen dat nog in de werkwinkel gebeurt is gemiddeld bekeken in de periode medio 2014- medio 2016 25,50%. Dat resulteert in een corresponderende stijging bij de zelfinschrijvingen (4%) , maar vooral bij de Servicelijn (6%, een quasi verdubbeling van hun aandeel) (effect van de telefoonopstellingen).

De cijfers tonen aan dat er globaal nog een ruime verbetermarge is. We streven naar gemiddeld nog maximaal 10% inschrijvingen via de werkwinkel.

In de periode 2014-2015 werden vier back offices corporate geactiveerd (bemiddeling, werkplekieren, tewerkstelling, personeelsadministratie). Die back offices zijn volledig operationeel en werken plaatsonafhankelijk en uitsluitend digitaal. Een aantal processen verloopt nog uitsluitend via de back offices, zodat uniformiteit en scherpe service levels gegarandeerd zijn.

**VDAB - Youth Guarantee**

● 24/11/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Binnen de oproep Werkinlevingsprojecten voor Jongeren (WIJ!) werd in de tweede helft van 2015 een sportcomponent toegevoegd aan de begeleidingsopzet. Eind september 2016 waren er reeds 3413 jongeren opgestart in een WIJ-traject met sport component.

**VDAB 1.4 Coaching naar werk aanbieden**

- 14/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Eind september 2016 realiseerden we voor 89% van de 76415 ingestroomde jongeren een aanbod op maat binnen 4 maanden na inschrijving. 82% van hen kreeg een vacatureaanbod, 41% werd opgenomen in persoonlijke dienstverlening en 52% stroomde uit naar tewerkstelling, 4% startte terug in onderwijs en 4% kreeg transmissie.

Er zijn significante verschillen vast te stellen wanneer deze resultaten worden uitgesplitst naar opleidingsniveau. Hierbij valt op dat de jeugdgarantie met 92% het best gerealiseerd wordt bij de hooggeschoolden, maar dat de bijkomende inspanningen naar de moeilijker te bereiken doelgroep laaggeschoolden vruchten afwerpen gezien zij met 89% zeer kort volgen op de hooggeschoolden. Bij de middengeschoolden wordt een percentage van 87% behaald.

Bij de laaggeschoolden valt ook op dat zij met 70% die een vacature meegekend krijgt binnen de 4 maanden minder vacatures ontvangen dan de andere scholingsniveaus (86% en 83%). 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.

Gezien de recente uitwerking van deze monitoring is het nog niet mogelijk evolutieve cijfers voor te leggen. Wel kan vergeleken worden met de situatie eind juni 2016, maar de resultaten zijn quasi identiek gezien de beperkte tijdspanne tussen beide meetmomenten.

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

**VDAB 1.4 Werkplekieren**

- 05/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

De onderhandelingen over de afstemming en vereenvoudiging van de verschillende vormen van werkplekieren naar een stelsel met 6 vormen zijn nog lopende in de schoot van de Raad van Bestuur. Er werd wel reeds overeenkomst gevonden over de activeringsstage en de werkervaringsstage, waarbij de laatste voor 2017 beperkt wordt in toepassing tot de TIW-tender.

De vertegenwoordiging van jongeren binnen de huidige werkplekierproducten wordt opgevolgd. Er lopen verscheidene provinciale acties om de vertegenwoordiging van jongeren binnen competentieversterking en werkplekieren verder te verhogen. In 2016 waren eind september reeds 6.050 jongeren gestart in een IBO of instapstage, waarvan 196 in een C-IBO. In de periode sinds oktober 2015 volgden daarnaast 278 jongeren een Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), 929 deden een beroepsverkennde stage en 3567 liepen een opleidingsstage.

**VDAB 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:** 23,1                      **Streefwaarde:** 27

**Datum:** 30/09/2016

**Duiding:**

Zoals verwacht komt na 6 maanden het einde aan de tijdelijke daling van de uitstroomresultaten van de 55-plussers.

De daling was het gevolg van de gewijzigde federale regelgeving rond beschikbaarheid\*, in voege gegaan op 1 januari 2015. Het aantal instromers in de werkloosheid van 55-plussers is tijdens de periode van onduidelijkheid over de regeling rond de aangepaste beschikbaarheid sterk toegenomen, maar het aantal uitstromers naar werk niet. Het aantal 55-plussers dat nog werkzoekend is 12 maanden na instroom is overigens ook nauwelijks toegenomen. Vooral de groep 'uitstroom uit de werkloosheid maar niet naar werk' is sterk gegroeid. De invloed hiervan zal nog wegeen op in de resultaten tot het 2de kwartaal van 2017.

\*SWT'ers moeten langer beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt, geen vrijstelling om familiale en sociale redenen meer, leeftijdsgrens maxi-vrijstelling opgetrokken tot 60 jaar.

## PROCESSEN

### VDAB 1.5 Opleiding

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De deelnamegraad van ouderen in opleiding is in 2016 in alle sectoren gestegen behalve in de Industrie, waar zich een zeer kleine daling voordoet. In totaal waren in de periode oktober 2015 tot en met september 2016 4.070 50+ers bezig met een beroepsopleiding. Daarnaast hebben in diezelfde periode een vergelijkbare groep van 4.876 50+ers een webcursus gevolgd.

### VDAB 1.5 Coaching naar werk

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De 50 tot en met 54-jarigen worden sinds 2015 opgenomen in ons dienstverleningsmodel Iedereen Bemiddelaar. De Actief+werking is helemaal hervormd vanaf 1/1/2017. In het nieuwe werkingsmodel wordt gebruik gemaakt van een digitaal startpakket (zie project Kanelemix en Back-office) specifiek voor 55+ers. Voor de werkzoekenden die niet of onvoldoende digitaal vaardig blijken kan de bemiddelaar beroep doen op een basis ICT aanbod of een aanbod digitale VDAB vaardigheden bij de bijblijfwerving. Daarnaast is de werking afgestemd op het federaal normatief kader waarin naast actieve en passieve ook aangepaste beschikbaarheid wordt voorzien.

VDAB 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

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Het project 'Indicering' werd uitgerold en opgenomen in onze processen. Voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wegens MMPP-problemen wordt het mechanisme van de tender Activeringszorg (TAZ bis) in 2017 met een laatste jaar verlengd. Voor een rapportering met betrekking tot de TAZ bis: zie cijferbijlage onder 'TAZ bis'. In samenwerking met Welzijn en Sociale economie worden in 2017 uitvoeringsbesluiten gemaakt om in 2018 met deze werking van start te gaan.

Onze werking naar de langdurig werkzoekenden sluit aan bij de Europese aanbevelingen mbt langdurige werkloosheid: De algemene doelstelling is om langdurig werkzoekenden dichterbij de arbeidsmarkt te brengen en ervoor te zorgen dat zij ten laatste na 18 maanden werkloosheid een intensieve begeleiding kunnen opstarten. Het evaluatiemoment dat vanuit het federaal normatief kader dient plaats te vinden uiterlijk op diezelfde 18 maanden werkloosheid wordt aangegrepen om een grondige inschatting te maken van afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende en een actieplan op maat af te spreken. Er is een tender diepgaande oriëntering uitgewerkt die vanaf 01/2017 van start zal gaan. Voor de VDAB-bemiddelaar is het niet vanzelfsprekend om voldoende tijd uit te trekken om diepgaand in te gaan op de werkpunten en zo te bepalen welke de beste piste is om de (multi-)problematiek die aan de basis van langdurige werkloosheid ligt aan te pakken.

### VDAB 1.6 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 24/11/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De samenwerking met de Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB) en de Gespecialiseerde dienst voor Trajectbegeleiding (GTB) wordt voortgezet. Met beide betrokken partners loopt het overleg omtrent het verder uitbouwen van een maatgerichte dienstverlening binnen een vernieuwd partnerschap inzake gespecialiseerde dienstverlening.

De gesprekken voor een nieuwe invulling van de samenwerkingsovereenkomst voor de gedeelde beleidsuitvoering met het VAPH zijn lopende en zitten op schema.

## PROJECTEN

### VDAB - Tijdelijke werkervaring

- 24/11/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Het nieuw stelsel Tijdelijke Werkervaring laat toe om die groep werkzoekenden die weinig of geen relevante werkervaring kunnen voorleggen en vooral generieke arbeidscompetenties missen intensief te begeleiden. De begeleiding duurt tot maximaal 2 jaar en binnen dit traject kunnen verschillende vormen van werkpleklers worden ingezet, waaronder de werkervaringsstage.

Het stelsel omvat 2 vormen:

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

De voorbereidingen voor TWE - OCMW zitten tot nader order op schema. Het decreet TWE werd goedgekeurd in de parlementaire commissie op 27/10/2016. Het besluit TWE werd op 28/10 een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse regering. Er wordt momenteel volop gewerkt aan een helder afsprakenkader met de OCMW's omtrent de samenwerking en de financiering. Ook IT-technisch worden de nodige stappen gezet om registratie door de OCMW's in Mijn Loopbaan toe te laten in functie van de opvolging van de klanten en de financiering.

### VDAB - WijkWerken

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We willen het huidige PWA-stelsel hervormen naar de nieuw op te richten maatregel Wijk-Werken. Dit project omvat enerzijds de hervorming van de maatregel en anderzijds de inkanteling van de PWA-medewerkers in de VDAB. Voor dit laatste werd een specifieke projectleider aangesteld binnen VDAB.

In 2016 werd de maatregel besproken op een parlementaire commissie Wijk-werken en er werden adviezen ingewonnen bij de sociale partners, de VVSG en het PWA-platform over de conceptnota.

Met de federale minister van werk werd overeengekomen de verdere samenwerking met RVA in de overgangperiode voort te zetten.

Het personeelsplan van VDAB werd uitgebreid met de 326 overkomende PWA-beambten en verschillende informatiesessie's werden voor de betrokkenen georganiseerd. Zij zullen effectief op de pay-roll van VDAB komen vanaf 1/1/2017 maar een deel van de PWA-beambten blijft hun taken opnemen om de continuïteit van het PWA-stelsel tot aan de overgang naar het nieuwe stelsel te garanderen.

## PROCESSEN

### VDAB 1.7 Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De toeleiding naar de subsidieregeling Intensief Werkpleklers (SIW) is gestopt eind december 2015. Het project zelf loopt nog door tot eind 2017. De toeleiding naar het project is goed verlopen. De toeleidingsgarantie werd behaald. De SIW-partners zijn van mening dat tot een kwart van de toegeleide werkzoekenden te zwak is om binnen het jaar naar het NEC toe te leiden. Het aandeel werkpleklers valt aanzienlijk lager uit dan oorspronkelijk voorzien en ook de uitstroom blijft onder de verwachting.

De tender Intensief Werkpleklers (TIW) is opgestart midden januari 2016. De voorzien aantallen werden reeds opgetrokken op vraag van provinciale noden. Het objectief is 5000 op Vlaamse niveau. Binnen de TIW is een mix van private en niet-private organisaties gegund die de uitvoering op zich nemen.

VDAB 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: 87,3      Streefwaarde: 75  
Datum: 08/08/2016

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

- Actuele waarde: 67,7      Streefwaarde: 75  
Datum: 04/05/2016

##### VDAB-TV1.8D Tevredenheid werkgevers over de vacaturewerking

- Actuele waarde: 68,9      Streefwaarde: 63,5  
Datum: 08/08/2016

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

- Actuele waarde: 68,6      Streefwaarde: 63,5  
Datum: 08/08/2016

#### PROJECTEN

##### VDAB - Sectorale arbeidsmarktsturing

- 24/11/2016 - Op schema

###### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In het voorjaar van 2016 werden de tactische lijnen 2017-2021 voor de verschillende sectorale clusters gefinaliseerd. Deze tactische lijnen geven een planning op middellange termijn voor de bijsturing van het aanbod gericht op de cluster, vertrekkend van arbeidsmarktinformatie en een extrapolatie van tendensen binnen de cluster. De basis werd gelegd voor het opstellen van de provinciale sectorale ondernemingsplannen 2017 (PSOP) en het Vlaams sectoraal ondernemingsplan 2017 (VSOP). Nog voor de zomer van 2016 werden deze opgeleverd. De PSOPs 2017 zijn een eerste stap in de huidige cyclus van de Sectorale ondernemingsplannen die loopt van 2017 tot en met 2021. In het derde kwartaal van 2016 werden de Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen (PSOPs) 2017 per cluster gebundeld in zes sectorale VSOPs.

De rol van clustertrekker is nog niet omgezet in een functie. De verwachting is dat dit meegenomen zal worden in de hervorming van het organisatiemodel van VDAB vanaf het voorjaar 2017, omwille van het belang dat in deze herstructurering aan de sectorale sturing en sectorale werking wordt gehecht.

#### PROCESSEN

##### VDAB 1.8 Bemiddelingsacties

- 24/11/2016 - Op schema

###### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We blijven verder inzetten op het competentiegericht matchen. In het tweede kwartaal van 2016 verstuurd we in totaal 6.337.596 matchings. Hiermee werden 228.813 unieke werkzoekenden en 105.582 unieke vacatures bereikt. Daarnaast wordt er continu over heel Vlaanderen ingezet op de organisatie van events zoals jobbeurzen en jobdatings om werkgevers en werkzoekenden te matchen.

##### VDAB 1.8 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 24/11/2016 - Op schema

###### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De uitvoering vd samenwerkingsovereenkomsten met de werkgeversorganisaties loopt volgens plan. Er zijn momenteel samenwerkingen met Etion, UNIZO en NSZ. In 2017 wordt een nieuwe overeenkomst met Verso afgesloten.

##### VDAB 1.8 Beheren van matchbare werkzoekende dossiers en vacatures

- 19/12/2016 - Op schema

###### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We blijven 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 meer kans kunnen maken om gematcht te worden aan een vacature of geschikte werkzoekende. De klant wordt hierbij zoveel mogelijk gestimuleerd om zelf met deze tips aan de slag te gaan, in 2de instantie kan hij/zij hierbij ondersteund worden door een bemiddelaar. Dit systeem van OLA's wordt continu beheerd en geoptimaliseerd met 'recommendations' op basis van 'big data'-analysetechnieken. In het tweede kwartaal van 2016 werden 385.380 tips gegeven op vacatures en 145.822 tips voor werkzoekenden. Aan de werkgevers wordt gevraagd om sollicitatiefeedback te noteren wanneer een werkzoekende een vacature van hen meekrijgt als sollicitatieopdracht. In de periode oktober 2015 tot en met september 2016 werd op ruim 18% van de circa 100.000 sollicitatieopdrachten feedback genoteerd door de werkgever.

PROCESSEN

**VDAB 1.9 Werkplekieren**

- 05/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Met het integreren van het taal- en werkbeleid willen we dat de taalondersteuning zoveel mogelijk gebeurt gelijktijdig met andere stappen naar tewerkstelling zoals het volgen van opleiding of werkplekieren. In de periode oktober 2015 tot en met september 2016 stroomden 29.452 anderstaligen in in onze dienstverlening. 2.624 van hen volgden een opleiding en 585 startten in werkplekieren (zie ook cijferbijlage onder 'geïntegreerd taal- en werkbeleid')

**VDAB 1.9 Opleiding**

- 19/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

De acties werden uitgevoerd en voortgezet zoals voorzien met de nadruk op werkplekieren. Er wordt in het kader van ledereen Bemiddelaar actief bemiddeld naar werk tijdens en na de opleiding, en er wordt getracht een vorm van stage aan te bieden binnen elk opleidingstraject. Verder zetten we ook in op de methodemix: het ESF-project blended leren in het kader van Nederlands op de Werkvloer (CTO als projectleider), het centrale project Methodemix voor hooggeschoolde anderstaligen.

NodO+ wordt verder uitgedragen en ook uitgebreid naar de sociale economie en de lokale besturen.

NodW blijft belangrijk, maar we verleggen de focus van het zelf aanbieden van de taalondersteuning naar de coaching van de anderstalige en de Nederlandstaligen in het bedrijf zelf. We leren partners en werkgevers de nodige technieken aan om zelf de anderstaligen te ondersteunen op de werkvloer. Deze aanpak kadert in het geïntegreerd taal- en werkbeleid.

**VDAB 1.9 Coaching naar werk aanbieden**

- 19/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

De verwachte verhoogde instroom omwille van de vluchtelingenstroom is in de eerste 3 kwartalen van 2016 nog niet waar te nemen in de cijfers. De doorstroom vanuit de opvanginstellingen naar onze diensten verloopt aanzienlijk minder vlot dan voorzien. We zien een groter aandeel mannen in de populatie en een groter aandeel jongeren. De scholingsgraad van de nieuwkomers is vergelijkbaar met vorige jaren.

Voor de cijfermatige rapportering: zie cijferbijlage 'Integration through work'

De sluitendheid van het sluitend taalbeleid bedraagt eind september 2016 82,0%.

(Zie cijferbijlage 'Geïntegreerd Taal- Werkbeleid')

De uitstroom naar werk van anderstaligen bedraagt 6 maanden na instroom 27,6%.

De uitstroom naar werk van inwerkers bedraagt 6 maanden na instroom 24,4%.

PROCESSEN

**VDAB 1.10 HR-ondersteuning**

24/11/2016 - Vervangen

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Het proces HR-ondersteuning hield verband met de EAD-werking en Jobkanaal. Deze werking werd stopgezet en wordt vervangen door het Focus op Talent beleid van DWSE.

**VDAB 1.10 Matching op de arbeidsmarkt**

- 14/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

We bieden intern een uitgebreid vormingsaanbod aan interne medewerkers (o.a. omgaan met andere culturen; integriteit en diversiteit...). 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 een beperkt aantal meldingen van discriminatie aan het licht die onderzocht en geredieerd werden.

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

- 24/11/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De nieuwe aanvraag uitbreiding datastromen m.b.t. monitoring allochtonen is ingediend maar nog niet beoordeeld door de privacy-instanties.

Ook voor het optimaal monitoren van vluchtelingen werd een machtigingsaanvraag ingediend om de vereiste data-uitwisseling mogelijk te maken.

VDAB 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

- 24/11/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We nemen actief deel aan het Interregproject Grensinformatievoorziening VL-NL dat gestart is op 1 juni 2016 (einde voorzien mei 2019). Tijdens het project wordt een structuur voor de GrensInfoPunten (GIP) als frontoffice, alsook de bijhorende backoffice, uitgewerkt, samen met de Vlaamse en Nederlandse partners.

In oktober 2016 werd de GIP Limburg in de WW Maasmechelen onder grote belangstelling geopend.

#### VDAB 1.11 Bemiddelingsacties

*De rapportering Interregionale Mobiliteit dient nog te worden gevalideerd door Le Forem en Actiris en zal worden toegevoegd onder deze doelstelling.*

#### VDAB 1.11 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In 2016 namen we in de eerste 3 kwartalen deel aan 3 internationale jobbeurzen. We weten dat deze deelnames reeds meerdere aanwervingen heeft opgeleverd, en het valt te verwachten dat dit aantal in de komende maanden verder zal oplopen. Bij internationale aanwervingen dient in de meeste gevallen rekening gehouden te worden met een procedure van meerdere maanden alvorens een kandidaat effectief kan opstarten in het bedrijf.

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.

Met de Synerjobpartners wordt verder afgestemd om tot een gemeenschappelijke positionering te komen m.b.t. het PES-netwerk en zijn activiteitenplan.

VDAB 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

- 14/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We versterken de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verder door middel van 'train-the-trainer' opleidingen voor onderwijsprofessionals: we bereikten 286 onderwijsprofessionals + 88 begeleiders specifiek uit de pilotscholen Duaal Leren. Deze laatste sessies werden gegeven in samenwerking met het Departement onderwijs en vorming en Syntra Vlaanderen.

Binnen de samenwerkingsovereenkomst met het GO! lag de focus in 2016 op de overdracht van expertise over onderwijsloopbaanbegeleiding en regionale overlegmomenten. Er werd ook extra aandacht besteed aan het BuSO-onderwijs.

De eerste contacten werden gelegd ter voorbereiding van een eventuele samenwerkingsovereenkomst met het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen. De specifieke focus voor deze samenwerking wordt verder onderzocht.

We bieden leerlingen competentieversterking in het kader van de 10-dagenregeling: 2809 leerlingen over de verschillende competentiecentra en sectoren. In het kader van de opleiding heftruck werden er train-the-trainers georganiseerd voor leerkrachten. Leerkrachten konden gebruik maken van de schaduw dagen om zich verder te professionaliseren.

We namen deel aan de SID-in beurs en grootschalige campusacties en er was uitwisseling van relevante arbeidsmarktinfo met de onderwijspartners (studie schoolverlaters, STEM,...)



VDAB 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

- 24/11/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We participeerden in 2016 actief aan de verschillende werven voor de uitwerking van het duaal leren in Vlaanderen:

- Wetgevend traject decreet duaal leren: er werd productief overlegd met werk- en onderwijspartners teneinde het organiek decreet vorm te geven. Dit gebeurt o.a. door input te leveren voor (deel)nota's die door de betrokken managementcomités op ambtelijke niveau en door de gezamenlijke Beleidsraad OVW op politiek niveau worden goedgekeurd en vertaald naar wetgeving.
- Modularisering: in de werf modularisering participeerden we aan de werkgroep standaardtrajecten en aan de opmaak van de standaardtrajecten. Deze zijn intussen afgerond.
- Statuut en nieuwe overeenkomst: we participeerden aan het overleg over het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (goedgekeurd op 10-6-2016), en aan het overleg over het bijbehorende uitvoeringsbesluit (goedgekeurd op 8-7-2016).
- We participeerden aan het overleg binnen het beleidsdomein werk over incentives voor bedrijven en over de doelgroepvermindering voor jongeren i.k.v. duaal leren.
- We participeren aan het Vlaams partnerschap duaal leren en aan de sectorale partnerschappen.
- Het kader voor door- en zij-instromers is ontwikkeld en goedgekeurd op de beleidsraad onderwijs, vorming en werk van 11-4-2016.
- De beroepskwalificatie trajectbegeleider is opgemaakt maar moet nog de rest van de procedure naar erkenning doorlopen.
- Overleg met Syntra Vlaanderen over WelP is lopende.
- We participeerden actief aan het kernteam van Werkplek21.
- We organiseerden 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 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

- 01/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De sterke samenwerking met onderwijs en lokale partners wordt verder gezet, met speciale aandacht voor vroegtijdig schoolverlaten, snel bereik van jongeren en bereiken van NEET's.

Er lopen meerdere specifieke initiatieven om aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te versterken (STEM-actieplan, 10 dagen regeling onderwijs, train the trainer van onderwijsprofessionals)

Er is aandacht voor de uitbouw van het geïntegreerd kwaliteitskader ivf beroepskwalificatiedossiers en het EVC-beleid.

Dankzij Nodo + worden kennis en competenties voor ondersteuning van taalzwakke cursisten overgedragen aan onderwijs en andere opleiders.

VDAB blijft sterk inzetten op OKOT en TKO. Vanuit de VSOP-werking (de sectorale sturing van het dienstverleningsaanbod) zal in november 2016-januari 2017 een meer structurele aanpak van de OKOT uitgetekend worden (oa. streven naar Vlaamsbreed dekkend aanbod voor de statistisch zwaarste knelpuntberoepen; heldere afbakening t.o.v. vrijstellingen zonder opleidingsovereenkomst voor onderwijskwalificerende trajecten.)

### VDAB 2.4 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 14/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Om de verborgen jeugdwerkloosheid tegen te gaan werd ingezet op volgende concrete acties, vaak preventief van aard:

Er waren communicatieacties naar schoolverlaters via verscheidene media en diverse kanalen om in te schrijven in nauwe samenwerking met onderwijs (SID-in, grootschalige campusacties (al dan niet in samenwerking met partners,...)) We organiseerden 'train the trainers' voor onderwijsprofessionals om leerlingen te ondersteunen vorm te geven aan hun (school)loopbaan, de overgang naar de arbeidsmarkt en de inschrijving bij VDAB. De laatste sessies werden gegeven in samenwerking met Departement onderwijs en vorming en Syntra Vlaanderen.

Binnen het actieplan 'Samen tegen schooluitval' hebben we ingezet op 3 luiken: preventie interventie en compensatie, waar de koppeling van de databanken, de netwerken leerrecht en casusoverleg deel van uitmaken.

De werkinlevingsprojecten (WIJ) voor jongeren werden verdergezet waarbij VDAB niet alleen werkzoekende laaggeschoolde jongeren toeleidt, maar waar de partners via straathoekwerk eveneens vindplaatsgericht werken om moeilijk te bereiken jongeren te activeren.

Deze acties gebeuren in samenwerking met de betrokken partners binnen onderwijs en het netwerk van jongerenorganisaties.

## PROJECTEN

### VDAB - Competentieversterking 2020

- 24/11/2016 - Kleine afwijking

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De voor 2016 geplande piloten voor de methodenmix, leerwegbepaling, leerwegopvolging en -planning zijn opgestart zoals voorzien. Aan de hand van deze piloten worden de concepten uitgetest en verder verfijnd op basis van de verzamelde feedback en tussentijdse evaluaties die zeer regelmatig worden uitgevoerd.

De oorspronkelijke planning voorzag de eerste opleveringen van de benodigde ondersteunende IT-tools vanaf begin 2017, echter is door de prioritaire behandeling van de ontwikkelingen die nodig zijn om de inkanteling van de 6e Staatshervorming vlot te doen verlopen de ontwikkeling van de tools in kader van Competentieversterking 2020 achteruit geschoven in de planning.

## PROCESSEN

### VDAB 5.2 Arbeidsmarktinformatie

- 14/12/2016 - Kleine afwijking

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

De nieuwe, gezamenlijke studie schoolverlaters met onderwijs krijgt stapsgewijs meer vorm. Een eerste gezamenlijke analyse zal voor 2018 zijn.

De nieuwe toepassing 'Vlaanderen binnen Europa' ism Steunpunt WSE en Departement WSE werd begin juni met succes gelanceerd. Dit najaar volgt een visualisatie met werkzoekenden- en vacaturecijfers waarbij beroep het vertrekpunt is. Begin januari wordt Arvastat uitgebreid met wijkgegevens. Op deze manier versterkt VDAB haar positie binnen Vlaanderen als prioritaire en betrouwbare bron van arbeidsmarktinformatie.

De verrijking van de studie schoolverlaters met gegevens van TKO en HBO5 zal dit jaar niet lukken. Vanuit onderwijs kan men ons de vereiste gegevens dit jaar nog niet bezorgen.

Het voorstel van nieuwe aanpak en de concrete lijsten met beroepen en opleidingen waarvoor we OKOT dan wel vrijstelling mogelijk maken werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

### VDAB 3.1 Werkplekieren

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In het voorbije jaar zijn we de besprekingen gestart in de schoot van de Raad van Bestuur over de omvorming van de vele verschillende vormen van werkplekieren naar een samenhangend stelsel van 6 vormen met elk een duidelijke finaliteit en specifieke kenmerken. Deze besprekingen zijn nog lopende.

Daarnaast hebben we ingezet op het versterken van het proces Werkplekieren op vlak van kwaliteit en ondersteuning.

De 1ste kwaliteitsscreening WPL werd afgerond en de resultaten hiervan werden besproken op het Directiecomité en de verschillende managementfora. Op basis van de bevindingen werden verbeteracties geformuleerd en opgestart.

De 2de kwaliteitsscreening WPL loopt voor de IBO's en de opleidingsstages.

De databank opleidingsplannen wordt bijgestuurd op basis van de feedback van de gebruikers.

De WeLP (databank werkplekieren) werd gelanceerd in bèta-versie.

Voor de concrete cijfers over de benutting van de WPL-instrumenten verwijzen we naar de cijferbijlage.

### VDAB 3.1 Opleiding

- 19/12/2016 - Op schema

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In de periode oktober 2015 tot en met september 2016 startten 46.557 werkzoekenden en leerlingen met een opleiding. De 3 grootste beroepenclusters waarnaar wordt opgeleid zijn Transport en logistiek, Zorg en onderwijs en Industrie. Daarnaast volgden ook 6.724 werkzoekenden een opleiding Algemene arbeidsmarktcompetenties.

Er werden in diezelfde periode 15.050 webcursussen (vrijblijvend) doorlopen door werkzoekenden. De meeste van de onlineopleidingen die werden beëindigd waren gericht op de beroepencluster Business Support, Retail en ICT (9.512 beëindigde webcursussen).

Daarnaast werden ook 728 webcursussen beëindigd door werknemers, eveneens voornamelijk binnen deze laatste beroepencluster.

Voor de volledige cijfermatige rapportering: zie cijferbijlage 'Competentieversterking' en 'Webleren'

### VDAB 3.1 Samenwerkingsbeheer partners

- 24/11/2016 - Gerealiseerd

#### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We hebben in het najaar van 2015 en voorjaar van 2016 actief meegewerkt aan de opmaak van de sectorconvenants (2016-2017) en de concretisering ervan in acties. De afgesproken acties werden vastgelegd in vernieuwde of aangepaste bilaterale overeenkomsten met alle betrokken sectoren.

PROCESSEN

**VDAB 3.2 Opleiding**

- 14/12/2016 - Bij te sturen

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

De deelname van werknemers aan webleren vertoont in 2016 een licht dalende trend. 728 werknemers werkten in de periode oktober 2015 tot en met september 2016 één van onze webcursussen af. Het gros hiervan (569) was gericht op de beroepencluster Business Support, Retail en ICT.

Daarnaast is het gebruik van vrijblijvend aangeboden onlinetools zoals het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) zeer laag. We stellen vast dat slechts weinig werknemers met onze onlinetools aan de slag gaan.

Er is voorzien om in de loop van 2017 werk te maken van een meer laagdrempelige en klantvriendelijke toegang tot de onlinetools.

PROJECTEN

**VDAB - Werken met Competenties**

- 24/11/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Het project 'Werken met Competenties' kreeg onder de noemer WMC 2.0 een doorstart, nadat de initiele doelstellingen van het oorspronkelijke project WMC 1.0 gerealiseerd werden. Er werd een nieuwe programmamanager aangesteld om te starten met de analyse van de grootste behoeften en opportuniteiten. Tevens werd het competent-team van de SERV ingekanteld bij de VDAB zodat de aansturing van het programma en de verschillende aspecten die erop impact hebben niet langer gespreid zit over meerdere organisaties. WMC 2.0 blijft voor VDAB een cruciaal strategisch programma in haar missie om loopbaanzekerheid te bieden aan alle burgers.

PROCESSEN

**VDAB 3.3 Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking**

- 16/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

We werken verder met Syntra Vlaanderen en de Onderwijsinspectie aan het gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) voor alle beroepskwalificerende trajecten, EVC-trajecten en duaal. Voor het verder op punt stellen van het GKK wordt ook de afstemming onderzocht met het toekomstig inspectiekader 2.0. dat momenteel uitgewerkt wordt.

Daarnaast zijn we samen met Syntra Vlaanderen, Onderwijsinspectie en de Departementen WSE en Onderwijs vanaf september de besprekingen gestart voor het ontwerpdecreet GKK en de opmaak voor het samenwerkingsprotocol. Dit protocol zal de afspraken vastleggen m.b.t. de praktische organisatie en uitwerking van het toezicht.

In mei '16 werden door VDAB, Syntra Vlaanderen en Onderwijsinspectie 3 try-outs georganiseerd. Op verschillende interne managementfora werden de Vlaamse Kwalificatiestructuur en het GKK voorgesteld, alsook de bevindingen op basis van de try-outs.

De beleidsmatige opvolging van het GKK wordt regelmatig besproken op MACO WSE en MACO OV&W. In september vond een overleg plaats tussen de leidend ambtenaren over een stavaza van het GKK.

Nieuwe try-outs (duale- en EVC- trajecten, onderdelen van procedures) worden gepland en voorbereid. Tenslotte wordt momenteel de relatie tussen het kwaliteitsdecreet (dep.WSE) en de mandatenregeling voor dienstverleners binnen VDAB nader onderzocht.

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

### INDICATOREN

#### VDAB-TV1.8B Tevredenheid van werkenden

- **Actuele waarde:** 80,9      **Streefwaarde:** 85  
**Datum:** 30/06/2016

### PROCESSEN

#### VDAB 3.4 Loopbaandienstverlening

- 16/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

Het aantal personen in loopbaanbegeleiding van de eerste drie kwartalen in 2016 bedraagt 14.822. Er zijn in deze kwartalen 20.349 loopbaancheques uitgegeven; In heel 2015 waren er 15.374 mensen in loopbaanbegeleiding en 20.439 cheques uitgegeven voor het gehele jaar. De trend is nog steeds stijgend met 25%. De tweede loopbaancheque wordt in 1 op de 3 gevallen benut, net zoals in 2015.

Ook het aantal gemandateerde loopbaancentra is gestegen tot 202. De groei van het aantal loopbaancentra vertraagt ondertussen maar er is nog steeds groei. De tevredenheid van de klanten die loopbaanbegeleiding kregen in 2016 bedraagt 84% (idem als in 2015). De toename in de populariteit van het stelsel is zeer positief en toont duidelijk de meerwaarde aan van coachende dienstverlening naar werknemers.

Focus op doelgroepen blijft een aandachtspunt, met de prioriteit op PMAH, aangezien we in absolute cijfers nog niet op hetzelfde niveau zitten als voor de hervorming van het loopbaanlandschap, al is ook hier een stijging voelbaar en verkleint de terugval.

De sensibilisering via de huisartsen kreeg in derde kwartaal 2016 een vervolg op de acties van 2015 naar deze doelgroep als relevante toeleidingskanaal.

Tenslotte is er ook een sensibiliseringsactie via getuigenissen lopende naar arbeiders, in samenwerking met Durabric.

#### VDAB 3.4 Herstructureringsbegeleiding

- 16/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In het najaar van 2016 hebben we naar aanleiding van de inkanteling van de restbevoegdheden outplacement in het kader van de 6e staats hervorming in samenwerking met het Departement WSE een voorstel tot bijsturing van het outplacement voorgelegd. De bevoegdheden die VDAB zal inkantelen (terugbetaling outplacementcheques en vervanging outplacementcheque door SIF aanbod ikv CAO82bis) werden voorgelegd ter bespreking aan de Technische Werkgroep van de Raad van Bestuur. Deze heeft aanleiding gegeven tot een bespreking op VESOC over de toekomstige invulling van het outplacement. De besprekingen over de aspecten die betrekking hebben op het SIF en de SIA-werking lopen verder binnen de schoot van de Raad van Bestuur.

In 2016 werd samenwerkingsprotocol outplacement afgesloten door de arbeidsbemiddelingsdiensten (ikv Synerjob) gewesten en de federale en Vlaamse regering n.a.v. het opnemen van de bevoegdheden outplacement door Wallonië en Brusselse gewest.

## VDAB 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

- 16/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

We werken verder aan 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. Er werd gewerkt aan het opzetten van een systematische monitoring en een evaluatieopzet voor het nieuwe 'Focus op Talent'-beleid.

## VDAB OD 4.3 - OD 4.3 We stimuleren ondernemerschap.

### PROCESSEN

#### VDAB 4.3 Coaching naar werk

- 05/12/2016 - Op schema

##### Duiding bij jaarevaluatie 2016:

In de periode oktober 2015 tot en met september 2016 startten 566 werkzoekenden in het project 'Maak werk van je zaak' in samenwerking met Syntra Vlaanderen en volgden 169 werkzoekenden het 'Starterslabo'.

Zie ook cijferbijlage onder 'Ondernemerschapstrajecten'

**VDAB OD 5.3 - OD 5.3 We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid.**

**PROJECTEN**

**VDAB - PartnerPlatform**

- 24/11/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Een basisapplicatie om alle informatie rond partnerschappen te verzamelen is opgeleverd in september 2016. Deze applicatie dient verder uitgebouwd te worden en integraties te krijgen met andere toepassingen binnen VDAB. Eenzelfde oefening heeft gelopen en heeft een prototype opgeleverd voor het beheren van Kaderovereenkomsten (overeenkomsten met partners op een eerder strategisch-tactisch niveau). Verder is een voorstudie opgestart rond het relatiebeheer met partners en stakeholders om een goed beeld te krijgen van ons netwerk en onze partners. Ook is de analyse opgestart om het proces van de administratieve en financiële stroom van contract tot factuur in kaart te brengen (as is) om in 2017 dit proces te kunnen optimaliseren door de backofficeprocessen te vereenvoudigen, standaardiseren en/of maximaal digitaliseren.

**VDAB 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**

- 24/11/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

De klantenstrategie Lokale Besturen werd in november 2015 aangepast in het licht van de beleidsontwikkelingen Streekbeleid, Tijdelijke Werkervaring en Wijkwerken. De beleidsontwikkelingen nodigen uit de samenwerking met lokale besturen te versterken. De strategie werd in een tactisch werkkader vertaald (februari 2016) dat geleidelijk uitgerold wordt in de organisatie.

Naast de in november 2015 gelanceerde centrale werkgroep lokale besturen in de schoot van de Raad van Bestuur VDAB olv de gedelegeerd bestuurder, werd in het 3de kwartaal de opstart van de provinciale werkgroepen lokale besturen onder voorzitterschap van de provinciale directies voorbereid. Beide werkgroepen komen 3-4x/jaar samen.

De uitbouw van de strategisch-tactische samenwerkingsverbanden met lokale besturen, cfr de evolutie bij grootsteden, wordt verder uitgerold naar centrumsteden en/of clusters van lokale besturen via de provinciale directies.

Ihkv Tijdelijke Werkervaring werd een afsprakenkader met lokale besturen opgesteld. De opstart 1/1/17 voor TWE leefloners wordt voorbereid.

Ihkv de Vluchtelingenaanpak wordt een samenwerkingsakkoord 'Anderstaligen' tussen VDAB en VVSG voorbereid.

Ihkv Duaal Leren is VDAB vertegenwoordigd in het sectoraal partnerschap Lokale Besturen.

Eerste gesprekken mbt een strategische samenwerkingsovereenkomst vdab-vvsg werden opgestart.

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

**PROCESSEN**

**VDAB 6.1 Samenwerkingsbeheer partners**

- 16/12/2016 - Op schema

**Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Binnen het Europese Netwerk van openbare tewerkstellingsdiensten (ENPES) nemen we meer dan ooit een voortrekkersrol op. Dankzij ENPES kunnen we als publieke tewerkstellingsdiensten beter op de Europese beleidsvorming wegen en onze input vanuit de praktijk mee laten nemen in de uitwerking van de beleidsprioriteiten. Daarnaast wordt in de schoot van ENPES een zogenaamde 'benchlearning'-oefening gevoerd waarbij de tewerkstellingsdiensten bij elkaar een assessment afnemen gericht op het delen van good practices om te groeien richting de PES2020 Long Term Strategy. Het assessment dat bij onze diensten werd afgenomen leidde tot een overwegend gunstig rapport en heeft interessante inzichten voor verdere vooruitgang aangereikt.

Om aan te sluiten bij de vernieuwde beleidsprioriteiten inzake duaal leren, focus op talent en versterkt streekbeleid zal het Operationeel Programma in samenspraak met de Europese Commissie worden bijgestuurd. Met de resterende budgetten van de drie eerste jaren van het Operationeel Programma 2014-2020 worden bijkomende oproepen opgezet.

We verspreiden intern gericht informatie over aankomende projectoproepen om in te spelen op actuele Europese thema's om Europese financiering maximaal te kunnen benutten voor de vernieuwingsinitiatieven die binnen onze organisatie een strategische prioriteit hebben. 2017 zal voor ESF-Vlaanderen in het teken staan van een "post 2020" lange termijn-oefening. Waar mogelijk en gewenst zullen we hiertoe bijdragen leveren.

## PROJECTEN

### *VDAB - VDAB Service Platform en Open Data*

- 24/11/2016 - Op schema

#### **Duiding bij jaarevaluatie 2016:**

Het business model "Open services" is midden oktober 2016 goedgekeurd. Vanaf januari 2017 worden 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](http://www.naarjobsindehaven.be) en [jobwalkr](http://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, onder andere met innovatieve start-up bedrijven. Op deze manier draagt dit project rechtstreeks bij aan het versterken van onze rol als arbeidsmarktregisseur door het stimuleren van vernieuwing in de arbeidsmarktdienstverlening.

### SD 1 VDAB positioneert zich binnen de holdingstructuur van de Vlaamse Overheid.

#### OD 1.1 Management ondersteunende Diensten.

##### PROCESSEN

##### PEW: Personeel en Welzijn

Het uniek personeelsloket voor de ganse organisatie is opgestart op 1.1.2016 zoals voorzien. Na beperkte kinderziekten lopen de processen vlot.

Er werden sinds de opstart in januari tot begin december ongeveer 72000 aanvragen geregistreerd in het E-personeelsloket, wat neerkomt op een gemiddelde van 1500 aanvragen per week. Wanneer je naar het personeelsloket belt, moet je gemiddeld 23" wachten tot je oproep beantwoord wordt. Het personeelsloket streeft er steeds naar alle oproepen zo snel mogelijk te beantwoorden.

#### OD 1.5 Eén vastgoedbeleid voor de Vlaamse Overheid.

##### PROJECTEN

##### Het Nieuwe Werken (HNW)

In 2016 werden onderhandelingen over de concrete operationalisering van Het Nieuwe Werken in de hele organisatie gevoerd binnen de schoot van het EOC.

##### PROCESSEN

##### Facility FAC

##### Vastgoedbeleid :

In 2016 werd vooral ingezet op het efficiënter gebruik van de beschikbare ruimten. Toepassen van werkplekdelen, introductie van reserveringssysteem van overleg- en vergaderruimten. De vestigingsoptimalisatie beoogt het hergroeperen van diensten in de meer performante locaties en het afstoten van verschillende onderbezette en minder functionele gebouwen.

##### Energiebeleid :

In uitvoering van het VDAB energiebeleidsplan 2015 – 2020 werd in 2016 een extern consultancybureau aangesteld voor de begeleiding naar een gecertificeerd ISO 50.001 energiemanagementsysteem. Er werd een actieplan opgesteld.

Het meerjaren energiebespaarplan – opgesteld op basis van energieaudits en potentieelscan – bevat een reeks energiebesparende maatregelen waarmee invulling wordt gegeven aan 5 EER en aan het nieuwe actieplan VO 'energie- efficiëntie' in het kader van de klimaatdoelstellingen van de Vlaamse overheid.

## SD 2 VDAB is radicaal digitaal.

### PROJECTEN

#### **Project: Electronische facturatie**

De aanwezigheid van een bestelspoor voor elke aankoop wordt systematisch opgevolgd en is bijna volledig gerealiseerd.

VDAB fungeerde in 2016 als testpilot voor het Vlaamse Mercuriusplatform. Een beperkt aantal leveranciers factureert reeds via dit platform. VDAB staat klaar voor een verdere uitbreiding en een belangrijke uitrol in 2107.

## SD 3 VDAB heeft een modern HR beleid.

### OD 3.2 Inzetbaarheid verhogen

#### PROCESSEN

#### **PEW: Personeel en Welzijn**

Voor stress en burn-out of psycho-sociaal welzijn werd de focus vooral gelegd op het opmaken en uitrollen van de riscico-analyse ism Arista en IDPB. Er is een opleiding 'stresspreventie en welzijn' om gewapend te zijn bij de begeleiding van mensen die met teveel stress kampen of in burn-out zitten of eruit komen bij terugkeer naar werk.

De start is gegeven om samen met Spoor 21 en Itam een nieuwe opleiding uit te rollen omtrent stress en welzijn.

In de loopbaanbegeleiding werden nieuwe instrumenten geïntegreerd: waarbij het stressniveau en zelfsturend vermogen in kaart wordt gebracht. Tool "Career Coach" . Zal ook een plaats krijgen bij de persoonlijke coaches.

Jobcrafting wordt verder uitgebouwd zowel individueel als in teamcoaching .

Op de all managersmeeting konden leidinggevendeng kiezen voor een workshop wat is stress, hoe stress herkennen en hoe ermee omgaan als je het merkt bij een van je teamleden.

Daarnaast zijn er verschillende provinciale acties ( sterrenbeeld in Oost-Vlaanderen, ziekteverzuimbeleid met aandacht voor stressgerelateerde zaken,...)

### OD 3.7 De kracht van diversiteit benutten

#### PROJECTEN

#### **Project Genderneutraal taalgebruik**

Dit project werd samen met de ervaringsexperte Transgender en de Dienst Communicatie in 2016 opgenomen. Op basis van een steekproef van de vacatures en teksten op intranet kon worden vastgesteld dat VDAB reeds genderneutraal taalgebruik gebruikt.

#### **Project kennisdeling**

Door beroep te doen op de expertise van partnerorganisaties en stakeholders wil VDAB met het open kennisnetwerk "werk en kwetsbare groepen" een toekomstgericht beleid voeren ten aanzien van de begeleiding naar werk van de loopbaanontwikkeling voor alle werkzoekenden en werknemers en voor de meer kwetsbare in het bijzonder.



### **Project fysieke toegankelijkheid bij VDAB**

De VDAB heeft een meerjaren samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Agentschap Toegankelijkheid Vlaanderen (ATV) met de volgende doelstellingen :

- Het in kaart brengen van de toegankelijkheid van het VDAB -vastgoed
- Het VDAB -vastgoed te upgraden op het vlak van toegankelijkheid
- De toegankelijkheidsgraad van iedere locatie te laten certifiëren met een kwaliteitslabel
- De toegankelijkheid te integreren in de processen voor de vernieuwing en oprichting vastgoed.

In 2016 werd het ATV reeds ingezet voor de basisopleiding voor projectleiders gebouwen. Bij enkele nieuwe huisvestingsprojecten werd beroep gedaan op ATV als adviesverlener – expertise centrum.

## **Aangem aakt 2016121 9**

### **PEW: Personeel en Welzijn**

Voor een coherente aanpak van het interne diversiteitsbeleid wordt een meerjarenplan Gelijke kansen en diversiteit opgemaakt tot 2020. In dit meerjarenplan stelt VDAB zichzelf oa. de uitdaging om voor 2 kansengroepen hogere streefcijfers voorop te stellen dan de Vlaamse overheid oplegt en legt VDAB zich als eerste entiteit binnen de VO een streefcijfer vast voor collega's met een migratieachtergrond in leidinggevende en expertenfuncties : 3% tegen 2020.

### **SD 4 VDAB voorziet dienstverlening in functie van maatschappelijke opdrachten.**

#### **Project Duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten**

Het VDAB actieplan duurzame en innovatiegerichte overheidsopdrachten 2016-2017 werd aan het dienstverleningsforum voorgelegd en werd goedgekeurd.

Het actieplan bevat verschillende concrete initiatieven die bijdragen tot de voorgestelde doelstellingen van de Vlaamse Overheid terzake : blijvende focus op raamcontracten, voortzetting en uitbreiding van het gebruik van milieucriteria bij gunning, gebruik sociale criteria bij gunning, opname sociaal engagement in de gedragscode partners regieopdrachten.

In de loop van 2016 werd het VDAB actieplan geïntegreerd in een globaal actieplan 'overheidsopdrachten' in uitvoering van het Vlaams Plan Overheidsopdrachten.

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

#### **PROCESSEN**

##### **FIN: Financiële rapportering**

De integratie van de beleidscyclus met de budgettaire cyclus wordt besproken in de diverse fora van de VDAB, met het oog op een betere afstemming van productieplanning en begroting.

De vernieuwde financiële delegatie is in 2016 functioneel en technisch uitgewerkt en besproken in alle managementfora. De organisatie-brede uitrol is voorzien in januari 2017.

WERKPLEKLEREN: IBO en WIJ!

gestart in 2016		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december		
Alle IBO's (inclusief C-IBO) + Instapstages	Totaal aantal	1.099	2.437	3.796	5.149	6.409	7.611	8.767	10.013	11.883					
	Min. 1 kansengroep	483	1.068	1.706	2.396	3.026	3.650	4.237	4.735	5.385					
	Allochtonen	171	349	535	757	962	1.168	1.370	1.511	1.716					
	Kortgeschoolden	333	758	1.219	1.704	2.151	2.592	3.009	3.363	3.808					
	Ouderen	49	96	147	190	246	301	347	398	470					
	Arbeidsgehandicapten	93	180	293	443	574	707	829	936	1.061					
	Jongeren (<25)										6.050				
	gestart 2016		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december	
		Antwerpen	296	624	985	1.339	1.683	1.993	2.289	2.685	3.212				
		Limburg	196	435	695	985	1.226	1.462	1.645	1.906	2.240				
		Oost-Vlaanderen	273	623	974	1.330	1.635	1.945	2.339	2.626	3.084				
		Regionale Dienst Brussel	19	42	62	78	96	118	129	139	181				
	Vlaams-Brabant	123	287	426	567	707	830	942	1.083	1.294					
	West-Vlaanderen	192	426	654	850	1.062	1.263	1.423	1.574	1.872					

gestart in 2016		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december		
C-IBO	Totaal aantal	50	107	160	208	260	309	349	391	447					
	Min. 1 kansengroep	36	74	107	137	171	204	233	269	305					
	Allochtonen	14	25	36	45	50	59	69	77	92					
	Kortgeschoolden	26	55	77	100	128	150	172	201	230					
	Ouderen	4	6	10	11	16	21	26	32	40					
	Arbeidsgehandicapten	11	20	26	32	39	45	50	57	63					
	Jongeren										196				
	gestart 2016		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december	
		Antwerpen	11	18	23	29	38	45	54	64	74				
		Limburg	21	44	64	87	109	128	148	165	190				
		Oost-Vlaanderen	10	21	30	41	51	65	69	74	87				
		Regionale Dienst Brussel	0	0	0	0	0	0	1	1	1				
	Vlaams-Brabant	2	3	5	7	9	11	11	11	11					
	West-Vlaanderen	6	21	38	44	53	60	66	76	84					

gestart		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december	
WIJ !	Aantal toegeleid	2.905	3.326	3.761	4.075	4.364	4.602	4.752	4.904	5.167				
	Toegeleid per maand	361	421	435	314	289	238	150	152	263				
	Aantal gestart	1.945	2.240	2.516	2.736	2.941	3.068	3.171	3.244	3.413				
	Gestart per maand	210	295	276	220	205	127	103	73	169				
	gestart		januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
		Antwerpen	804	900	986	1.061	1.115	1.158	1.195	1.224	1.276			
		Limburg	214	262	308	354	396	420	435	450	465			
		Oost-Vlaanderen	442	508	556	602	654	677	708	727	773			
		Regionale Dienst Brussel												
		Vlaams-Brabant	122	152	193	218	236	255	261	271	299			
		West-Vlaanderen	363	418	473	501	540	558	572	572	600			

**WERKPLEKLEREN: ALGEMEEN**

Aantal cursisten die de afgelopen 12 maanden bezig zijn geweest met werkplekieren (09-2016).

IBO en ISS	deelnemers	acties
-25 jaar	10.765	11.071
25 tot -50 jaar	8.986	9.208
50 jaar en +	789	804
<b>Totaal</b>	<b>20.540</b>	<b>21.083</b>

BIO	acties
-25 jaar	278
25 tot -50 jaar	475
50 jaar en +	76
<b>Totaal</b>	<b>829</b>

beroepsverkennde stage	deelnemers	acties
-25 jaar	929	1.106
25 tot -50 jaar	2.228	2.709
50 jaar en +	386	439
<b>Totaal</b>	<b>3.543</b>	<b>4.254</b>

opleidingsstage	deelnemers	acties
-25 jaar	3.567	5.508
25 tot -50 jaar	10.970	20.488
50 jaar en +	943	1.456
<b>Totaal</b>	<b>15.480</b>	<b>27.452</b>

**VLAAMSE JEUGDGARANTIE**

	studieniveau			Totaal
	Hoog- geschoold	Laag- geschoold	Midden- geschoold	
<b>aantal ingestroomde jongeren</b>	22.291	18.441	35.683	76.415
met vacatureaanbod	83%	70%	86%	82%
<i>waarvan met mededeling</i>	83%	70%	86%	81%
<i>waarvan met sollicitatieopdracht</i>	2%	5%	5%	4%
dienstverleningsnood ingeschat (1)	40%	64%	52%	52%
<i>waarvan geen persoonlijke dienstverlening</i>	12%	10%	10%	11%
<i>waarvan met persoonlijke dienstverlening</i>	28%	54%	42%	41%
met competentieversterking	5%	18%	13%	12%
<i>waarvan met opleiding</i>	1%	10%	7%	6%
<i>waarvan met werkplekieren</i>	4%	10%	7%	7%
uitgestroomd uit de werkloosheid (2)	77%	38%	62%	60%
<i>waarvan uitstroom naar werk</i>	72%	27%	52%	52%
<i>waarvan terug naar onderwijs</i>	3%	2%	5%	4%
<i>waarvan uitstroom andere redenen</i>	2%	8%	4%	5%
transmissie (3)	0%	8%	4%	4%
gewijzigde eurodat (4)	1%	1%	1%	1%
niet inzetbaar (5)	0%	12%	1%	3%
<b>jeugdgarantie</b>	<b>92%</b>	<b>87%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>

**INTEGRATION THROUGH WORK (instroom vluchtelingen)**

Gender	Jaar instroom	Man	Vrouw	Totaal
	2014	51%	49%	7.785
	2015	51%	49%	6.381
	2016 (tem september)	61%	39%	5.184

Leeftijd	Jaar instroom	-25	25-54	55+	Totaal
	2014	9%	86%	5%	7.785
	2015	11%	86%	3%	6.381
	2016 (tem september)	19%	79%	3%	5.184

Scholing	Jaar instroom	Laag	Midden	Hoog	Totaal
	2014	48%	33%	20%	7.785
	2015	43%	34%	23%	6.381
	2016 (tem september)	43%	32%	24%	5.184

## GEINTEGREERD TAAL- WERKBELEID

Sluitend bereik anderstaligen in de laatste 12 maanden (09-2016,

Aantal ingestroomde anderstaligen	29.452
met 'dienstverleningsnood ingeschat'	18.649
waarvan met 'persoonlijke dienstverlening'	16.574
met opleiding	2.624
met werkplekieren	585
met beroepsverkennde stage	101
% Sluitendheid van het bereik van anderstaligen	82%

## WEBLEREN

Aandeel kansengroepen in de gestarte opleidingen webleren (wz+ll) in de laatste 12 maanden (09-2016

	Webleren
Aantal gestarte opleidingen	41.108
Behoren niet tot KG (%)	51%
Behoren tot minstens 1 KG (%)	49%
Allochtoon (%)	17%
Arbeidshandicap (%)	11%
Laaggeschoold (%)	21%
Oudere (%)	12%

Beïndigde opleidingen webleren (werknemers) (09-2016)

	WZ'en	WN'ers	Totaal
Algemene arbeidsmarktcompetenties	2.120		2.120
Bouw en hout	265	6	271
Business support, retail en ICT	9.512	569	10.081
Diensten aan personen en bedrijven	344		344
Industrie	1.858	93	1.951
Transport en logistiek	847	60	907
Zorg en onderwijs	104		104
Eindtotaal	15.050	728	15.778

## COMPETENTIEVERSTERKING

Gestarte opleidingen (wz+ll) in de voorbije 12 maanden (09-2016)

	leerlingen	werkzoekenden			Totaal WZ	Eindtotaal
		-25	25 -50	50 en+		
Algemene arbeidsmarktcompetenties	2	1.050	5.111	561	6.722	6.724
Bouw en hout	703	899	2.742	201	3.842	4.545
Business support, retail en ICT	54	1.276	4.132	508	5.916	5.970
Diensten aan personen en bedrijven	269	852	2.417	303	3.572	3.841
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten		603	1.824	323	2.750	2.750
Industrie	1.273	1.470	3.742	320	5.532	6.805
Transport en logistiek	414	1.155	5.411	1.372	7.938	8.352
Zorg en onderwijs		1.162	5.927	481	7.570	7.570
Eindtotaal	2.715	8.467	31.306	4.069	43.842	46.557
Sector TAALONDERSTEUNING		835	4.505	453	5.793	5.794

Bezige opleidingen (wz+ll) in de voorbije 12 maanden (09-2016)

	leerlingen	werkzoekenden			Totaal WZ	Eindtotaal
		-25	25 -50	50 en+		
Rijlabels						
Algemene arbeidsmarktcompetenties	2	1.369	6.601	695	8.665	8.667
Bouw en hout	797	1.125	3.425	261	4.811	5.608
Business support, retail en ICT	54	1.638	5.326	624	7.588	7.642
Diensten aan personen en bedrijven	288	1.064	2.966	375	4.405	4.693
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten		850	2.589	439	3.878	3.878
Industrie	1.290	1.787	4.614	400	6.801	8.091
Transport en logistiek	426	1.274	5.871	1.431	8.576	9.002
Zorg en onderwijs		2.284	11.687	862	14.833	14.833
Eindtotaal	2.857	11.391	43.079	5.087	59.557	62.414
Sector TAALONDERSTEUNING		1.104	5.879	579	7.562	7.563

UNIEKE KOPPEN bezige opleidingen (wz+ll) in de voorbije 12 maanden (09-2016,

	leerlingen	WZ			Totaal WZ	Eindtotaal
		-25	25 -50	50 en+		
Rijlabels						
Algemene arbeidsmarktcompetenties	2	1.117	5.290	567	6.951	6.952
Bouw en hout	699	750	2.245	193	3.178	3.875
Business support, retail en ICT	54	1.236	3.906	475	5.593	5.647
Diensten aan personen en bedrijven	277	960	2.644	347	3.948	4.225
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten		782	2.341	410	3.523	3.523
Industrie	1.179	1.048	2.660	263	3.946	5.119
Transport en logistiek	391	729	2.614	579	3.891	4.266
Zorg en onderwijs		1.819	8.734	684	11.037	11.037
Eindtotaal	2.555	8.065	28.564	3.380	39.658	42.176
Sector TAALONDERSTEUNING		868	4.667	464	5.978	5.978

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

Uitstroom	2015 Q4	2016 Q1	2016 Q2	2016 Q3	Eindtotaal
Bouw en hout	56,84%	50,22%	56,59%	53,17%	54,14%
Business support, retail en ICT	60,89%	58,70%	63,01%	58,66%	60,20%
Diensten aan personen en bedrijven	55,76%	52,47%	52,01%	53,51%	53,21%
Industrie	58,50%	58,50%	62,43%	56,08%	58,64%
Transport en logistiek	77,08%	65,44%	70,60%	69,50%	70,02%
Zorg en onderwijs	57,20%	60,61%	65,83%	66,08%	63,94%
Eindtotaal	60,34%	57,93%	62,73%	60,61%	60,61%

#### Ondernemerschapstrajecten

Gestarte ondernemerschapstrajecten in de laatste 12 maanden (09-2016)

	-25	25-54	55 en+	Eindtotaal
Maak werk van je zaak	42	498	26	566
Starterslabo	1	158	10	169

#### TAZbis

Zorgbeleidings i.k.v. TAZbis sinds 1-1-2013 (09-2016)

Financieringsnummer	AV: Aangevraagd	BZ: Bezig	VO: Verslag ontvangen	NA: Verslag niet aanvaard	ZA: Beëindigd zonder advies of kwal.vsl	UV: Verslag goedgekeurd	Eindtotaal
A00D023: TAZ2 - Antwerpen	55	420	5	3	73	721	1.277
L00D023: TAZ2 - Limburg	74	321	16	12	33	495	951
O00D023: TAZ2 - Oost Vlaanderen	47	368	16	5	31	583	1.050
V00D023: TAZ2 - Vlaams Brabant	42	332	7	2	22	383	788
W00D023: TAZ2 West Vlaanderen	35	173	16	4	36	334	598
Eindtotaal	253	1.614	60	26	195	2.516	4.664

#### TENDERS (TIBB3, TIW, W2)

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	950.400	87,3%	2.419	1.942	2.113	108,81%	1451	68,67%	946	65,20%	623.700
Groep Intro	559.700	465.160	83,1%	965	764	808	105,76%	446	55,20%	278	62,33%	229.350
Randstad Belgium	2.097.989	1.861.888	88,7%	3.005	2.405	2.672	111,10%	1857	69,50%	1241	66,83%	1.003.840
SBS Skill Builders	10.410.223	8.095.045	77,8%	16.631	13.291	13.009	97,88%	8106	62,31%	6183	76,28%	5.034.973
Start People	1.229.209	964.310	78,4%	1.935	1.548	1.524	98,45%	1075	70,54%	809	75,26%	645.269
Tempo Team	7.555.845	6.085.223	80,5%	12.230	9.799	9.889	100,92%	6825	69,02%	4207	61,64%	3.368.894
t-groep	1.038.180	781.466	75,3%	1.650	1.311	1.243	94,81%	795	63,96%	648	81,51%	517.493
Eindtotaal	23.979.695	19.203.492	80,1%	38.835	31.060	31.258	100,64%	20555	65,76%	14312	69,63%	11.423.519

Penhouder	Toewijzing (enkel IV, zonder IBO)	Financiering (enkel IV)	% Financiering (tov IV)	Maximum aantal te starten	Gegarandeerd aantal te starten	Aantal trajecten definitief toegeleid	% gestarte trajecten tov gegarandeerd aantal	Aantal beëindigd en gemeten	% beëindigd en gemeten	Financiering RV
Compaan	438.921	274.956	63%	174	139	143	103%	0	0%	0
Groep Intro	1.392.471	688.270	49%	564	451	381	84%	0	0%	0
Levanto	251.062	181.323	72%	144	115	136	118%	0	0%	0
Loca Labora	427.392	244.131	57%	220	176	158	90%	0	0%	0
Randstad Diversity	1.707.765	902.315	53%	858	687	642	93%	0	0%	0
SBS SkillBuilderS	865.941	549.894	64%	366	293	292	100%	0	0%	0
Tot uw Dienst	357.655	212.273	59%	180	144	133	92%	0	0%	0
WEB	330.471	191.686	58%	177	142	134	94%	0	0%	0
Wonen en Werken Opleiding	364.317	229.749	63%	148	118	112	95%	0	0%	0
Eindtotaal	6.135.996	3.474.598	57%	2.831	2.265	2.131	94%	0	0%	0

#### W2: Groepsbegeleiding personen in armoede

penhouder	Max toewijzing € (enkel IV)	IV betaalde €	% Financiering	Minimum aantal startenden	Aantal opgestarte opleidingen	% gestart tov min aantal	% Beëindigd naar werk	% Uitstroom	Betaalde RV	Betaalde TV
Werkervaringsbedrijven	76.160	21.420	28%	64	28	44%	18%	0%	4.611	0
Groep Intro	148.750	63.070	42%	125	103	82%	20%	24%	12.839	0
Groep Intro	160.650	39.270	24%	135	47	35%	62%	17%	8.484	10.660
Groep Intro	148.750	38.873	26%	125	64	51%	25%	31%	11.547	26.534
Groep Intro	160.650	48.790	30%	135	62	46%	32%	30%	23.593	12.800
Totaal 2016	694.960	211.423	30%	584	304	52%	30%	23%	61.074	49.994
Eindtotaal	1.389.920	500.593	36%	1168	642	55%	67%	16%	203.334	85.909