



Vlaamse
overheid

**VLAAMSE DIENST
VOOR
ARBEIDSBEMIDDELING
EN BEROEPSOPLEIDING
(VDAB)**

Ondernemingsplan 2016

Jaarrapportering 2015



Vlaamse
overheid

Jaarlijkse beleidsmatige

RAPPORTERING & PLANNING

Jaarrapport 2015 en JOP 2016
op basis van gegevens 3de kwartaal

VDAB

Aangemaakt 20160201

Gelezen en goedgekeurd door:



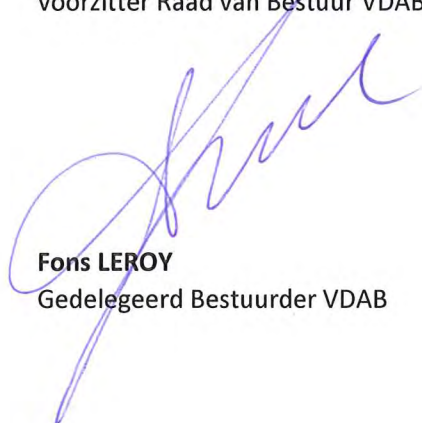
Philippe MUYTERS

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport



Jef ROOS

voorzitter Raad van Bestuur VDAB



Fons LEROY

Gedelegeerd Bestuurder VDAB

MANAGEMENTSAMENVATTING

Jaarrapport 2015

De rapportering door de agentschappen en departementen aan de Vlaamse regering verloopt vanaf 2015 maximaal via Traject, de opvolgingstool voor de beleidsdoelstellingen. In deze tool wordt de voortgang gerapporteerd aan de hand van processen en projecten, waarbij projecten één of meerdere mijlpalen kunnen bevatten en meerdere projecten samen een programma kunnen vormen. De vormgeving van het jaarrapport is omwille hiervan maximaal uniform voor de hele Vlaamse overheid. Omwille van de richtlijn dat Jaarrapport en JOP samen moeten opgeleverd worden eind januari van elk jaar, is het echter onmogelijk om voor het jaarrapport gebruik te maken van jaarcijfers. De gehanteerde cijfers geven waar mogelijk de periode januari 2015 tot en met september 2015 weer. Ook de financiële rapportering over werkbaar 2015 op basis van ABC zoals deze de voorbije jaren werd opgenomen in het jaarrapport is omwille hiervan nog niet beschikbaar. Wel werd op basis van ABC een inschatting gemaakt voor 2016 van de spreiding van de kosten over de producten die VDAB aanbiedt.

De geharmoniseerde ILO-cijfers over de langdurige werkloosheid tonen aan dat de Vlaamse arbeidsmarkt relatief goed heeft gepresteerd. Volgens de regionale projecties tot 2020 kan Vlaanderen tegen 2020 alsnog een werkzaamheidsgraad van 75% halen, maar ook volgende jaren zou de werkloosheidsgraad niet zo sterk dalen omdat de beroepsbevolking blijft toenemen. Dit is vooral het geval bij de 50-plussers, maar de instroom van asielzoekers zorgt wellicht ook voor meer jongeren op de arbeidsmarkt.

Ook de Vlaamse vacaturemarkt vertoont een verder herstel en er is nu toch sprake van een trendbreuk. De werkloosheid begint sterker te dalen, zelfs bij de 55-59 jarigen, maar bij de 60-64 jarigen is er nog een forse toename. Na vele jaren van lage economische groei bevindt de langdurige werkloosheid zich omwille van verschillende factoren op een piekniveau. Vanuit Europa wordt in navolging van de Youth Guarantee een aantal richtlijnen naar voor geschoven om deze doelgroep te ondersteunen.

Volgens de eigen projecties voor het komende jaar zou de totale werkloosheid op jaarbasis dalen met 1,2%, de jeugdwerkloosheid met 5,3%.

VDAB werd in 2015 erkend als regionale overheidsorganisatie van het jaar en als meest duurzame

We halen enkele **positieve punten** aan die de VDAB in 2015 wist waar te maken:

- De uitstroom naar werk heeft een kentering gekend in 2015 naar een positieve tendens en de tevredenheidscijfers blijven positief. Hierbij is de stijging van de uitstroom naar werk van de 55plussers een positieve trend die hopelijk wordt bevestigd bij volgende metingen.
- Opmerkelijk is de stijging bij de tevredenheid van de werkgevers over de vacaturewerking, vermoedelijk een gevolg van het Iedereen Bemiddelaar traject waar de voorbije jaren sterk op werd ingezet.
- De uitrol van Sluitend Maatpak + in onze bemiddelingsprocessen na positieve evaluatie van de pilootprojecten is goed verlopen en krijgt momenteel de ruimte om te landen.
- Het evaluatierapport loopbaandienstverlening gaf een duidelijk positief beeld van het vernieuwd loopbaanlandschap met een sterk gestegen gebruik van de loopbaancheques en een hoge tevredenheid van de burgers.
- De analyse van de tender resultaten die heeft geleid tot een bijsturing van het uitbestedingsbeleid. Maar we zijn zeker niet blind voor enkele werkpunten waarvoor VDAB een extra inspanning zal moeten leveren in de komende periode:
- De inkanteling van de controlebevoegdheid is niet kunnen gebeuren in 2015 door het uitblijven van het federaal normatief kader, waardoor een sluitende juridische onderbouw niet kon gegarandeerd worden. In het najaar is echter de garantie gekomen dat de uitrol in januari 2016 wel degelijk gerealiseerd zal worden.
- De oververtegenwoordiging van laaggeschoolde jongeren in het werkplekleren, en meer specifiek de IBO met 14%, blijft beperkt gezien hun aandeel in de NWWZ populatie van 9,5%. Meer algemeen blijft het een zeer grote uitdaging om voor laaggeschoolde werkzoekenden een duidelijke oververtegenwoordiging te realiseren in de verschillende vormen van competentieversterking.
- De capaciteit beschikbaar voor de inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt op basis van de ICF-tool is beperkt waardoor de toeleiding naar Maatwerk en LDE eerder moeizaam van start is gegaan. Er wordt daarom in 2016 zowel door VDAB als GTB extra capaciteit ingezet om hieraan tegemoet te komen.
- De VDAB dienstverlening kan op verscheidene vlakken nog meer afgestemd worden op de specifieke noden en problematieken die personen met een migratieachtergrond de zoektocht naar werk bemoeilijken, en kan beter de troeven van deze belangrijke groep Vlaamse burgers uitspelen.

JOP 2016:

Het JOP geeft aan hoe we via onze acties bijdragen aan de beleidsdoelstellingen die geformuleerd worden in de beleidsnota en beleidsbrief. In het Jaarrapport leggen we verantwoording af over de realisatie van deze acties. Naar aanleiding van de uitrol van het Doelstellingenmanagement (Traject) binnen de Vlaamse Overheid werden de acties in het JOP 2016 ingedeeld als processen (volgens ons managementsysteem) of projecten (afgestemd met de vernieuwingsroadmap). Hiermee streven we naar duidelijke verantwoordelijkheden voor planning, uitvoering en rapportering.

JOP 2016 - Beleid Werk

Eenzijds is er de meerjarige component die ons recurrent beleid omvat en anderzijds zijn er volgende prioriteiten voor het komende en de volgende jaren op basis van de Beleidsbrief 2015-2016 Werk:

- In kader van de staatshervorming is de inkanteling van de controle voorzien voor januari 2016 en dragen we verder bij aan de operationalisering van het doelgroepenbeleid.
- In kader van de vluchtelingenproblematiek zal er bijkomende uitbesteding nodig zijn mits voorbereiding in 2016 en uitrol 2017. Het optimaal inzetten van de bijkomende capaciteit hoort hier ook bij.
- Dienstverlening aan 55 plussers
- Dienstverlening aan langdurige werkzoekenden
- Dienstverlening aan uitkeringsgerechtigde deeltijds werkzoekenden

JOP 2016 - Beleid Bestuurszaken:

VDAB zet zich mee in om de doelstellingen van Bestuurszaken te bereiken door middel van efficiëntiewinsten te realiseren, diversiteitsplan verder uit te rollen 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.

JOP 2016 - Beleid Brussel

Om de kansen op werk te verhogen voor de Brusselaars hebben Actiris en de VDAB op woensdag 1 juli 2015 een omvattend samenwerkingsakkoord ondertekend. Dit akkoord zorgt ervoor dat Brusselse werkzoekenden met een Nederlandstalig beroepsperspectief door Actiris kunnen doorverwezen worden naar de VDAB Brussel voor een opleiding en/of bemiddeling naar werk. Met dit nieuw samenwerkingsakkoord wordt VDAB de preferentiële partner van Actiris om Brusselse werkzoekenden met een Nederlandstalig beroepsperspectief te bemiddelen, en dit zowel in Brussel als in Vlaanderen.

- Aanbevelingen Audit Vlaanderen:

Via de flap "JOP 2016-Bestuurszaken" wordt o.a. melding gemaakt van de acties gericht op het verhogen van de maturiteit van de eigen organisatie en/of het beperken van risico's.

- Uitvoering kerntakenplannen:

VDAB optimaliseert verscheidene van zijn processen momenteel in het kader van de evolutie naar een nieuw dienstverlenings- en organisatie-model, dat aangeduid wordt met de noemer "Iedereen bemiddelaar". Met 'Iedereen bemiddelaar' verbindt VDAB zich ertoe de organisatie in te richten met het oog op:

- de realisatie van de nieuwe opdrachten en doelstellingen voortvloeiend uit de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019 en de Beleidsbrief 2015-2016;
- 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.

- Opvolging personeelsbesparing: VDAB staat momenteel buiten de huidige besparingsoefening. VDAB heeft de eerder gevraagde 6,5% besparing reeds gerealiseerd via een selectief extern wervingsbeleid. Naast de te optimaliseren processen zijn er echter ook de nieuwe bevoegdheden tgv de 6e staatshervorming die zeker een impact hebben op onze kernprocessen. Bevoegdheden die zowel naar complexiteit, budget als handhaving een grote uitdaging vormen voor het VDAB. Voor een aantal bevoegdheden is er geen, of minimale, personeelsoverdracht voorzien in de Bijzondere Wet. Dit maakt dat we ons als entiteit intern moeten reorganiseren om deze bevoegdheden op een blijvende, kwaliteitsvolle manier uit te kunnen voeren. De huidige personeelsnorm omvat de 6,5% personeelsbesparingen en de vermeerdering volgend uit de nieuwe bevoegdheden en middelen vanuit de 6e Staatshervorming.

DOELSTELLINGSPARAMETERS JOP 2015 SEPTEMBER 2015

	OD	Doelstellingen	Resultaat	Objectief JOP	Timing
1	DP2	Uitstroom jongeren < 25 jaar	59,3%	60%	september 2015
2	DP3	Uitstroom volwassenen 25-50 jaar	48,9%	50%	september 2015
3	DP4	Uitstroom ouderen > 50 jaar	35,0%	35%	september 2015
4	DP5	Uitstroom wz > 1 jaar werkloos	14,9%	15%	september 2015
5	DP6	Uitstroom kansengroepen	18,3%	19,0%	september 2015
7	DP7	Uitstroom werknemers uit collectief ontslag	42,9%	50%	september 2015
13	DP12	Uitstroom na competentieversterkende acties	68,8%	70%	september 2015

Duiding:

In het najaar van 2014 werd door de Vlaamse Regering besloten de beheersovereenkomst van VDAB vervroegd stop te zetten. Deze beslissing werd aangegrepen om in de loop van 2015 de beleidsmatige rapportering aan de Raad van Bestuur te herwerken zodat deze aansluiting vindt bij de indeling van de strategische en operationele doelstellingen uit de beleidsnota en het WSE doelstellingenraster dat hieruit werd opgemaakt. Echter werden in het JOP 2015 de doelstellingsparameters nog bepaald volgens de 'oude' meetwijze zoals deze gedurende de vorige beheersperiode gehanteerd werd. In bovenstaand overzicht wordt volgens de meetwijze het resultaat weergegeven dat de dienst behaalde ten opzichte van de doelstellingen bepaald in het JOP. Behalve voor de uitstroom van werknemers uit collectief ontslag worden de doelstellingen benaderd tot op minder dan 1% punt.

Noot:

Met betrekking tot de uitstroom van werknemers uit collectief ontslag werd het objectief verhoogd van 41% in 2014 naar een meer ambitieuze target van 50% in 2015.

STRATEGISCHE RAPPORTERING 2015

Indicatoren voor het kwartaalrapport aan de Raad van Bestuur

ACTIVEREN

SD	OD	Doelstellingen & indicatoren	Resultaat	Doel	Doel 2016	Kwartaal evolutie	Timing
1	DP1.0	Uitstroom van alle viwz*	53,4%	53%	55%	↑↑	september 2015
	2	DP1.2 Uitstroom van alle viwz van 25 tot 64 jaar	49,8%	49%	52%	↑↑	september 2015
	4	DP1.4A Uitstroom van alle wz <25 jaar (12 m)**	60,5%	60%	62%	↑	september 2015
		MI1.4B Uitstroom van alle wz <25 jaar (6 m)	54,2%			↑	september 2015
		MI1.4C Uitstroom van laaggeschoolde wz <25 jaar (6 m)	30,3%			↑↑	september 2015
		MI1.4D Uitstroom van laaggeschoolde wz <25 jaar (12 m)	38,8%			↓	september 2015
		MI1.4E Uitstroom van middengeschoolde wz <25 jaar (6 m)	54,8%			→	september 2015
		MI1.4F Uitstroom van middengeschoolde wz <25 jaar (12 m)	62,4%			↑	september 2015
		MI1.4G Uitstroom van hooggeschoolde wz <25 jaar (6 m)	77,2%			→	september 2015
		MI1.4H Uitstroom van hooggeschoolde wz <25 jaar (12 m)	80,3%			↑↑	september 2015
	5	DP1.5 Uitstroom ouderen 55 jaar en ouder (viwz)	25,3%	26%	27%	↑↑	september 2015
		MI 1.5A Uitstroom ouderen >50 jaar	34,5%			↑	september 2015
		MI 1.5B Uitstroom ouderen 50-54 jaar	40,9%			↑	september 2015
		MI 1.5C Uitstroom ouderen 55-59 jaar	26,6%			↑↑	september 2015
		MI 1.5D Uitstroom ouderen 60 jaar en ouder	15,7%			↑↑	september 2015
	6	MI1.6 Uitstroom viwz PmAH	32,8%			↑↑	september 2015

TEVREDENHEID

1	TV1.0	Tevredenheid (TV) werkzoekenden	79,5%	75%	/	↑	juni 2015
	8	TV1.8A TV werkgevers (informatie)	87,5%	75%	/	↑	juni 2015
		TV1.8B TV werkenden	75,0%	85%	/	↓	juni 2015
		TV1.8C TV burgers over Mijn Loopbaan	73,5%	75%	/	↑↑	2014
		TV1.8D TV werkgevers (vacaturewerking)	70,8%	63,5%	/	↑↑	juni 2015
		TV1.8E TV KMO's (vacaturewerking)	71,3%	63,5%	/	↑↑	juni 2015
3	TV3.0	TV cursisten	73,0%	85%	/	↑↑	juni 2015
5	TV5.0	TV partners over samenwerking	78,7%	63%	/	↓↓	2014

* uitstroom naar werk van alle verplicht ingeschreven wz (catwz. bij instroom in werkloosheid 00 en 02) - gemeten 12 maanden na instroom in werkloosheid

** uitstroom naar werk van alle wz jonger dan 25 jaar (catwz. 00, 02, 03, 05, 06, 14, zonder catwz. 11) - gemeten 12 maanden na instroom in werkloosheid

***Alle catwz: uitstroomcijfers voor alle inschrijvingscategorieën (catwz 00,02,03,05,06,11 en 14)

Noot tevredenheidsmetingen: Intern werd een verandertraject opgestart over de meerwaarde van tevredenheidsmetingen en hun toepassingen. We zullen de tevredenheid van onze klanten gericht bevragen nadat ze bepaalde processtappen hebben gezet, in plaats van algemene bevragingen te organiseren. Zo spelen we korter op de bal. In de loop van 2016 krijgt dit verder vorm.

Analyse-indicatoren voor het jaarlijks rapport aan de Raad van Bestuur

ACTIVEREN

SD	OD	Doelstellingen & indicatoren	Resultaat	Doel	Doel 2016	Kwartaal evolutie	Timing
1	AI1.1	Duurzame uitstroom naar werk (populatie DP1A)	57,9%		/	→	dec 2014
	6	AI1.6A Uitstroom viwz laaggeschoold	40,2%			↑	sep/15
		AI1.6B Uitstroom viwz PmMA (allochtoon)	37,0%			↑↑	sep/15
		AI1.6C Uitstroom viwz PmMP	i.o.				
		AI1.6D Uitstroom viwz PmAB	i.o.				
		AI1.6E Uitstroom viwz met beperkte kennis Nederlands	35,6%			↑↑	sep/15

INVESTEREN

3		Uitstroom na competentieversterkende acties	68,8%	70%		→	sep/15
4	AI3.4	Uitstroom werknemers uit collectief ontslag	42,9%	50%	50%	↓↓	sep/15

ABC	Activity Based Costing
ABM	Activity Based management
ABO	Alternerende Beroepsopleiding
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
AMC	Arbeidsmarktcompetenties
BPM	Business Process Management
BSC	Balanced Scorecard
BSO	Beroepssecundair Onderwijs
BTOM	Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CC	Competentiecentrum
CERTO	Certificeringsorgaan voor de outplacementsector
CLB	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
C-IBO	Curatieve IBO
DBO	Dienst Beroepsopleiding (departement Onderwijs en Vorming)
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Elders Verworven Competenties
Federgon	Als Federatie van partners voor werk groepeert Federgon de wervings-, search en selectiebedrijven, de outplacementbedrijven, de uitzendbedrijven, de projectsourcingsbureaus, de opleidingsbedrijven, de interim managementbedrijven en de dienstenchequesbedrijven.
FeGOB	Federatie van Gespecialiseerde centra voor Opleiding, Begeleiding en bemiddeling
FVB	Federatie voor Vakopleidingen in de Bouw
GA	Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek
GOB	Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdienst
GODW	Geletterdheid Op De Werkvloer
GTB	Gespecialiseerde Trajectbepaling en -Begeleiding
HR	Human Resources
IBO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
IBO-DO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming-Deeltijds Onderwijs
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IT	Information Technology
IWT	Innovatie, Wetenschap en Technologie
JOP	Jaarlijks Ondernemingsplan
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
LED	Leer- en Ervaringsbewijzendatabank
MMPP	Medische, Mentale, Psychische en of Psychiatrische problematiek
NT2	Nederlands Tweede Taal / Nederlands voor anderstaligen
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OD	Operationele Doelstelling
OKOT	Onderwijskwalificerende Opleidingstrajecten
OTB	Oriënterende Trajectbegeleiding
OV2	Buitengewoon secundair onderwijs tot sociale aanpassing en arbeidsgeschiktmaking
OV3	Buitengewoon secundair beroepsonderwijs
PAM	Provinciale accountmanager
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PSOP	Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RTC	Regionaal Technologisch Centrum
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
RVB	Raad van Bestuur
SD	Strategische Doelstelling
SIA's	Sociale Interventieadviseurs
SMP	Sluitend Maatpak
SYNTRA Vlaanderen	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
TAZ	Tender activeringsbegeleiding
T50+	Tewerkstelling 50+
TSO	Technisch secundair onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VeGHO	Vereniging van Gentse Havengebonden ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering
VIWZ	Verplicht ingeschreven werkzoekende
VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VSOP	Vlaams Sectoraal Ondernemingsplan
VTE	Voltijds Equivalenten
W ²	Werk- en Welzijnstrajecten op maat
WIP	Werk- en Investeringsplan
WMC	Het project 'Werken met Competenties'
WSE	Werk en Sociale Economie
ZIPC	Zorginnovatieprestatiecontracten
ZIV	Ziekte en invaliditeit

SD1: ACTIVEREN

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 arbeidsmarktbemiddeling.

PROGRAMMA'S

Iedereen Bemiddelaar

PROJECTEN

*Sectorale werking**VDAB - Indicering*

- 18/11/2015 - Op schema

VDAB - Kanalenmix

- 18/11/2015 - Op schema

VDAB - Sluitend Maatpak +

- 18/11/2015 - Op schema

PROJECTEN

VDAB - Sluitend Maatpak +

- 18/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Na positieve evaluatie van de pilootprojecten werd in het voorjaar van 2015 het Sluitend Maatpak+ gelanceerd in heel de organisatie als nieuwe inschattings- en bemiddelingsaanpak passend binnen het programma Iedereen Bemiddelaar. De nieuwe aanpak vraagt een grondige bijsturing van de werkmethodes van de bemiddelaars en krijgt momenteel de ruimte om te landen in de organisatie.

MIJLPALLEN

Knipperlichtscreening ifv dienstverlening op maat

- 19/11/2015 - Gerealiseerd

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/04/2015

Vernieuwde curatieve werking

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

01/01/2015

Einddatum initieel: 01/10/2015

Coaching naar werk

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het aanbod maatgerichte Jobcoaching aan werkzoekenden (sollicitatietraining en attitudetraining) werd als tweedelijnsdienstverlening geïmplementeerd.

De output op 30/09/2015:

- 1/ In de provinciale teams van jobcoaches werd actief aan kennisdeling gedaan. Deze intervisie dient min 4x per jaar georganiseerd te worden.
- 2/ In samenwerking met de interne opleidingsdienst Spoor 21 werden 4 themadagen voor jobcoaches georganiseerd rond AMC-topics.
- 3/ De Themawerkgroep "Solliciteren, attitudes, social media" startte op als inhoudelijk forum en in functie van transversale en interprovinciaal-centrale uitwisseling over nieuwe tools, het verfijnen van de tools en methodieken, samenwerken, over het muurtje kijken, verkenning van de markt,...
- 4/ Er werd een Vlaamse AMC-dag georganiseerd met zes externe sprekers (sept 2015) (doelpubliek= jobcoaches, e-coaches, AMC-webcoaches & Flex-iTrainer, Actief+)
- 5/ uitrol Flex-iTraining Booster met 6 jobcoaches uit W-Vlaanderen, Antwerpen, Vlaams-Brabant (samenwerking Vlaamse Dienstverlening en Provinciale jobcoaches) vanaf de zomer 2015.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Volgende tenders liepen in 2015: TIBB2, TIBB3, TAZbis, SIF, Armoede, BIU.

Output en (waar mogelijk) resultaten 30/09/2015:

- TIBB2: voor de in de periode 1/1/2015 - 30/9/2015 beëindigde en gemeten trajecten wordt een positief resultaat (uitgestroomd naar werk bij de afsluit van het traject) genoteerd van 67%; 78% van de gegarandeerde toeleiding werd reeds gehaald.
- TIBB3: voor de in de periode 1/1/2015 - 30/9/2015 beëindigde en gemeten trajecten wordt een positief resultaat (uitgestroomd naar werk bij de afsluit van het traject) genoteerd van 70,5%; 83% van de gegarandeerde toeleiding werd reeds gehaald
- TAZ bis: op 30/09/15 was met 1127 doorverwijzingen reeds 74% van het jaarobjectief gerealiseerd.
- Voor de armoedetender werd slechts 25% van het vooropgestelde aantal toeleidingen gehaald mede door een latere opstart; meting van positief resultaat is hierdoor nog niet aan de orde.

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 verplichte werkzoekende van 25 tot 54 jaar

PROGRAMMA'S

6e Staatshervorming

PROJECTEN

VDAB - Activering

- 18/11/2015 - Kleine afwijking

VDAB - Maatschappelijke Integratie

- 18/11/2015 - Op schema

PROJECTEN

VDAB - Activering

- 18/11/2015 - Kleine afwijking

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Er werd in de loop van 2015 intensief verder gewerkt aan de operationalisering van de controlebevoegdheid binnen VDAB. Onder andere de uitrol van Sluitend Maatpak+, dat een efficiënte opvolging van het zoekgedrag mogelijk maakt, gebeurde volgens planning (1/4/2015) en ook met de sociale partners werd tijdig een akkoord bereikt over de nieuwe werking. Door het uitblijven van het federaal normatief kader en dus het ontbreken van een juridisch solide basis is de overname van de operationele uitvoering niet mogelijk gebleken in 2015.

De verantwoordelijke van de (toekomstige) controledienst is reeds aan het werk sinds 1/7/15 en heeft ervoor gezorgd dat de controledienst operationeel kan opstarten van zodra er juridisch groen licht is.

De facilitatoren van RVA hebben op 1/4/15 de overstap gemaakt naar VDAB (in afwachting van de overname nog tijdelijk gedetacheerd naar RVA), evenals een 35-tal RVA-collega's gelinkt aan de controlebevoegdheid op 1/7/15.

Over het vrijstellingenbeleid zijn de besprekingen met de sociale partners lopende.

MIJLPALEN

Inkanteling controle op de beschikbaarheid

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/10/2015

Vrijstellingen voor studies/opleidingen

- 19/11/2015 - Op schema

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 31/12/2015

PROCESSEN

Matching op de arbeidsmarkt

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Integratie van de controle van het zoekgedrag in het bemiddelingsproces:

De integratie van de principes van de opvolging van het zoekgedrag werden geïntegreerd in het Sluitend Maatpak+ en tijdig uitgerold.

Controle en sanctionering

19/11/2015 - Nog niet gestart

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Met de sociale partners en de voogdijoverheid werd tijdig een akkoord bereikt over hoe de controle- en sanctioneringsbevoegdheid door VDAB zal worden uitgevoerd. Door het uitblijven van het federaal normatief kader kon echter de juridische basis pas eind 2015 goedgekeurd worden door de Vlaamse Regering, waardoor de implementatie werd uitgesteld naar 2016.

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

INDICATOREN

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

PROJECTEN

VDAB - Youth Guarantee

- 18/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het aanbod voor jongeren werd afgestemd op de Europese richtlijnen van de Youth Guarantee. Er werden onder andere in totaal reeds 4658 jongeren toegeleid voor intensieve bemiddeling en begeleiding naar de tenderprojecten TIBB 2 en TIBB3. Door de Youth Guarantee ook als apart project te programmeren in Traject willen we zichtbaarheid geven aan enkele kleinere maar belangrijke projecten die de VDAB voor deze doelgroep organiseert. Het betrof voor 2015 volgende projecten:

1) ESF-project 'Voortraject voor kwetsbare groepen':

Dit project loopt van 1/1/2014 tot 31/12/2015. Er komt een rapportering in januari 2016 wanneer voldoende monitoringgegevens beschikbaar zullen zijn. Het project zal echter niet verlengd worden omdat de component vindplaats gericht werken in het nieuwe Werkinlevingsproject voor jongeren (of WIJ! bis) als bijkomende activiteit wordt opgenomen.

Stand van zaken eind augustus (dit zijn de meest recente cijfers):

In totaal zijn 916 trajecten opgestart, waarvan 518 door jongeren -25 jaar. Dit betekent dat er 518 jongeren via vindplaatsgericht werken toegeleid werden naar een loopbaantraject.

2) BIU-projecten in Antwerpen en Gent, in samenwerking met de lokale OCMW's:

In Antwerpen werden alle 60 voorziene toeleidingen van jongeren die hun beroepsinschakelingsuitkering (BIU) dreigden te verliezen gerealiseerd; In Gent konden niet alle toeleidingen worden gerealiseerd. De projecten stoppen midden 2016. Er zijn geen nieuwe toeleidingen meer voorzien, de opgestarte begeleidingen kunnen doorlopen tot eind juni en in september leveren de partners een rapport op over de behaalde resultaten.

3) zie OD 2.1

MIJLPALLEN

Samenwerkingsovereenkomst met GO!

- 19/11/2015 - Op schema

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 01/07/2015

Voortrajecten voor kwetsbare jongeren

- 19/11/2015 - Op schema

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

Jongeren die dreigen hun beroepsinschakelingsuitkering (BIU) te verliezen

- 19/11/2015 - Op schema

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

PROCESSEN

Matching op de arbeidsmarkt

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Zie Analyseindicator Youth Guarantee

Werkplekieren

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:

	IBO	ISS	WIJ	BIO
Laaggeschoolde jongeren	1543	336	879	16
Totaal	11388	431	1261	133
Aandeel	14%	78%	70%	12%

Info:

Het aandeel laaggeschoolde jongeren in de totale populatie NWWZ bedraagt 9,5% (december 2015)

IBO is inclusief GIBO/CIBO/IBO-INTERIM en geeft het aantal gestarte contracten in 2015

ISS is het aantal gestarte contracten in 2015

WIJ is het aantal definitieve toeleningen in 2015, zowel WIJ² (362/477) als WIJ³ (517/784)

BIO is het aantal acties in 2015

Heel wat laaggeschoolde jongeren (2774 tussen 01/01/15 en 30/09/2015) kunnen dankzij de producten van werkplekieren een relevante werkvoererervaring op doen en zo hun positie op de arbeidsmarkt versterken of effectief aan de slag gaan. We zien echter dat deze doelgroep in de IBO en de BIO met respectievelijk 14% en 12% ten opzichte van een aandeel van 9,5% in de totale NWWZ populatie beperkt oververtegenwoordigd is. Werkplekieren biedt voor deze doelgroep nochtans een sterke stimulans om duurzaam aan de slag te gaan.

Coaching naar werk

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
OD 1.4 Europese jeugdgarantie inpassen in het bestaande Jeugdwerkplan (JWP):

1) Sinds maart 2015 brengt de VDAB de resultaten van haar inspanningen in kaart aan de hand van zogenaamde kritische succesfactoren. Het aandeel van jonge werkzoekenden waarvan de ondersteuning werd ingeschat ten laatste 4 maanden na inschrijving: Van de 10 011 niet werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar die in hun vierde maand na inschrijving in het tweede kwartaal van 2015 nog niet aan het werk waren, had de VDAB voor 6601 of 65,94 % van de jongere werkzoekenden een inschatting gemaakt van hun nood aan dienstverlening.

2) De rapportering van het aantal laaggeschoolde jongeren die gestart zijn met een competentieversterkende actie zijn nog in ontwikkeling (ksf 1.3.)

3) - De eerste editie van de WIJ! liep af in februari 2015. Van de voorziene 3860 trajecten (de initieel 3710+ de uitbreiding) zijn er in totaal 3589 jongeren gestart met de WIJ. Eind september 2015 waren 2.277 WIJ!-trajecten beëindigd, waarvan 1.112 oftewel 49% op dat ogenblik aan de slag waren.

- Er is een nieuwe WIJ!-oproep gelanceerd in februari. Omdat jeugdwerkloosheid niet enkel een probleem is van de centrumsteden werden de WIJ!-trajecten uitgebreid naar heel Vlaanderen en kunnen meer ongekwalificeerde jongeren instappen in het project (we gaan van 3000 plaatsen in 2 jaar naar 6242 plaatsen in 3 jaar tijd). Goedgekeurde projecten gingen van start op 1/06/2015.

De nieuwe WIJ! is tweeledig:

1) de begeleiding begint met een sterke oriëntering en het in kaart brengen van de competenties en noden van de jongere. Dit leidt tot de opmaak van een concreet actieplan.

2) Op basis van het actieplan begint de remediëring van de randvoorwaarden en de noden tot kwalificering (via korte opleidingen, stages, jobhunting of sollicitatieondersteuning). De jongeren leren ook werken met Mijn Loopbaan zodat ze hun dossier nu en later zelf in beheer kunnen nemen.

Sinds juni zijn er al 780 ongekwalificeerde jongeren gestart in de nieuwe WIJ.

INDICATOREN

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

PROCESSEN

Matching op de arbeidsmarkt

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Sinds 2015 worden de 50- tot en met 55-jarige werkzoekenden niet langer in een aparte 50+-werking begeleid naar tewerkstelling maar worden zij mee opgenomen in het dienstverleningsmodel Iedereen Bemiddelaar.

De 50+-clubs, onder begeleiding van een 50+ bemiddelaar blijven evenwel deel uitmaken van het aanbod, en vormen vooral voor de werkzoekenden vanaf 56 jaar de standaarddienstverlening. Om een geslaagde bemiddeling naar werk te realiseren vraagt deze groep werkzoekenden een meer intensieve begeleiding omdat de sollicitatievaardigheden terug volledig moeten opgefrist worden en de kansen op de arbeidsmarkt vaak beperkter zijn.

Output voor de 50-54 jarigen: (meting 6 maand na label (periode 2014/05-2015/04))

- 3622 infosessies
- 485 50+ clubs
- 242 bemiddelingstrajecten
- 1615 begeleidingstrajecten/persoonlijke dienstverlening

Sluitend bereik na 12 maanden:

50-55: 95%

56-59: 92%

60 en ouder: 99% (Dit zeer hoge bereikcijfer wordt deels bepaald door het relatief geringe aantal te bereiken 60+ers)

Opleiding

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Voor vele 50+ers biedt een competentieversterkende actie een betere kans op tewerkstelling. Dit blijkt, ondanks de nog steeds lage deelname, ook uit de uitstroomresultaten van 50+ers na opleidingstrajecten:

- 794 50-plussers startten tussen 1/1/2015 en 30/09/2015 in een opleidingstraject

- De uitstroom naar werk 6 maanden na opleiding van 50+ers bedroeg in deze periode 61%. Dit is weliswaar lager dan de gemiddelde uitstroom naar werk na opleiding van alle werkzoekenden, maar beduidend hoger dan de gemiddelde uitstroom van 50+ers. (Q3 2015: 34,5%)

PROJECTEN

VDAB - Indicering

- 18/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

De indicering ikv Maatwerk op basis van ICF werd uitgerold in de organisatie. VDAB maakt hierbij een inschatting van de gedragsindicatoren, kijkt of er sprake is van een arbeidsbeperking, bepaalt de rechten en bepaalt het werkondersteuningspakket dat nodig is om een duurzame inschakeling te realiseren. Het maken van deze inschatting neemt op dit moment meer tijd in beslag dan werd berekend. De inschatting is dat deze tijdsintensiviteit zal dalen naarmate men beter met de werkmethode leert omgaan maar nooit tot de ingeschatte 4 uur per inschatting. Er zal permanent meer capaciteit voorzien moeten worden dan aanvankelijk voorzien om de indicering op een kwaliteitsvolle manier te laten verlopen.

MIJLPALEN

Maatwerk collectieve inschakeling en lokale diensteneconomie

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/04/2015

Ondersteuning bieden bij het tot stand komen van het Werk en Zorg-kader

- 19/11/2015 - Op schema

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 31/12/2015

VDAB - Sluitend Maatpak +

- 18/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Na positieve evaluatie van de pilootprojecten werd in het voorjaar van 2015 het Sluitend Maatpak+ gelanceerd in heel de organisatie als nieuwe inschattings- en bemiddelingsaanpak passend binnen het programma Iedereen Bemiddelaar. De nieuwe aanpak vraagt een grondige bijsturing van de werkmethodes van de bemiddelaars en krijgt momenteel de ruimte om te landen in de organisatie.

De dienstverlening aan langdurig werkzoekenden werd met de uitwerking van een bijsturing gestart om deze af te stemmen op het federaal normatief kader voor de activering van werkzoekenden en de Europese richtlijn met betrekking tot de activering van langdurig werkzoekenden.

Daarnaast zal de vernieuwde dienstverlening voor deze doelgroep ook afgestemd worden op het spoor 1 van het nieuwe stelsel voor Tijdelijke Werkervaring dat momenteel in uitwerking is.

MIJLPALEN

Knipperlichtscreening ifv dienstverlening op maat

- 19/11/2015 - Gerealiseerd

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/04/2015

Vernieuwde curatieve werking

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/10/2015

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

De samenwerking met Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB) en de dienst voor Gespecialiseerde Trajectbegeleiding:

De Raad van Bestuur van VDAB en GTB beslisten om een deel van de capaciteit en de deskundigheid van de medewerkers van de 'Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst' in te zetten in een gemengd team voor gespecialiseerde screening, met als doel aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking een efficiëntere inschatting en een betere bemiddeling te bieden.

Na een voorbereidende fase zijn gesprekken opgestart met FeGOB en GTB omtrent een vernieuwd partnerschap inzake gespecialiseerde dienstverlening. In 2016 wordt de samenwerking geconcretiseerd om in 2017 integraal van start te gaan.

Matching op de arbeidsmarkt

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het inschatten van de afstand tot arbeidsmarkt van werkzoekenden:

We zetten in op de competentieversterking van de bemiddelaars op vlak van de inschatting, enerzijds door het goed kenbaar maken en positioneren van de beschikbare tools, anderzijds door het aanbieden van webmodules over dit thema, die tijdens teamoverleg via casebesprekingen verder kunnen verdiept worden.

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

PROJECTEN

VDAB - Maatschappelijke Integratie

- 18/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

In 2015 werd heel wat tijd en energie besteed aan kennisverwerving over PWA / art 60§7/61, via overleg met OCMW's / PWA / VVSG / PWA-platform, stages, onderzoek van huidige regelgeving... De resultaten van een VIONA-studie "PWA-morfologie" is beschikbaar sinds september 2015.

Op 30/10/2015 werd een conceptnota "tijdelijke werkervaring" goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

De PWA-beambten zetten de overstap naar VDAB op 1/1/17 en zullen vanaf dan geen taken ikv PWA en de DC-afdeling binnen een PWA-vzw meer kunnen combineren

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

De verlenging van de WEP+ maatregel en de overgangsregeling naar Tijdelijke Werkervaring:

De maatregel WEP+ werd verlengd tot 30 september 2015. De laatste WEP+ contracten liepen op die datum af. Vanaf 1/7/2015 startte de Subsidie Intensief Werkplekieren op zodat een aanbod voor de WEP+ doelgroep gegarandeerd werd. De toeleiding hiervan loopt tot 31/12/2015. Het toe te leiden objectief is 2500. Hiervan werd op datum 30/9/15 41,7% gerealiseerd. Het aantal toeleidingen ligt in zeer sterk stijgende lijn tijdens het laatste kwartaal 2015.

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-TV1.8C Tevredenheid van burgers over Mijn Loopbaan

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

VDAB-TV1.8B Tevredenheid van werkenden

VDAB-TV1.8A Tevredenheid werkgevers over versterkte info

VDAB-TV1.8D Tevredenheid werkgevers over de vacaturewerking

PROCESSEN

Bemiddelingsacties

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
OD 1.8 Promoten bij werkgevers van de mogelijkheden van Mastervac:

De bemiddelaars en accountmanagers promoten de mogelijkheden van MVAC tijdens hun contacten met werkgevers in kader van de bemiddeling op vacatures. Dit gebeurt zowel tijdens individuele contacten, als tijdens bijlijfsessies, workshops, enzovoorts.

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

PROCESSEN

Coaching naar werk

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
- Het sluitend bereik voor NT2 acties bedraagt Q3 2015 94%, gemeten 6 maand na instroom in de werkloosheid.

- De VDAB werkte in 2015 taalprofielen uit als instrument om talige competenties doelgericht in kaart te brengen. Enerzijds de talige competenties die nodig zijn om een vakopleiding te volgen en anderzijds de competenties om na die opleiding een job in die sector uit te oefenen. Dit instrument is belangrijk voor elke bemiddelaar en instructeur die anderstalige werkzoekenden begeleidt en informeert.

- De VDAB organiseerde de Dag van de Klare Taal. Een van de doelstellingen van de sensibiliseringsactie was het wijder bekendmaken van het NT2-aanbod en de ondersteuning die NT2 kan bieden bij de begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden.

- Het taalactieplan Vlaams-Brabant werd verder uitgevoerd.

Werkplekieren

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
De verankering van diverse vormen van werkplekieren met taalondersteuning:

In het najaar van 2015 werden de eerste vormen van werkplekieren geïntegreerd aangeboden met taalondersteuning, onder andere voor opleidingen schoonmaak, verkoop, bediende, ... In de loop van 2016 wordt hier verder op ingezet met onder andere het geïntegreerd aanbieden van taalondersteuning voor de technische bouw en industrie opleidingen in CC Vilvoorde.

Omwille van de zeer recente opstart staat het registratiesysteem pas sinds kort volledig op punt. De beschikbare gegevens op het moment van rapporteren (Q3) zijn hierdoor nog te beperkt om zinnige interpretatie toe te laten.

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

PROCESSEN

HR-ondersteuning

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het samenwerkingsakkoord VDAB - Jobkanaal:

In overleg met de Jobkanaal-partners werd in de loop van 2015 werk gemaakt van een manier van rapporteren die beter de effecten van de samenwerking in beeld kon brengen. Hierover werd een consensus bereikt, die omschreven werd in een nota. De bedoeling was om hier in de tweede helft van 2015 effectief mee aan de slag te gaan. In diezelfde periode werd echter duidelijk dat de werking van Jobkanaal mogelijk niet verder financieel ondersteund zou worden na aflopen van het huidige EAD-protocol. De nieuwe vorm van rapportering werd om deze reden niet uitgerold in 2015.

Matching op de arbeidsmarkt

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

We dragen bij aan het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt:

We bieden intern een uitgebreid vormingsaanbod aan voor onze medewerkers (o.a. omgaan met andere culturen; integriteit en diversiteit;...). We voeren sensibiliserend onderzoek door o.m. Kansengroepen in kaart. We houden vinger aan de pols via het Stakeholdersforum van de Raad van Bestuur, waarin vertegenwoordigers deelnemen van belangenorganisaties zoals onder andere het Minderhedenforum.

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

PROCESSEN

Bemiddelingsacties

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

OD 1.11 Integratie van een concentrisch bemiddelingsmodel in functie van het invullen van knelpuntvacatures:

De integratie binnen de reguliere dienstverlening werd doorgevoerd en opgevolgd. Er werd aan minder jobdatings en -beurzen deelgenomen dan gepland omdat er zich begin 2015 een terugval voordeed in de vraag naar (buitenlandse) arbeidskrachten, maar deze is intussen terug in stijgende lijn.

Output:

- VDAB organiseerde 2 internationale jobdatings met een deelname van 3 bedrijven in Italië en 10 bedrijven in Portugal.
- VDAB nam in 2015 reeds deel aan 11 sectorale buitenlandse jobbeurzen
- Eind september 2015 waren er reeds 1031 vacatures ingevuld met Waalse kandidaten (VDAB-Forem). We zitten op schema om de doelstelling van 1500 ingevulde vacatures te halen.
- Er zijn 7628 Brusselse werkzoekenden gemobiliseerd tussen januari en september 2015 en dit op de 1094 arbeidsposten doorgegeven door VDAB.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
De interregionale en internationale samenwerking:

In nauw overleg met de Synerjobpartners is initiatief genomen tot uitbreiding van het EURES-partnerschap (geassocieerd partner) in uitvoering van besluit 2012 tot hervorming van EURES.

Eveneens in nauw overleg met de Synerjobpartners zijn adviezen en amendementen geformuleerd met betrekking tot de nieuwe regelgeving van EURES op niveau van de Europese raad, via de permanente vertegenwoordiging van België bij Europa.

Een Strategisch account manager grensarbeid is gestart met het verzamelen van informatie en kennis over de grensarbeid en de verschillende projecten (EaSI en Interreg) die hier op werken. Met als doel tot een betere strategische ondersteuning te komen, kennisoverdracht en afstemming tussen de regio's te realiseren.

VDAB OD 2.1 - OD 2.1 We focussen op het stimuleren van probleemoplossende en zelflerende vaardigheden in de initiële loopbaan.

PROJECTEN

VDAB - Youth Guarantee

- 18/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Door de Youth Guarantee als apart project te programmeren in Traject willen we zichtbaarheid geven aan enkele kleinere projecten die de VDAB voor deze doelgroep organiseert die buiten de reguliere bemiddeling vallen. Er werden in totaal reeds 4658 jongeren toegeleid voor intensieve bemiddeling en begeleiding naar de tenderprojecten TIBB 2 en TIBB3. Het betreft voor 2015 volgende projecten:

Voor 1) en 2) zie OD 1.4

3) de samenwerkingsovereenkomst met het Gemeenschappelijk Onderwijs in functie van een betere overgang van school naar werk:

GO! en de VDAB startten een project waarbij zij visie vormden rond onderwijsloopbaanbegeleiding en waarbij zij 6 pilootscholen begeleiden om een eigen actieplan onderwijsloopbaanbegeleiding uit te tekenen. Structureel regionaal overleg VDAB-GO! werd opgestart in alle provincies en Brussel o.a. i.f.v. betere bekendmaking van de VDAB-tools die de overgang onderwijs-arbeidsmarkt ondersteunen. Het GO! stimuleerde zijn scholen om laatstejaarsleerlingen in te schrijven als schoolverlater.

MIJLPALLEN

Samenwerkingsovereenkomst met GO!

- 19/11/2015 - Op schema
- Verantwoordelijke:** Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 01/07/2015

Voortrajecten voor kwetsbare jongeren

- 19/11/2015 - Op schema
- Verantwoordelijke:** Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

Jongeren die dreigen hun beroepsinschakelingsuitkering (BIU) te verliezen

- 19/11/2015 - Op schema
- Verantwoordelijke:** Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

SD2 INVESTEREN

VDAB OD 2.2 - OD 2.2 We zetten in op een gefundeerde studie- en beroepskeuze door reeds op school te starten met het ontwikkelen van loopbaancompetenties en leerlingen tijdig te informeren over de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
OD 2.2 Samenwerking VDAB - Onderwijs:

Samen met de overige leden van de VLOR-commissie leren en werken stelde de VDAB een advies op over de warme overdracht. Verder bouwend hierop werden de contacten met DBSO i.f.v. warme overdracht in alle provincies en Brussel versterkt.

Output:

- 56 leerlingen uit 4 scholen namen deel aan het project S(t)imulerend kiezen i.s.m. IPV.
- In overleg met het departement onderwijs, Syntra Vlaanderen, RTC Netwerk en in afstemming met de RTC's en de onderwijskoepels/-netten werden de 72 u. omgevormd tot 10 dagen, waarbij de leerkrachten zelf de opleiding geven op VDAB-infrastructuur i.p.v. dat de instructeurs dit doen. Deze regeling ging van start op 01-9-2015. Het eerste schooljaar is er ruimte voorzien voor opleiding en coaching van leerkrachten.

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 - Duaal Leren

- 18/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
 - De VDAB participeerde actief aan traject21, de interne visieoefening van Syntra Vlaanderen rond duaal leren, en aan het kernteam van het transnationale ESF-project van het departement WSE dat tot doel had beleidsaanbevelingen te formuleren m.b.t. de optimalisering van het stelsel van leren en werken in Vlaanderen, m.n. van de werkcomponent. Deze aanbevelingen zijn intussen gevalideerd.
 - De VDAB maakte deel uit de stuurgroep van de evaluatie van het decreet leren en werken.De VDAB werkte mee aan de totstandkoming van de conceptnota bis duaal leren, waarin verduidelijkt is wat de rol van de VDAB is bij duaal leren in het secundair onderwijs.
 - VDAB lanceerde in september 2015 de werkplekdatabank WeLP, die op termijn ook ingezet zal worden voor duaal leren.

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

Opleiding

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Competentieversterking van werkzoekenden:
 - In de periode okt. 2014-sept. 2015 werden 5797 opleidingsjaren OKOT-VDAB beëindigd (alle onderwijsniveaus samen, zowel de één als de meerjarige opleidingen). 4286 van deze 5797 opleidingsjaren (74%) werden succesvol beëindigd. Bij 1563 hiervan behaalden cursisten hun eindexamen.
 - Globaal genomen wordt de doelstelling van 70% uitstroom naar werk gehaald, met een uitstroomcijfer van 75,4% (maart 2015, uitstroom van de cursisten van schooljaar 2013-2014) over alle OKOT-VDAB heen. Voor de trajecten met lage uitstroomcijfers werden bijsturingen ondernomen.
 - Er werden in okt. 2014-sept. 2015 5366 OKOT-VDAB gestart, waarvan 4212 voor de social profit. 739 van deze 5366 waren trajecten voor een diploma secundair onderwijs.
 - De partnerschappen met onderwijs rond de OKOT-VDAB werden versterkt. Dit proces werd wel bemoeilijkt door de afschaffing van de consortia volwassenenonderwijs.
 - In schooljaar 2014-2015 werden er over alle provincies heen 57 groepen OKOT-VDAB excl. social profit georganiseerd. 29 daarvan omvatten werkplekleren in de vorm van een opleidingsstage. De social profittrajecten omvatten steeds stage.
 - De VDAB diende vanuit een breed partnerschap onderwijs-werk het ESF-innovatieproject 'Qualification@work' in, dat de realisatie van duale OKOT tot doel had. Dit project werd goedgekeurd, maar zonder financiering.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Output:

- 8694 leerlingen bereikt in 2015 met campusacties, schoolverlatersdagen, transit (voor schooljaar 2014-2015, ligt inzet capaciteit voor deze acties en bereik op voorjaar 2015)
- 243 onderwijsprofessionals bereikt met info over arbeidsmarkt voorjaar 2015 (leerkrachten, CLB medewerkers, directies.) (voor schooljaar 2014-2015, ligt inzet capaciteit voor deze acties en bereik op voorjaar 2015)
- 39.030 leerlingen namen deel aan SID-In's in elke Vlaamse provincie (nuancering: bereik voor heel de beurs, geen cijfers beschikbaar stand VDAB)
- Schooljaar 2014-2015: 663 transitietrajecten (voor jongeren met arbeidsbeperking)
- 518 opgestarte trajecten voor jongeren bereikt via Vindplaatsgericht werken (ESF oproep kwetsbare doelgroepen)

De samenwerkingsovereenkomst met Ambrassade:

- Het TrustyLabel Ambrassade/Vlaamse Jeugdraad werd behaald voor onze jongerenwebsite en het aanbieden van kwaliteitsvolle informatie voor jongeren.
- Meewerken project #WatWerkt? over beeldvorming bij jongeren in hun zoektocht naar werk
- VDAB schreef mee aan de nieuwe editie Jongerengids voor de thema's Werken (doelgroep 16+) en Centen (doelgroep 11-15 jaar). Bekijk de vernieuwde jongerengids: <https://jongerengids.be/>
- De Ambrassade brengt daarnaast ook 40 infolders uit voor jongeren vanaf 12 jaar. Die gaan dieper in op een specifiek thema. Ze worden besteld door allerlei instanties over heel Vlaanderen (scholen, CLB, JAC's, JIP's, dokters, psychologen, bijzondere jeugdzorg,...) "Afgestudeerd, wat nu" en "Werk zoeken" zijn twee van die folders die door VDAB inhoudelijk werden

Communicatie:

- Campagne 'Ervaring Werkt' gericht op informeren van jongeren over o.a stages en vakantiejobs in samenwerking met Adecco, VOKA, Unizo en VRT. Bereik: meer dan 1000 jongeren en bedrijven geïnformeerd.
- Campagne vakantiejobs/ Check Campagne: Competenties die je haalt uit vakantiejobs centraal zetten
- Organisatie Doe-DAG: S.T.E.M. voor de toekomst, gericht op schoolgaande jongeren en jonge werkzoekende ifv oriëntering naar technische opleiding of beroep.
- Nieuwe onderwijspagina: www.vdab.be/onderwijs voor onderwijspartners

Labo Nieuwe Dienstverlening:

- Lancering Vick.Vlaanderen met o.a. Mentor-App

PROJECTEN

VDAB - Beheer Competentieversterking

- 18/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Dit project zit nog in de analysefase en zal in 2016 verder vorm krijgen.
Met betrekking tot de mijlpaal 'Uitrol Vlaamse Kwalificatie Structuur' werd verder bijgedragen aan de beroepskwalificatiedossiers. Er werden intussen reeds 195 erkende beroepskwalificaties opgesteld.

MIJLPALEN

Kwaliteit van werkplekieren waarborgen

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

Uitrol Vlaamse Kwalificatie Structuur

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

Sectorale werking

MIJLPALEN

De sectorale werking binnen iedereen Bemiddelaar

- 19/11/2015 - Op schema
Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

Vraaggerichte bijsturing van het opleidingsaanbod

- 19/11/2015 - Op schema
Verantwoordelijke: Jeroen Peeters
Geplande start: 01/01/2015
Einddatum initieel: 31/12/2015

PROCESSEN

Werkplekieren

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Werkplekieren (WPL) is een verzamelnaam voor verschillende opleidingsvormen, met als gezamenlijk bindmiddel dat (een deel van) de opleiding op de werkvloer doorgaat. Aldus wordt de opleiding in een realistische context ingebed, zodat deze aan efficiëntie wint. WPL leidt dan ook naar een verhoogde uitstroom van werkzoekenden: 72% van de cursisten was aan het werk 6 maanden na het einde van een opleidingstraject met WPL, terwijl de uitstroom voor cursisten zonder WPL slechts 62,7% bedroeg.
Daarom wil VDAB werkplekieren frequenter en flexibeler inzetten in de werking. Eind september 2015 bevatte 59,7% van de beëindigde opleidingstrajecten een vorm van WPL. Daarmee wordt de stijgende trend van de voorbije kwartalen bevestigd.

Gestart tussen 1/1/2015 en 30/09/2015:

- IBO (totaal): 11.819
- Aandeel opleidingstrajecten mét WPL tov totaal: 59,7%
- Uitstroom opleidingstrajecten mét WPL: 72,1% (tov 62,7% zónder WPL en 68,3% totaal)

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

OD 3.1 De betrokkenheid van sectoren versterken bij de kwaliteit en kwantiteit van werkpleklers en in het bijzonder IBO:

Met de sectorale paritaire organisaties werd afgestemd wat hun bijdrage kon zijn in het stimuleren en ondersteunen van werkpleklers en in het bijzonder IBO. 85% van de IBO's worden georganiseerd in de bedrijven die behoren tot de sectoren waarmee de VDAB samenwerkt. Uit deze gerichte samenwerking met de sectoren blijken volgende engagementen: focus op kwaliteit en opleidingsplannen; bevorderen van de waarde van IBO; administratief en inhoudelijk ondersteunen van werkgever bij het IBO-traject; bevorderen HR-aanpak bij bedrijven (mentorschap); wederzijdse kennisoverdracht VDAB en sectoren.

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

Zie luik 'Premies en tegemoetkomingen: rapportering 2015' voor rapportering over de opleidingscheques

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

PROJECTEN

VDAB - Werken met Competenties

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

In 2015 werd verder gewerkt aan de verfijning van de matchingstool en werd de functionaliteit toegevoegd om competenties te laten onderschrijven door derden. Er werden overeenkomsten afgesloten met geïnteresseerde PES'en die deze technologie willen overnemen.

MIJLPALLEN

Competentiegericht matchen inbedden in de reguliere dienstverlening

- 19/11/2015 - Gerealiseerd

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 01/04/2015

Verworven competenties worden erkend door een daartoe aangestelde organisatie

- 19/11/2015 - Gerealiseerd

Verantwoordelijke: Jeroen Peeters

Geplande start: 01/01/2015

Einddatum initieel: 31/12/2015

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het verder zichtbaar maken van elders verworven competenties:

Het aantal beoordelingen van ervaringsbewijzen via een samenwerking met VDAB bedroeg eind september 2015: 408. Door een aanpassing van de cao voor de zorg steeg het aantal kandidaten voor het ervaringsbewijs poetschulp sterk. Om dit te kunnen ondervangen heeft de VDAB een samenwerking aangegaan met een ander bestaand testcentrum. Er werd op 1 december 2015 een ESF-oproep gelanceerd om het nieuwe EVC-verhaal (cf. conceptnota EVC) voor te bereiden. Projecten kunnen indienen vanaf 1 december 2015 tot midden 2017. Alle projecten lopen af op 31 maart 2018. Het beleidsdomein Werk zal met het beleidsdomein onderwijs een gezamenlijk plan van aanpak uitwerken worden om zo snel mogelijk te komen tot de ontwikkeling en goedkeuring van standaarden, minstens voor de vraaggerichte ervaringsbewijzen.

Sinds september 2015 is het tweede spoor van het driesporenbeleid EVC binnen Werk opgenomen in Mijn Loopbaan. De burger kan nu niet alleen zijn competenties zichtbaar maken (spoor 1) en certificaten verworven via EVC terugvinden (spoor 3), maar kan ook zijn competenties laten waarderen door een derde, bijvoorbeeld zijn werkgever.

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

PROCESSEN

Loopbaandienstverlening

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het evaluatierapport was overwegend positief.

Na twee werkingsjaren van de loopbaancheques zijn er 153 loopbaancentra met 1025 vestigingen en hebben 22 642 mensen loopbaanbegeleiding gevolgd. Er is een toename van loopbaanbegeleiding met bijna 87%. Deze stijging zet zich in najaar 2015 nog steeds door (en d.i. evenzo te verwachten in 2016). Het relatieve aandeel kansengroepen is gedaald van 26% ('onder ESF' periode) naar 21%. In absolute cijfers stijgt wel het aantal oudere werknemers (+101%), laaggeschoolden (+36%) en allochtonen (+25%). Het bereik van werkenden met een arbeidshandicap in loopbaanbegeleiding is echter met 42% gedaald.

In de schoot van het VESOC wordt verder bekeken hoe het loopbaanlandschap eventueel kan worden bijgestuurd om de vastgestelde knelpunten te verhelpen.

De rol van de bemiddelaar in het aanbieden van eerstelijns loopbaandienstverlening werd scherp gesteld. Het geven van 'loopbaanadvies' werd nader gedefinieerd als het houden van een verkennend en informatief gesprek met de klant. Loopbaandienstverlening is ingestroomd in Iedereen Bemiddelaar/SMP+. Bemiddelaars werden ondersteund via een informatieve Webinar en een virtueel contactmoment tussen loopbaancentra en bemiddelaars.

Met betrekking tot de toekomstige rol van de bijblijfwerving in de loopbaandienstverlening werd door VDAB een nota opgemaakt in overleg met de vakbonden en het departement WSE. Deze kan in de loop van 2016 aanleiding geven tot een bijsturing van de huidige taken die door de bijblijfwerving worden opgenomen.

Herstructureringsbegeleiding

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

De uitstroom naar werk van werknemers na collectief ontslag stijgt licht ten opzichte van 2014. Het sluitend bereik van de doelgroep daalt echter ten opzichte van vorig jaar tot 82% en omdat de warme overdracht na 3 maanden maar licht toeneemt blijft het ambitieuze doel van 100% nog buiten bereik.

- Uitstroom naar werk van werknemers getroffen door collectief ontslag: 54,5% (Q2 2015)
- Sluitend bereik Activerend Herstructureren 6 maanden na instroom: 100% Resultaat: 91,6% (periode 2014/05-2015/04)
- Warme overdracht na outplacement naar de VDAB: Resultaat: 81,5% (periode 2014/08-2015/07 : bereik na 3 maanden)
- EGF-dossier Ford Genk: bij opmaak van dit rapport werd het eerste EGF dossier voor sluiting Ford Genk goedgekeurd door de Europese commissie. De volledige projectperiode loopt van 1/07/2013 – 23/12/2015.

VDAB 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

- 19/11/2015 - Kleine afwijking

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het HR-advies aan KMO's en andere bedrijven uitbouwen en promoten:

VDAB zette in 2015 verder in op een verbeterde afstemming en samenwerking met de relevante partners binnen het brede HR-domein: agentschappen binnen de relevante beleidsdomeinen, het opzoeken van complementariteit en wisselwerking met de actoren binnen het beleidsdomein EWI, sectoren, koepelorganisaties, kernspelers op de markt, enz. Concreet betekent dit samenwerking met projectontwikkelaars, deelname aan PO-overleg, sectorconvenanten, bijblijfsessies in samenwerking met sociale secretariaten,...

VDAB OD 4.3 - OD 4.3 We stimuleren ondernemerschap bij werkzoekenden.

PROCESSEN

Coaching naar werk

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Informeren en sensibiliseren van werkzoekenden met ondernemersaspiraties:

Continuïteit van de begeleiding is, gezien het aflopen van het ESF-project onder oproepnr 286 op 31/12/2015, verzekerd door het nieuwe ESF-project (oproepnr 314) dat loopt van 01/07/2015 tot en met 31/12/2017. De gedeelde (co)financiering vanuit VDAB, Syntra Vlaanderen en Agentschap Ondernemen met elk 20%, naast de 40% vanuit ESF, zorgt voor een bredere gedragenheid en inhoudelijke betrokkenheid. De onzekerheid over de cofinanciering en de continuïteit van het project heeft geleid tot een tijdelijke daling van de instroom.

Output:

- 530 trajecten maak werk van je zaak
- 116 trajecten starterslabo

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

PROCESSEN

Arbeidsmarktinformatie

- 19/11/2015 - Op schema

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Na afstemming met beleid en sectoren, werd de nieuwe methodologie voor de knelpuntberoepen gefinaliseerd en een eerste keer toegepast.

Door middel van de 'knelpuntintensiteit' kunnen we de knelpuntberoepen rangordenen zodat we gericht kunnen inspelen op de zwaarste knelpuntberoepen.

Met de lancering van de nieuwe Arvostat werd het aanbod aan publiek beschikbare werkzoekende- en vacaturecijfers visueel veel aantrekkelijker gemaakt.

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

- 18/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
Het project zit voornamelijk nog in de analysefase. De eerste basiselementen zullen worden opgeleverd in de loop van 2016. Een eerste stap is gezet om de informatie rond partnerschappen en partners te verzamelen via een IT-ontwikkeling.

PROCESSEN

Samenwerkingsbeheer partners

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
De samenwerking met de sectoren:

De samenwerking van de VDAB met de sectoren betreft in hoofdzaak een samenwerking met de paritaire vormingsfondsen. Deze samenwerkingen worden afgestemd op de sectorconvenants tussen de sectorale partners en de Vlaamse regering en omvatten naast opleidingsdoelen voor werkzoekenden, werknemers en leerlingen ook engagementen op het terrein van uitwisseling van sectorale arbeidsmarktinformatie, werkplekleren, oriëntatie, screening.

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

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
De uitbouw van partnerschappen in co-regie:

Het groeiplan klantenstrategie lokale besturen gaat gestaag vooruit. In alle provincies hebben we samenwerkingsovereenkomsten met de voornaamste (centrum)steden en OCMW's. De tevredenheid van de lokale besturen over de samenwerking met de VDAB is gestegen van 65,70 naar 73,10 %, een stijging van bijna 8%. De ESF-oproep voor trajectbegeleiding art. 60 was een mooie aanleiding om met een aantal OCMW's waarmee we nog geen samenwerking hadden, samenwerking op te starten.

VDAB OD 6.1 - OD 6.1 We dragen de Europa 2020 strategie uit en zetten het OP ESF uitdrukkelijk in om de 2020-ambities in Vlaanderen te bereiken.

PROCESSEN

Samenwerkingsbeheer partners

- 19/11/2015 - Op schema
Duiding bij jaarevaluatie 2015:
OD 6.1 Maximaal benutten van de mogelijkheden van de Europese subsidieagentschappen om de 2020 ambities te realiseren:

In de begroting van 2015 werd een bedrag ingeschreven van 31,9 mio euro aan Europese middelen. Dit objectief zal naar alle waarschijnlijkheid bereikt worden.

PROJECTEN

VDAB - VDAB Service Platform en Open Data

18/11/2015 - Kleine afwijking

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

- Projectvoorstel ingediend bij de Europese Commissie ikv Horizon2020 programma voor het verkrijgen van financiering voor dit project. Beslissing van de EC in november was negatief.
- Verschillende services zijn beschikbaar en worden al in de praktijk op ad hoc basis gebruikt.
- Beheerskader om de services en hun afnemers op een uniforme manier te behandelen is klaar voor goedkeuring door de verschillende beleidsfora.
- technologische infrastructuur om de services veilig, schaalbaar, en gebruiksvriendelijk te beheren is in opbouw.
- open data platform is beschikbaar en wordt operationeel beheerd (cfr. www.vdab.be/trends/open_data)

INTERNE WERKING

§1: Bijdrage VDAB aan de doelstellingen van Bestuurszaken:

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

OD 1.1 Management ondersteunende Diensten.

PROJECTEN

Optimalisatietrajecten naar aanleiding van de besparingen in de werkingsbudgetten

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

VDAB heeft de voorbije jaren al het merendeel van de opgelegde personeelsbesparingen gerealiseerd door een stringent vervangingsbeleid binnen alle directies, een intern heroriënteringsbeleid en een quasi-wervingsstop extern. Diverse flankerende optimalisatietrajecten werden opgezet.

De andere werkingskosten vertonen een dalende trend door beheersing van de IT-kosten, een doorgedreven facilitair management (bv energiebeheer) en responsabilisering van de budgethouders. Besparingsobjectief werd gerealiseerd.

Kostenbatenanalyse in het kader van de geïntegreerde dienstencentra : Vlimpers

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Interviews met projectleiding achter de rug. Informatie ifv kostenbatenanalyse Vlimpers overhandigd aan PWC.

OD 1.5 Eén vastgoedbeleid voor de Vlaamse Overheid.

PROCESSEN

Facility FAC: Toepassing richtlijnen Vlaamse Overheid ivm vastgoedbeleid, energie-efficiëntie, het nieuwe werken en duurzaam aankoopbeleid.

Algemeen Vastgoedbeleid VO:

De VDAB behoort tot de (13) entiteiten met de grootste vastgoedportefeuille. In die hoedanigheid werden de VDAB-vastgoedprocessen (extern) kritisch in kaart gebracht en geanalyseerd met afspiegeling t.o.v. processen van professionele private actoren. De score/beoordeling was zeer gunstig. In kader van de afstemming van het VDAB-vastgoedbeheer met het Algemeen Vastgoedbeleid Vlaamse Overheid participeert de VDAB aan de beslissingen van de 'V13' (het beslissingsorgaan VO), neemt deel aan de Vastgoedfora (overlegforum voor themalist kennisuitwisseling inzake vastgoed) en initieert het gebruik van het aangereikte vastgoedinstrumentarium (vastgoeddatabase; interne vastgoedmarkt; procesafstemming)

Energie-efficiëntie:

In 2015 werden verschillende maatregelen inzake energiebeheer/besparing genomen die bijdragen tot de optimale invulling van art. 5 van de richtlijn 2012/27/EU. Impliceert dat op basis van de gegevens uit het energiekadaster, de resultaten van de energieaudits en de potentiële scans, de maatregelen worden geselecteerd die een verbetering inhouden op vlak van comfort, energie-efficiëntie; het verlagen van de onderhoudskosten, vernieuwen installatieonderdelen. De investeringen met hun nut worden afgewogen tegenover het besparingspotentieel en worden ingepast in de jaarlijkse beschikbare budgetten. In 2015 werd het VDAB-energiebeleidplan voor de periode 2015-2020 uitgewerkt en goedgekeurd door het management.

Het nieuwe werken - zie ook OD 3.2.:

In 2015 werd de Visienota over het Nieuwe werken uitgewerkt en voorgelegd aan het Directiecomité. De nota had als doel de grondstenen te leggen voor een gedragen VDAB-visie op HNW en een overkoepelend kader aan te reiken voor de reeds lopende initiatieven. Er werd een stuurgroep opgericht die de uitrol van het HNW-concept binnen de VDAB, zal begeleiden. Met de toetreding tot het 'Levend Netwerk' beoogt de VDAB de vereiste kennisopbouw en ervaringsuitwisseling met andere organisaties die in het implementatietraject van HNW meer gevorderd zijn.

Duurzaam aankoopbeleid:

Afhankelijk van de aard van de opdracht worden duurzaamheidscriteria opgenomen in de lastenboeken waarmee wordt rekening gehouden bij de gunning. Door het verankeren van de Milieucel in het aankoopproces en het afsluiten van een aantal duurzame raamovereenkomsten

SD 2 VDAB is radicaal digitaal.

PROJECTEN

Electronische facturatie

In 2015 ontvangt de VDAB ongeveer 40.000 leveranciersfacturen, waarvan 25% volledig elektronisch, 50% via PDF/mailings en 25% via papier. Dankzij een nieuwe e-mailprocessor, aangepaste OCR-herkenningssoftware en steeds toenemende optimalisatie en automatisatie in de processen, worden de elektronische files, de PDF- en papieren facturen automatisch verwerkt. Deze verregerende e-invoicing is mogelijk door het aankoopproces mee te integreren in de verbetervoorstellen.

SD 3 VDAB heeft een modern HR beleid.

OD 3.2 Inzetbaarheid verhogen

PROJECTEN

Het Nieuwe Werken: Uitwerken van een mijlpalenplan HNW waarbij de alle aspecten van het nieuwe werken mee opgenomen worden (huisvesting, HR, ICT,...)

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Visiebepaling HNW binnen VDAB; oprichting Stuurgroep HNW;
uitwerken mijlpalenplan voor uitrol HNW 2016;
opvolging en evaluatie reeds lopende pilots binnen VDAB; benchlearning met peerorganisaties.

PROCESSEN

Er wordt een proactief rekruterings- en wervingsbeleid ontwikkeld gebaseerd op het ondernemingsplan. Een efficiënte en klantgerichte personeelsadministratie zal worden geïmplementeerd. Er wordt werk gemaakt van een positief aanwezigheids- en welzijnsbeleid gekaderd in de nieuwe wet op het psychosociaal welzijn.

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Met de directies wordt gewerkt aan een proactief wervingsbeleid. Er is een update van het personeelsplan gereed. De ontwikkeling van het personeelsloket en de inrichting van de back office is voorbereid voor implementatie op 1.1.2016. Een integrale aanpak welzijn is in opmaak. De uitrol van het reïntegratiebeleid is gerealiseerd. De betrokken medewerkers van de ondersteunende diensten zijn geïnformeerd en gesensibiliseerd hoe met stress en burnout om te gaan. Implementatie van risico-analyse. Daarnaast zijn 5 nieuwe vertrouwenspersonen geselecteerd en opgeleid.

OD 3.7 De kracht van diversiteit benutten

PROCESSEN

Het bevorderen van de diversiteit binnen het personeelsbestand

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

- De groepspaden zijn aangepast aan de nieuwe streefcijfers
- Er zijn focusgroepen georganiseerd ivm leeftijdsbewust personeelsbeleid / collega's met een migratieachtergrond
- De IAO-principes zijn toegepast bij het uitschrijven van het diversiteitsbeleid
- Er zijn voorstellen uitgewerkt die kwamen uit de verschillende werkgroepen

SD 4 VDAB voorziet dienstverlening in functie van maatschappelijke opdrachten.

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

PROCESSEN

Financiële rapportering: Versterking van het financieel management

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

Het activity based costingmodel ABC maakt de relatie transparant tussen middelen, processen en producten (output) en werd verbeterd door aanpassingen in de tijdregistratie van het personeel (time driven activity bases costing). Er zijn in 2015 stappen gezet om via ABC bouwstenen aan te reiken voor plannen/businessplannen en Europese subsidiedossiers. Aanpassingen zijn doorgevoerd om de kostobjecten af te stemmen op het brede VDAB managementsysteem BPM.

OD 4.3 Neutrale en integere dienstverlening

PROCESSEN

Organisatiebeheersing:

De VDAB werkt verder aan organisatiebeheersing en neemt voortdurend initiatieven om verder te evolueren naar een maturiteitsniveau 4 voor de resterende thema's. Op basis van een uitgewerkt integriteitskader en het waardenverhaal wil de VDAB integriteit voortdurend onder de aandacht brengen en integreren. Risicovolle en gevoelige processen worden gedetecteerd in het kader van BPM en er worden maatregelen aan gekoppeld.

Duiding bij jaarevaluatie 2015:

De VDAB beschikt over een gedragen visie over integrale integriteit.

§2: VDAB Beleidsplan Duurzaam Ondernemen

VDAB won in 2015 de wedstrijd 'Meest duurzame Vlaamse overheidsorganisatie, uitgereikt door de DAR Duurzame Ontwikkeling. Uit het juryrapport: 'VDAB kwam als sterkste kandidaat uit de bus, onder andere omdat ze duurzaamheid zeer breed invult en continu op zoek gaat op welke manier ze daar nog verder in kunnen gaan. Participatie zit in hun genen. Duurzaamheid wordt niet enkel in de interen werking meegenomen maar ook steeds meer in de opleidingen die zij voorzien. Ze verrassen ook omdat ze zeer creatief nadenken op welke manier knelpunten kunnen aangepakt worden'.

De VDAB is beleidsmatig geëvolueerd van een milieubewuste entiteit naar een duurzaam ondernemende. De expertisecel 'Duurzaam Ondernemen' (DO) stelt een tweejaarlijks beleidsplan 'Duurzaam Ondernemen bij de VDAB' op.. In dit beleidsplan is een belangrijke rol weggelegd voor de provincies. Elke provincie integreert DO in het provinciaal jaarlijks ondernemingsplan 2015.

SD1: Beleidsinstrumentarium gebruiken als push-factor voor integratie van duurzaam ondernemen in de bedrijfsvoering

OD 1.1: Uitbouw strategische signaalfunctie duurzaam ondernemen in eigen besluitvormingsprocessen en – structuren

- Beleidsplan DO 2013-2015 gevalideerd door DC, geïntegreerd in provinciale JOPS en wordt 2 keer per jaar opgevolgd door het Directiecomité.
- Alle provinciale directeurs worden jaarlijks geëvalueerd op inspanningen inzake DO
- Opvolging door provinciale DO-team (in 3 provincies)
- Duurzaam Ondernemen verankerd in de bestaande processen via Business Process Management

OD 1.2: Integratie van duurzaamheidscriteria in overheidsopdrachten

- De VDAB levert haar bijdrage aan het engagement van de Vlaamse overheid om tegen 2020 100% duurzame overheidsopdrachten te plaatsen.
- In de aankoopprocedures voor leveringen worden standaard duurzaamheidscriteria opgenomen die tot 15% bepalend zijn bij de aankoopbeslissing.
- Ook binnen de regie stimuleert en ondersteunt de VDAB duurzaam ondernemen bij haar partners

SD2: Verduurzaming van onze dienstverlening (focus op onze corebusiness)

Nieuwe technologische ontwikkelingen maken een groene, duurzame economie mogelijk. Zo'n economie vraagt goed opgeleide werknemers die deze nieuwe technologieën kunnen hanteren. Daarom hervormt VDAB zijn opleidingsaanbod. Doel: de juiste groene vaardigheden ontwikkelen bij cursisten, en hen klaarstomen voor de groene banen van morgen.

- **De verduurzaming van de bouwopleiding in kader van BEN-actieplan en EU2020** samen met de bouwsector, de sociale partners van de bouwsector, technische kenniscentra, onderwijsinstellingen en de Vlaamse Overheid. Focus op energiebesparing, isoleren van de bouwschil, ventileren, luchtdicht bouwen, renovatie, houtskeldebouw, hernieuwbare energie, groendaken en groene gevels. Ter ondersteuning van de sensibilisering rond duurzaam bouwen is er vanuit VDAB een portaalsite uitgewerkt. Deze portaalsite <http://www.vdab.be/duurzaambouwen/> is het doorverwijsluik naar de verschillende opleidingsverstrekkers en relevante actoren op het domein van duurzaam bouwen

- **Het 'Lean and Green' plan van aanpak** zit op schema. De award is een erkenning voor bedrijven die zich engageren om hun CO2-uitstoot van logistieke en transportactiviteiten met minimaal 20 % te verminderen binnen een termijn van 5 jaar. Enerzijds zorgt VDAB ervoor dat haar transport- en logistieke activiteiten op een nog meer duurzame manier gebeuren, anderzijds benadrukt VDAB hiermee haar maatschappelijke voorbeeldrol. Door haar activiteit als opleider is er ook schaalvergroting van de maatregelen omdat de cursist het geleerde later in het beroepsleven zal toepassen.

- Hiervoor hebben we een gedetailleerd plan uitgewerkt, waarin alle maatregelen worden beschreven en cijfermatig onderbouwd. Het implementeren van deze maatregelen hebben reeds geleid tot een CO2-besparing van 20,96%.

De lean and green award betekent een meerwaarde voor VDAB omdat:

het bijdraagt om onze ecologische voetafdruk te verkleinen

het voor VDAB kostenbesparende maatregelen kan inhouden

het zorgt voor extra visibiliteit hoe we als VDAB bezig zijn met duurzaam handelen

- VDAB focust op een steeds evoluerende arbeidsmarkt en zorgt ervoor dat ze mee is met de nieuwste technologieën zoals de groene voertuigtechnologie. VDAB zet maximaal in op de competentieversterking van nieuwe aandrijftechnologieën: hybride, elektrisch en CNG gestuurde voertuigen.

- 3D-printing wordt geïntroduceerd in de opleidingen van de CAD-tekenaars. Deze technologie vermindert aanzienlijk het materiaalverbruik tegenover de huidige CNC-verspaningstechnieken waar er meer restmateriaal en afval wordt geproduceerd bij het vervaardigen van werkstukken. Hiermee maakt VDAB werk van het duurzaam omgaan met grondstoffen en reduceren van afval in de beroepsopleidingen.

SD3: Verduurzaming van interne werking van VDAB (focus op de ondersteunende processen)

OD 3.1: ISO 14001 als motor voor een dynamische milieuzorg (systeem + wettelijke vereisten)

Het ISO14001 certificaat werd herbevestigd, 2 Non-conformiteiten vastgesteld hiervoor werd een nota en een actieplan uitgeschreven. Binnen de nieuwe certificatiecyclus 2015 - 2017 ligt de klemtoon op de nieuwe CLP-wetgeving: gevaarlijke stoffen correct en systematisch implementeren. Een volledig actieplan is uitgewerkt en wordt geïmplementeerd.

OD 3.2: Milieuprestaties continu verbeteren (resultaten 2014)

De belangrijkste directe milieu-impact en kost situeert zich in de energieresultaten:

	2004	2013	2014	2014/2013	2014/2004
Elektriciteit (kW)	11863454	10645087	9513218	89,37 %	80,19 %
Vewarming (kW)	30022312	29078803	28644714	98,51 %	95,41 %
Water (m³)	54431	52112	44327	85,06 %	81,44 %

- Het streefdoel om ISO 50001 te integreren tegen 30/06/2017 zal de performantie van het energiebeheer en –monitoring aanzienlijk verhogen.
- Het papierverbruik is verder gedaald: van 56.905 naar 53.800 riemen, hetzij 46% minder dan in 2004
- Het aantal externe kopieclicks neemt verder af: van 10.616.224 naar 8.252.028 clicks hetzij -60% tov het jaar 2000
- Het aantal bulkbiljetten voor dienstopdrachten is gestegen van 30.563 tot 33.476 en is hiermee het hoogste aantal ooit. De verhouding verplaatsing openbaarvervoer en fiets neemt toe tov het aantal autokm bij opdrachten
- Het aantal km in dienstopdracht met wagen/moto stabiliseert
- Het aantal dagen thuiswerk neemt significant toe tot 17.634 dagen tov 11.579 in 2013
- De occasionele woon-werk fietsverplaatsingen nemen toe; het aantal fietskm woon-werk, evenals het aantal dienstfietskm nemen toe
- Het hergebruik van afgeschreven kantoormeubilair is significant gestegen door een structurele samenwerking met de Kringloopwinkel: 2.329 stuks meubilair kregen een 2de leven op deze wijze
- De globale kostprijs voor afvalophalingen daalde met ca 5% tot 410.165 EUR
- De gerealiseerde milieuprestaties zijn het resultaat van zowel centrale werking en aansturing als van provinciale en lokale toepassing en attitudes en de werking van de DO-teams.
- De uitvoering van energieaudits en potentieelscans biedt opportuniteiten om de energieprestaties verder te optimaliseren via passende REG-acties.

SD4: Maatschappelijk betrokken zijn met de (directe) omgeving van de VDAB

- Opstart expertisedeling ikv internationale solidariteit met BTC, VVOB en Fod Binnenlandse Zaken, dienst vreemdelingen.
- Expertisedeling met jaarlijks project in de kijker 'inclusieve jeugdbeweging Thila Coloma'
- 6de deelname aan Kom Op Tegen Kanker
- Schenking van 300 afgeschreven computers aan Close the gap
- Deelname van 35 VDABers aan Zuidtag. Medewerking aan campagne Zuidtag rond solliciteren voor jongeren.

SD5: Sensibiliseren, inspireren en stimuleren naar duurzaam ondernemen en duurzaam handelen

- Verkoop plooi-fiets (prijs award meest Duurzame overheidsorganisatie) tvv Project in de kijker
- Agenda 2016 in teken van duurzaamheid bij VDAB
- Jaarlijkse bijdrage in jaarverslag
- Externe website: <http://www.vdab.be/vdab/duurzaam>
- Interne communicatie-acties vb aandacht voor vermijden van plastic afvalberg door stimuleren van herbruikbare mokken, nieuwsbericht



OVERZICHT PROGRAMMA'S EN PROJECTEN

PROJECTEN

Youth Guarantee

Kanalenmix en back office

Sectorale Arbeidsmarktsturing

Radicaal Duaal

Programma 6e staatshervorming

Projecten

Activering

Tijdelijke werkervaring

Programma Iedereen Bemiddelaar

Projecten

Competentieversterking 2020

Programma Werken met competenties

Programma versterken regierol

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 BESTENDING VAN DE ACTOR- EN REGISSEURSROL VAN VDAB EN VOORZIEN NAAST DE PUBLIEKE TEvens DE PRIVATE ARBEIDSMARKTBEMIDDELING.

INDICATOREN

DP1.1 Uitstroom van alle viwz*

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

1.1 De inschatting is een centraal thema binnen het Programma "Iedereen Bemiddelaar". De bemiddelaar schat vanaf het eerste contact de nood aan dienstverlening in, vanaf het moment dat blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is om via de reguliere bemiddeling te remediëren, wordt er overgestapt naar een meer gespecialiseerde inschatting om te bepalen welke gespecialiseerde ondersteuningsnood de werkzoekende heeft.

Het project SMP+ werd opgenomen in onze bestaande processen.

We leggen verder de focus op:

- Aanbod maatgerichte Jobcoaching aan werkzoekenden (sollicitatiecoaching en attitudetraining) als tweedelijnsdienstverlening verder implementeren.
- Verderzetting product 'Flex-iTraining Booster'
- Verdieping kennis van de 'markt' door inzet op extern netwerken (outside in)
- We voorzien een verdere optimalisatie van het proces "Coachen naar werk aanbieden" via o.m. specifieke focus op digital first, methodenmix.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

1.1 Verdere versterking van het proces "arbeidsmarktgericht opdracht: uitbesteding" via

* Nieuw tenderbeleid: Er worden contacten gelegd met andere lidstaten om hun tenderbeleid onder de loep te nemen, o.a. Duitsland en Oostenrijk. Het tenderbeleid kan mede hierdoor verder verfijnd worden.

* 'Intermediate body' voor het ESF-agentschap

- Schrijven/implementatie van een kwaliteitshandboek voor de Regie, met daarin een beschrijving van de kwaliteitsbewaking van al onze processen, om de rol van 'intermediate body' voor het ESF-agentschap te kunnen uitoefenen.

- Indienen en laten goedkeuren van dit kwaliteitshandboek door de Europese Commissie.

- Onze onderliggende operationele processen hierop afstemmen samen met de provincies.

* Nieuwe tenders in het kader van de vluchtelingenproblematiek: Er zal budget gereserveerd worden voor de provinciale projectprogrammatie, om projecten op te zetten die complementair zijn aan de Vlaams opgezette tenders. Het ESF-Agentschap lanceert 2 projectoproepen die zich specifiek richten naar vluchtelingen:

- voor innovatieve projecten voor vluchtelingen, met focus op de grote steden Antwerpen en Gent,

- specifiek voor de vluchtelingen die een eigen onderneming willen opzetten.

Ook de tender NT2 wordt mede met ESF middelen gefinancierd. Zo garanderen we dat er voor iedere vluchteling een aanbod op maat is, dat maximaal resulteert in werk.

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

1.1 We versterken ons proces "Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking" verder in 2016.

Overdracht van de samenwerkingsovereenkomst bijblijfwering en betrokken financiering naar het Departement WSE vanaf 1-7-2016. VDAB blijft inhoudelijk mee invulling geven aan de samenwerking.

Op beleidsniveau wordt de samenwerking met de vakbonden binnen het beleidsdomein Werk herbekeken (EAD, bijblijfwering, opleidings- en begeleidingsprojecten voor kansengroepen). VDAB werkt mee aan een inhoudelijk nieuw kader, zowel bijblijfwering als EAD-project wordt gemoderniseerd qua opdrachten en resultaatgerichter ingevuld.

VDAB blijft instaan voor de monitoring en opvolging van de bijblijfwering en de opleidings- en begeleidingsprojecten voor kansengroepen.

Samenwerkingsbeheer partners

1.1

* De bestaande excellente partnerschappen 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. Sinds kort zijn ook strategische samenwerkingen opgestart met sociale partners en de lokale besturen. In 2016 zal werk gemaakt worden van het uitbouwen van concreter excellente partnerschappen met deze en andere partners.

* Er wordt met experts gewerkt aan een juridisch kader dat deze partnerschappen positioneert in besluitvorming en vormgeving t.o.v. tenders en subsidieovereenkomsten. In het kader van het project partnerplatform is via een gunningsprocedure juridische expertise aangetrokken om een kader te ontwikkelen dat juridisch onderbouwde handvatten aanreikt om de besluitvorming met betrekking tot de gebruikte vorm van partnerschap (WOO, subsidie, samenwerking) in toekomstige partnerschappen eenvormiger te maken. De oefening wordt in februari 2016 opgestart.

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

INDICATOREN

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

PROJECTEN

Activering

1.2 Het project "Activering" hoort binnen het programma "6de Staatshervorming". VDAB heeft de garantie verkregen dat het federaal normatief kader er zal zijn op 1 januari 2016 en bijgevolg kan de overname van de controle- en sanctioneringsbevoegdheid starten vanaf die dag. De focus wordt enerzijds gelegd op het proces van de controle zelf met ankerpunten als neutraliteit, transparantie en het toekennen van een correcte sanctie. Anderzijds spitsen we toe op een instroom van kwaliteitsvolle dossiers door kwaliteitsborging en kennisverbreding rond het transmissieproces aan de hand van verbeterprojecten. Bijkomend dient ook nog een samenwerkingsprotocol te worden afgesloten tussen de verschillende gewestelijke bemiddelingsdiensten en RVA om de praktische uitvoering van een aantal zaken opgenomen in het federaal normatief kader vlot te laten verlopen (vb gegevensstromen tussen de instellingen onderling).

In het voorjaar 2016 wordt de overname voorzien van de bevoegdheid "toekenning vrijstellingen studies / opleidingen / stages van RVA".

De afbakening van de nieuwe doelgroep 'deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkeringen' binnen het federaal normatief kader zal ook een grote impact hebben op VDAB in het najaar van 2016.

PROCESSEN

Controle en sanctionering

1.2 We streven binnen de controledienst naar een zo kort mogelijke doorlooptijd vanaf ontvangst van een transmissiedossier tot het doorsturen van de sanctie en sanctiemaat naar RVA toe. Het moment waarop de sanctie wordt uitgevoerd blijft federaal bepaald.

Door de uiteindelijke sanctiebepaling bij een onafhankelijke controledienst onder te brengen die oordeelt op basis van een specifiek samengesteld transmissiedossier zorgen we voor maximale objectiviteit.

Daarnaast wordt de beroepsmogelijkheid van de werkzoekenden bij de arbeidsrechtbank gevrijwaard. Er wordt een systematische feedbackloop voorzien naar de reguliere werking via Mijn Loopbaan (MLB) over de genomen stappen en beslissingen ivm het controleproces dat de werkzoekende doorloopt nav de ontvangst van een transmissiedossier.

Naast bovenstaande kernopdracht zal de controledienst nog 2 extra taken opnemen ivm kwaliteitsborging en een efficiënte en effectieve werking:

- waken over de kwaliteit van de transmissies via systematische steekproeven ivm een gerichte en snelle bijsturing
- adviesverlening: een bemiddelaar die twijfelt of een dossier wel voldoende beargumenteerd is om als een goed transmissiedossier beschouwd te worden kan een onafhankelijk advies / beoordeling vragen bij de controledienst.

De opvolging van het zoekgedrag werd in de loop van 2015 geïntegreerd in onze bemiddelingsprocessen.

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

INDICATOREN

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

PROJECTEN

Youth Guarantee

1.4 We zetten extra in op jongeren via

- Het ESF-project "Voortrajecten voor kwetsbare jongeren" loopt af in het voorjaar 2016. De tender op zich wordt niet verlengd. Maar op basis van het kwalitatieve rapport dat beide partners zullen opleveren worden lessen getrokken mbt aanpak en methodiek van deze doelgroep van jongeren en meegenomen in de bestaande processen binnen het domein BLP.
- Binnen de WIJ bouwt VDAB verder de sportcomponent uit in samenwerking met onze partners.

Kanalenmix en back office

1.4 Inzetten van specifieke tools voor de begeleiding van hooggeschoolde jongeren zoals e-begeleiding, website, chat, apps om jobs te zoeken, ...

In 2016 zetten we verder in op telefonische inschrijvingen, verdere activering van het gebruik van de elektronische reservatie voor werkzoekenden YouCanBookMe en het gebruik van back Offices. We voorzien de uitrol voor 'Chat/Co-browse' (in 2016 activeren we chatmodus op de website + live support voor de surfende klant via co-browse instrument); 'Instructiefilms' (betere etalering van allerlei hulpvideo's voor de self service tools).

PROCESSEN

Coachen naar werk aanbieden

1.4 Voortzetting van de Europese jeugdgarantie in het bestaande Jeugdwerkplan via een verdere optimalisatie van het proces "Coachen naar werk aanbieden". En verdere opvolging van de nieuwe WIJ!. De projecten hebben een looptijd van 36 maanden voor een totaal van 6.200-tal begeleidingen.

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.

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 verplichte wz van 55 jaar en ouder

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'.

Opleiding

1.5 VDAB wil uitgaan van de troeven die 50plussers hebben om hen een opleidingstraject op maat aan te bieden. Opleiding is een belangrijke schakel naar werk en daarom ligt onze focus op 50+ers op te leiden. Deze groep werkzoekenden heeft een groot potentieel op basis van ervaring en verworven competenties en staat bijgevolg dicht bij de arbeidsmarkt. Via het webleerplatform wordt content 24/24 aangeboden en 5d/7d coaching. We zien ook in de volgende generatie sectorconvenanten, dat ook sectoren verhoogd inzetten op de conclusies inzake New skills for new jobs van de VLAMT-studies.

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

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

- 1.6 - voortzetting samenwerking met de Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingscentra (GOB) en de Gespecialiseerde dienst voor Trajectbegeleiding (GTB)
- 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 een nieuwe invulling van de samenwerkingsovereenkomst.
(meerjarige component)

Coachen naar werk aanbieden

1.6 Verdere optimalisatie van het proces "Coachen naar werk" aanbieden via:

* Het project 'Indicering' werd uitgerold en opgenomen in onze processen. Voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wegens MMPP-problemen wordt de TAZ bis met een laatste jaar verlengd. Via deze 1.100 specifieke trajecten TAZ bis zal aan randvoorwaarden gewerkt worden dmv gespecialiseerde trajectbegeleiding, activeringsstages van 520 uren, psycho-educatie en individuele gesprekken bij organisaties uit de gezondheidszorg. Een nieuw MMPP-activeringsmodel wordt uitgewerkt voor 2017.

* Vernieuwde curatieve werking

Europese aanbevelingen mbt langdurige werkloosheid: De algemene doelstelling is om langdurig werkzoekenden dichterbij de arbeidsmarkt te brengen.

Op 17 september 2015 stelde de Europese Commissie richtsnoeren voor aan de lidstaten om langdurig werklozen beter aan een baan te helpen. Deze aanbevelingen werden in december goedgekeurd en omvatten drie belangrijke pijlers :

- de registratie van langdurig werkzoekenden bij een dienst voor arbeidsbemiddeling bevorderen;
- de situatie van elke geregistreerde langdurig werkzoekende uiterlijk na 18 maanden werkloosheid grondig individueel te beoordelen om ieders behoeften en mogelijkheden vast te stellen;
- uiterlijk na 18 maanden werkloosheid een re-integratieovereenkomst aan alle geregistreerde langdurig werkzoekende aanbieden.

Als PES werkt VDAB integraal mee aan de aanbeveling van de Europese Raad om de langdurige werkloosheid en de aanpak hiervan in 2016 in Vlaanderen uit te voeren en op te volgen. Nu de Europese aanbeveling vastligt, zal VDAB op korte termijn een nota voorleggen aan de Raad over de wijze waarop er concreet uitvoering aan zal gegeven worden.

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'. Tijdens de huidige legislatuur 2014-2019 zal in uitvoering van het regeerakkoord ingezet worden op een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring, dat vooral langdurige werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt helpt overbruggen. Het nieuwe stelsel tracht de noden te vervullen van werkzoekenden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en juiste arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit. Het opdoen van werkervaring als methodiek is voor deze groep een belangrijke schakel in de transitie van werkloosheid naar werk.

In het regeerakkoord wordt expliciet verwezen naar WEP+, Gesco, PWA en art60§7/61 wanneer melding gemaakt wordt van een nieuw stelsel TWE. Deze bestaande maatregelen dienen minimaal hervormd te worden om zo een integratie mogelijk te maken in het nieuwe stelsel (TWE). In uitvoering van de conceptnota TWE, zal nog een voorstel worden voorgelegd mbt de hervorming van het PWA-stelsel. De doelstelling is implementatie vanaf 1/1/17. TWE is de "kwalitatieve component" van het doelgroepenbeleid.

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding

1.7 'We versterken het proces "arbeidsmarktgerichte opdracht: uitbesteding" verder. Vanaf 1/1/2016 zal VDAB een Tender Intensief Werkplekleren via een overheidsopdracht starten, waarop naast de leerwerkbedrijven ook externe partners kunnen intekenen. VDAB staat vanaf 1/1/2016 in voor de toeleiding van werkzoekenden naar de partners, waarbij de partners de werkzoekenden begeleiden om via werkplekleren de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. In het eerste jaar voorziet de VDAB 2500 trajecten, oplopend naar 5000 vanaf 2017. De overheidsopdracht is voorzien tot eind 2018, met een tussentijdse evaluatie.

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 KNELPUNTEROEPEN AAN.

PROJECTEN

Sectorale Arbeidsmarktsturing

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

- vraaggerichte dienstverlening gericht op de behoeften van de arbeidsmarkt
- focus op competenties en beroepen
- indeling volgens 'beroepenclusters',
- vertrekkend van sectoraal advies en arbeidsmarktanalyse
- SOP's (Vlaams) en PSOP's (provinciaal: sectorale ondernemingsplannen per beroepencluster: toekomstgerichte, gedifferentieerde aanpak voor de provinciale matchingsproblemen (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

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking

1.8 Samenwerking met de werkgeversorganisaties:

*Invulling geven aan de samenwerking met UNIZO, Etion (voormalige VKW), NSZ:

- Etion: focus op waardengericht en duurzaam ondernemen
- UNIZO: focus op dienstverlening naar en bereik van KMO's
- NSZ: concrete VDAB dienstverlening naar kleine zelfstandigen en KMO's

*Uitbouw samenwerking met Voka

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)

OD 1.9 - OD 1.9 WE ZETTEN IN OP EEN GEÏNTEGREERD TAAL- EN WERKBELEID.

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. Gezien binnen inburgering de verplichting om niveau NT2 1.2 te behalen van kracht wordt om een inburgeringsattest te behalen, zal een deel van de instroom van anderstaligen bij VDAB met een iets hogere basiskennis hebben.

* Samenwerking met onderwijs en met de onthaalbureaus wordt belangrijker en intensiever. De instroom vanuit de onthaalbureaus zal gevoelig stijgen, vooral door de toenemende instroom van vluchtelingen.

* VDAB maakte ook een actieplan op dat moet helpen om te gaan met de verhoogde instroom van vluchtelingen. Het principe 'integration through work' staat voorop. De doelstelling is 10.000 extra inburgeraars met een professioneel doelwit, op maat, aan het werk te helpen. Om dit te realiseren, worden in de eerste maanden van het jaar 35 extra consultants met een contract van 2 jaar aangeworven, om samen met de bestaande inwerkingsconsultanten en NT2-instructeurs, de extra instroom administratief op te vangen, en na een eerste inschatting te dispatchen naar loopbaanoriëntatie, (geïntegreerde) taal- en werkervaringstrajecten en specifieke projecten.

Werkplekieren

1.9 Versterkte uitbouw van een geïntegreerd en functioneel aanbod NT2 en verankering van diverse vormen van werkplekleren 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: maatregelfiches 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)

* NODO+ (Nederlands op de Opleidingsvloer): opdat anderstaligen beter in- en doorstromen naar werk of opleiding willen we het taalbeleid bij externe partners en in bedrijven versterken. We bedden taalbeleiden coaching bij externe partners structureel in ons aanbod, met duidelijke afspraken rond registratie en financiering.

NODW (Nederlands op de Werkvloer): door in te zetten op anderstalige en Nederlandstalige werknemers worden er duurzame tewerkstellingskansen op de werkvloer gerealiseerd.

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

* Actieplan vluchtelingen: We willen de impact van de verhoogde instroom in de maatregelen goed monitoren, bijsturen waar nodig en de noodzakelijke capaciteit voorzien. Om de effecten naar instroom en uitstroom te kunnen uitzetten tegenover vorige jaren doet VDAB een nulmeting op basis van de volumes doelgroeplabel Inburgering die de vorige jaren gebruik hebben gemaakt van dienstverlening.

HR-ondersteuning

Het proces "HR-ondersteuning" wordt verder geoptimaliseerd. De werking van Jobkanaal wordt niet verder gezet na het aflopen van het huidige EAD-protocol. Toch blijft het belangrijk dat de VDAB samen blijft werken met werkgeversorganisaties om op die manier het diversiteitsbeleid in bedrijven te stimuleren en te faciliteren. Afhankelijk van de inhoud van het nieuwe EAD-concept en de manier waarop dit wordt uitgerold zal in de eerst plaats bekeken worden waar dit domein thuishoort.

Matching op de arbeidsmarkt

1.10

- We bieden intern een uitgebreid vormingsaanbod aan interne medewerkers (o.a. omgaan met andere culturen; integriteit en diversiteit;...).

- We voeren sensibiliserend onderzoek door het analyserapport rond discriminatie en via VDAB klachtenmanagement.

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

(Horizontaal beleid: maatregelfiches 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

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:

- Implementatie van besluit 2012 (uitbreiding partnerschap, planning cyclus, communicatieplan, indicatoren) volgens agenda van de EU Commissie.
- 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.

Samenwerkingsbeheer partners

1.11 VDAB werkt actief mee aan de uitbouw van Grensinfopunten (GIP) als verdere versterking van ons proces "Samenwerkingsbeheer partners". Dit zijn fysieke locaties waar (potentiële) grensarbeiders terecht kunnen met vragen over grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en, indien aangewezen, worden doorverwezen naar partnerorganisaties voor socio-juridische informatie en advies.

Strategische ondersteuning van de grensregio's m.b.t. grensarbeid en organiseren van afstemming tussen de regio's, in het bijzonder voor het concept van de grensinfopunten:

- VDAB is bereid via zijn netwerk van werkwinkels dergelijke contactpunten in de grensregio met Nederland in te richten dmv het zoeken naar een uniform concept dat over de volledige landsgrens tussen België en Nederland kan worden uitgebouwd
- Organiseren van eerste verkennende gesprekken met potentiële partners
- Concretisering afspraken met partnerorganisaties
- Uittekenen structuur van het GIP met (eventueel) eerste opening van een grensinfopunt

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! 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 wordt 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

We versterken de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verder door middel van:

- het ondersteunen van de studie- en beroepskeuze van leerlingen d.m.v. het verstrekken van arbeidsmarktinformatie (studie schoolverlaters) en de kennismaking met knelpuntberoepen (doe-dagen, 10dagen, SID-Ins, Train the trainers)
- 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 ondersteunt verder actief de uitrol van duaal leren als een volwaardige leerweg binnen het secundair onderwijs.

VDAB participeert aan 5 van de 6 werven die, vertrekkend van de conceptnota bis ('Duaal leren: een volwaardige kwalificerende leerweg'), de uitrol van duaal leren zullen voorbereiden (wetgeving, organisatie, statuut, incentives naar bedrijven, modularisering, verkennende trajecten spoor 1 en 2 en lerend netwerk) en aan de sectorale partnerschappen, en brengt daar zijn expertise in.

VDAB werkt een kader uit voor de zij-instromers in duaal leren en werkt mee aan de totstandkoming van de beroepskwalificatie trajectbegeleider.

Syntra Vlaanderen bouwt in samenwerking met de VDAB en het departement onderwijs en vorming het gebruik van WeLP voor duaal leren uit.

(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 De overdracht van NodO+ wordt gecontinueerd.

VDAB neemt de aanbevelingen van de audit over de begeleiding in OKOT verder op, formuleert aanbevelingen n.a.v. de opgestarte audit screening en volgt deze optimalisatie op via het proces "Opleiding".

VDAB stemt vanuit de VSOP-werking het OKOT-aanbod in de verschillende provincies beter af. Er wordt versterkt ingezet op partnerschappen met sectoren en bedrijven rond OKOT-VDAB met als doel de tewerkstelling van de cursisten in de beoogde knelpuntberoepen na de OKOT-VDAB.

VDAB zet sterker in op werkplekleren en werkt toe naar een duale OKOT-VDAB.

De regeling '10 dagen' wordt gecontinueerd.

(Meerjarige component)

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

2.4 Via samenwerking met onderwijs en lokale partners zetten we een preventief jongerenbeleid op om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen, jongeren zo snel mogelijk bij de start van de werkloosheid te bereiken en NEETs te voorkomen. We leggen hier de nadruk op het bereiken van onderwijsprofessionals via het train de trainer principe. Door hun loopbaankennis en competenties te versterken, verwachten we zo de jongeren betere te bereiken en te ondersteunen.

We bouwen een actief netwerk uit met jongerenorganisaties (door o.a. samenwerkingsovereenkomst Ambrassade) zodat we samen met hen een dienstverleningsaanbod op maat van jongeren kunnen uitbouwen en via hen jongeren die zich niet bij VDAB inschrijven kunnen bereiken. VDAB is partner in het actieplan 'Samen tegen schooluitval' (o.l.v. Ministerie van Onderwijs) met als doel tegen 2020 het aantal vroegtijdige schoolverlaters te verlagen naar 5%.

PROJECTEN

Competentieversterking 2020

3.1 Dit project, binnen het programma "Iedereen Bemiddelaar", dat een meer efficiënte en flexibeler manier van het opleidingsaanbod beoogt, zit nog in de analysefase en zal in 2016 verder vorm krijgen. De Methodemix zal binnen dit project in 2016 worden uitgerold als piloot binnen de beroepencluster business support, retail en ICT.

PROCESSEN

Opleiding

3.1 Competentieversterking werkzoekenden (transitie werkloosheid-werken) wordt verder geoptimaliseerd via het proces "Opleiding". We bieden ook in 2016 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 wil in 2016 een antwoord bieden aan de veranderende klant. Digital first, methodemix en customerdriven zijn de kernbegrippen in het toekomstig opleidingsaanbod. (Meerjarige component)

Werkplekleren

3.1 We versterken verder ons proces "Werkplekleren". Als onderdeel van het SERV-loopbaanakkoord rond IBO zetten we o.m. in op het verhogen van de kwaliteit van het werkplekleren via een betere samenwerking met sectoren zodat hun (technische) expertise kan ingezet worden om samen beter opgeleide werknemers aan te bieden op de arbeidsmarkt.

Het hele opleidingsaanbod van VDAB streeft ernaar een stage op de werkvloer te voorzien. We promoten IBO, andere vormen van werkplekleren en de mentoropleidingen bij alle sectororganisaties en hun leden. Specifiek voor groeisectoren en sectoren die vaak gebruik maken van IBO proberen we te komen tot resultaatgerichte kaderovereenkomsten waarin afspraken gemaakt kunnen worden rond de inhoud van opleidingsplannen, de begeleiding tijdens het werkplekleren, etc.

De diverse producten binnen werkplekleren worden verder beter op elkaar afgestemd zodat de aanvullendheid en complementariteit beter gewaarborgd kan worden. Daarnaast wordt de kwaliteit van werkplekleren beter ondersteund door de databank opleidingsplannen en de databank werkplekplekken (WeLP) aan de partners ter beschikking te stellen.

(Meerjarige component)

Samenwerkingsbeheer partners

3.1 Als innovatieve netwerkorganisatie streeft VDAB naar maximale samenwerking met andere spelers op de arbeidsmarkt. De sectoren zijn daarbij cruciaal. 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.

- Vernieuwing samenwerkingsprotocollen, in afstemming met de vernieuwing van de sectorconvenants. - Inbouw beleidsprincipes: medewerking duaal leren, werkplekleren, competentiebeleid, oriëntatie en screening.

(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 POP. Daarnaast is er uiteraard steeds het ruime en vrij toegankelijke e-leeraanbod (webleren, flex- iTraining, ...). Beoogde lange-termijneffect hierbij is competentieontwikkeling in functie van loopbaanzekerheid. (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. Sinds 2012 werd de databank Comeet ontwikkeld, met het oog op het kunnen beheren van de competentiefiches uit de tool Competent (SERV), gebaseerd op Rome III (Pôle Emploi). Aan de hand van deze databank werden de competentiefiches gebruiksvriendelijk gemaakt voor de eindgebruikers.

Het beheer van de Competent database komt van SERV over naar VDAB. Begin 2016 wordt een stand van zaken en een verdere planning voorgelegd aan onze RvB. Sowieso zit Werken met Competenties (WMC) ingebed in onze processen en blijven we dit verder optimaliseren en stimuleren we burgers om zelf hun competenties zichtbaar te maken via het portfolio 'Mijn Loopbaan' (MLB).

PROCESSEN

Arbeidsmarktgerichte opdracht: Samenwerking

3.3

Uitrol Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS)

- VDAB participeert samen met Syntra Vlaanderen aan de nieuwe werkgroep kwaliteit onder coördinatie van de onderwijsinspectie, die het geïntegreerde kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten (GKK) verder zal uitwerken en de piloten zal uitrollen. In het voorjaar van 2016 vindt de piloot toezicht op OKOT plaats. Er zal ook een 'piloot op beroepskwalificerende trajecten' opgezet worden.

VDAB gaat intussen verder met het aanpassen van zijn opleidingen aan de gemodulariseerde beroepskwalificaties. In januari 2016 zullen zo de aangepaste opleidingen houtbewerking van start gaan. Het uitreiken van certificaten voor beroepskwalificaties zal pas van start kunnen gaan nadat het GKK operationeel is.

- Een ESF-oproep vanaf begin 2016 om als piloot naar het toekomstige EVC-beleid toe, de vraaggerichte ervaringsbewijzen en de bestaande sectorale bekwaamheidsbewijzen te aligneren met de beroepskwalificaties zoals deze in de VKS staan.

- VDAB werkt in een ambtelijke werkgroep het decreet EVC verder uit in samenwerking met het Departement WSE. Alle beleidsdomeinen zijn hierin vertegenwoordigd.

OD 3.4 - OD 3.4 WE ONDERSTEUNEN LOOPBAANWENDINGEN MET ONZE DIENSTVERLENING.

PROCESSEN

Loopbaandienstverlening

3.4 * Uitvoering van de beslissingen tengevolge van de evaluatie van het systeem loopbaancheques.

* Indien dit de beleidskeuze is dan volgt de implementatie van toewijzingssysteem verlengde tijdsduur loopbaanbegeleiding en wordt de focus op sensibilisering van het aanbod in het bijzonder naar laaggeschoolden en PMAH versterkt.

* Financiële audit bij de eerst gemandateerde loopbaancentra en rapportering (cfr. uitvoering art. 16 in Beslissing van de Vlaamse Regering mbt loopbaancheques).

* Eerstelijns loopbaandienstverlening in de werkwinkels

Werkenden met loopbaanvragen kunnen zich professioneel laten ondersteunen via de aangeboden kanalenmix. De bemiddelaars zullen in 2016 verder worden ondersteund in hun rol van adviseur voor loopbaanvragen o.a. via coaching bij het voeren van adviesgesprekken.

* Er gebeurt een jaarlijkse kwalitatieve evaluatie van dit eerstelijnsaanbod.

(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 en gelijktijdig, o.a. in het kader van de verplichte vervolgtrajecten, nog meer in te zetten op een actieve bemiddeling van deze 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)

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 binnen de relevante beleidsdomeinen, het opzoeken van complementariteit en wisselwerking met de actoren binnen het beleidsdomein EWI, sectoren, koepelorganisaties, kernspelers op de markt, enz. Concreet betekent dit samenwerking met projectontwikkelaars, deelname aan PO-overleg, sectorconvenanten, bijblijfsessies 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 2017 loopt het ESF-gefinancierde project "Maak werk van je zaak" door Syntra Vlaanderen en VDAB, i.s.m. het Agentschap Ondernemen door.
- 600 trajecten naar ondernemerschap op jaarbasis
- E-loket voor ondernemers ism EWI

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 uitgebouwd en gemoderniseerd.

- Klassieke analyses zoals de knelpuntberoepen en schoolverlaters worden verder uitgebouwd om iedereen nog beter te ondersteunen bij het maken van de toekomstgerichte arbeidsmarktkeuzes.
- We breiden de schoolverlatersstudie uit met gegevens over TKO en HBO.
- Met moderne instrumenten en nieuwe analyses wordt de positie van VDAB als betrouwbare bron voor arbeidsmarktinformatie en innovatieve arbeidsmarktregisseur versterkt.
- Interne en externe samenwerking, informatie- en datauitwisseling wordt versterkt en uitgebreid richting o.a. Europa om betere analyses te kunnen maken.
- We breiden de schoolverlatersstudie uit met gegevens over TKO en HBO.
- Welke opleidingen via 'OKOT' en welke via 'vrijstelling beschikbaarheid' kunnen wordt bepaald en een eerste keer toepassen.
(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 '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 van werkingsprocessen,
 - het verzamelen en delen van informatie
 - het uitwerken en ter beschikking stellen van de nodige technische hulpmiddelen en ondersteuning.
- Het PartnerPlatform zal een grote bijdrage leveren aan de doelstelling van VDAB om zich verder te positioneren als innovatieve netwerkregisseur op de arbeidsmarkt. Indien alle informatie betreffende concrete en potentiële partnerschappen, en gekoppeld aan de reeds beschikbare arbeidsmarktinformatie, gestructureerd ter beschikking kan gesteld worden, dan zal dit een grote meerwaarde en ondersteuning zijn voor het beleid van alle actoren en belanghebbenden op de arbeidsmarkt .
- In de eerste fase focust het project zich op het verzamelen en delen van informatie en het stroomlijnen van de centrale en regionale processen rond partnerschappen.
- In een tweede fase, vermoedelijk einde 2016, worden de partners betrokken.

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 Uitbouw van partnerschappen met lokale besturen op de arbeidsmarkt via:

* Meewerken aan de concrete uitwerking nota Vlaamse regering 'Van subregionale structuren naar een versterkt streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid'. Deze nota zal sterk bepalend zijn voor de samenwerking van VDAB met de lokale besturen.

* Opstart Werkgroep Lokale Besturen in de schoot van onze Raad van Bestuur.

* Vestigingsoptimalisatie

* Tijdelijke Werkervaring

* Ondertussen continuering van beslist beleid:

- Samenwerking van VDAB met lokale besturen in samenspraak met de VVSG op basis van het Vlaams werkkader voor de uitbouw van een klantenstrategie naar lokale besturen dat door het Directiecomité in 2013 werd goedgekeurd.

* Belangrijke punten uit het actieplan:

- Realiseren van een groeipad in de samenwerking met centrumsteden

- Blijvende aandacht voor de kwaliteit van de samenwerking

- Uitwisseling van goede praktijken op provinciaal en Vlaams niveau.

* Klantenstrategie naar lokale besturen wordt in 2016 opnieuw onder de loep genomen.

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.

PROCESSEN

Samenwerkingsbeheer partners

6.1 We versterken het proces 3samenwerkingsbeheer partners3 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.

In 2016 worden de inkomsten ESF geraamd op 28,9 mio. Een daling van 3 mio.

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 om: Een meer open organisatie die innovatie en initiatief van andere actoren toelaat en stimuleert.

Voor 2016:

- we gaan op zoek naar andere, vernieuwende partnerschappen om de creatie van het open service platform gezamenlijk uit te bouwen.
- de technologische infrastructuur wordt verder geïmplementeerd en afgewerkt.
- we verwachten een verdere groei van de vraag naar de services. Operationeel beheren we dus meerdere nieuwe afnemers van de services.
(meerjarige component)

JOP 2016- VDAB - Bijdrage Beleidsnota WEWI vanuit Brussel

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

Actiris mandateert (sinds kaderakkoord van juli 2015) VDAB Brussel om ook inschatting en bemiddeling naar werk in Brussel en in Vlaanderen op te nemen voor Brusselaars met een Nederlandstalig beroepsperspectief. Hieraan is Brusselse gewestfinanciering gekoppeld. Dit zal een boost geven aan de Interregionale Mobiliteit. Ook voor cursisten in opleiding mag VDAB Brussel bemiddelen naar werk tot 6 maanden na het einde van de opleiding. VDAB Brussel wordt voor Actiris de intermediaire organisatie voor het hele Nederlandstalige bemiddelingsveld. De financieringsstroom gaat van Actiris naar VDAB Brussel.

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). Het Strategisch Overlegcomité (SOC) staat in voor de effectieve realisatie van dit kaderakkoord. Hierin zijn vertegenwoordigd Actiris, VDAB Brussel en VDAB Vilvoorde.

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

De 6^{de} 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. Waar mogelijk/wenselijk moeten we proberen de keuzes van beide gewesten op elkaar afstemmen. Voor Brusselaars is Actiris bevoegd en is VDAB Brussel actor.

Waar mogelijk/wenselijk moeten we de keuzes van beide gewesten op elkaar afstemmen.

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.

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.

Samenwerking met Bruxelles Formation**Arbeidsmarktgerichte opdracht: samenwerking**

Ontwikkelen van effectieve tweetalige opleidings- en bemiddelingstrajecten voor Brusselaars i.s.m. Bruxelles Formation (i.f.v. Brusselse knelpuntvacatures).

Versterkte samenwerking met en opleidingsaanbod in de Beroepenreferentiecentra

Samenwerkingsbeheer partners

Binnen de Brusselse visie wil de Brusselse Regering sterk inzetten op het verder uitbouwen van een eigen opleidingsinfrastructuur, bedoeld voor het opleiden van Brusselaars. In de loop van de komende legislaturen zullen de bestaande Beroepenreferentiecentra (BRC's) omgebouwd worden tot Competentiepolen Werk-Opleiding. Dit zijn excellente samenwerkingsverbanden tussen Werk, Beroepsopleiding, Sectoren/Sectorfondsen en Onderwijs. VDAB Brussel is lid van de raad van bestuur. VDAB Brussel vertegenwoordigt er de Vlaamse Gemeenschap. Het is de opdracht van VDAB om binnen de BRC's het NL-opleidingsaanbod te voorzien voor de Brusselaars (eigen beheer of via uitbesteding/samenwerking).

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.

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

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.

Verderzetting van de projecten gericht naar voortrajecten voor moeilijk toeleidbare NEET's in Brussel (Find-Bind-Mind-methodologie): InBrussel, JES en Groep Intro.

Youth Employment Initiative (YEI-NL) voor Gemeenschapsgebonden materie

Project Youth Guarantee

De Europese Commissie (EC) stelt additionele financiering ter beschikking van de gebieden in de EU-lidstaten, waar de jeugdwerkloosheid hoger dan 25% is. Het BHG kreeg hiervoor een totaal budget van €41.126.224 voor 2014 en 2015 samen.

10% van het budget is voorzien voor Nederlandstalige acties, € 4.112.622.

Doelgroep van het YEI: NEET's (Not in Employment Education or Training), jonger dan 30 en woonachtig in Brussel.

VDAB moet €343.852 cofinancieringsmiddelen voorzien per jaar (2015 t.e.m. 2018)

Youth Employment Initiative (YEI-Actiris) voor Gewestgebonden materie

Project Youth Guarantee

Actiris voorziet binnen de YEI-enveloppe voor Brussel €2.400.000 voor opleidingsacties naar jongeren (NEETs) uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakt dus via Actiris gebruik van zijn aanvullende bevoegdheid om gewestgebonden middelen in te zetten voor de financiering van gemeenschapsgebonden acties (opleidingen).

€480.000 hiervan wordt gereserveerd voor de Nederlandstalige opleidingsacties.

Doelgroep van het YEI: NEET's (Not in Employment Education or Training), jonger dan 30 en woonachtig in Brussel.

Actiris maakt deze middelen via een overeenkomst aan VDAB over, die er binnen de klijlijnen van het YEI opleidingsacties mee opzet, hetzij in eigen beheer, hetzij via partners (regie). De cofinanciering verloopt via gewestmiddelen (Actiris), dus VDAB hoeft hiervoor geen cofinanciering aan te leveren.

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 ivm 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. Daarnaast wordt het bestaande aanbod van beroepsopleiding en onderwijs in een kadaster bij elkaar gebracht. Dit moet leiden tot beleidscyclus om het opleidingsaanbod aan te passen aan de noden.

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.

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

De uitbouw van de dienstverlening in Astrotoren, waar Actiris (hoofdzetel), VDAB Brussel en Bruxelles Formation in een gemeenschappelijk gebouw gaan huizen (2017). Er komt een gezamenlijke (tweetalige) dienstverlening (inclusief Leerwinkel) op het gelijkvloers, binnen het concept van een 'Cité des Métiers'. Conceptuele vormgeving van het 'Beroepenpunt' (Cité des métiers) in de Astrotoren.

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 (vanaf 2017), het oprichten van een Cité des Métiers in de Astrotoren 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).

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

OD 1.1 Management ondersteunende Diensten.

PROCESSEN

PEW: Personeel en Welzijn

* De globale besparingen in de werkingsbudgetten zullen leiden tot enkele optimalisatietrajecten. VDAB heeft de voorbije jaren al het merendeel van de opgelegde personeelsbesparingen gerealiseerd door een stringent vervangingsbeleid binnen all directies, een intern heroriënteringsbeleid en een quasi wervingstop extern. Diverse flankerende optimalisatietrajecten werden opgezet. Sinds 2014 werd het besparingsobjectief opgetrokken naar 6,5% zowel in aantal als in budget. Dat objectief werd gerealiseerd. De flankerende optimalisatietrajecten worden verder uitgerold.

* Aanstelling projectleider Vlimpers bij VDAB ter voorbereiding van het project conform de gevraagde stappen.

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.

* Met de toetreding tot het 'Lerend Netwerk' van Flanders Synergy beoogt VDAB verdere expertisevorming en benchlearning.

* Opvolging en evaluatie lopende piloten binnen VDAB.

PROCESSEN

Facility FAC

Vastgoedbeleid:

Rekening houdend met de bevindingen en de aanbevelingen uit de studieopdracht; wordt een meerjaren-actieplan opgezet met als doel het VDAB-vastgoedbeheer verder te optimaliseren en performanter te maken en nauwer af te stemmen op de uitdagingen/doelstellingen van het Algemeen Vastgoedbeleid van de Vlaamse Overheid. Nieuw segment in dit actieplan is o.a. de conditiemeting van de gebouwen met koppeling aan onderhoud (NEN 2726).

Energiebeleid :

In het VDAB-energiebeleidsplan voor de komende jaren wordt een dubbele doelstelling nagestreefd : upgradering van het huidige energiebeheer naar een gecertificeerd energiemanagement systeem (50001) en optimale invulling geven aan artikel 5 van de Energie Efficiëntie Richtlijn. Het EER-actieplan is geconcretiseerd met de investeringsprojecten 2015-2020 o.a. : renovatie stookplaatsen; relighting van middelgrote/grote competentiecentra; ingrijpende renovaties van een 4-tal locaties om te voldoen aan EPB-normering. Diverse energiebesparende maatregelen met korte tvt (<= 5 jaar), zullen worden geselecteerd uit een prioriteitenplan op basis van de in 2015 ingevoerde potentiële scans in alle VDAB-sites die behoren tot de EER-scope.

Duurzaam aankoopbeleid:

Opmaak en uitvoering actieplan duurzame overheidsopdrachten 2016-2017 gericht op bestendinging en uitbreiding gebruik van duurzaamheidscriteria bij gunning overheidsopdrachten.
(Meerjarige component)

SD 2 VDAB is radicaal digitaal.**PROJECTEN****Project: Electronische facturatie**

In 2016 streeft VDAB ernaar om voor alle aankopen en facturen een volledig elektronisch bestelspoor te hebben, zodat de inkoop volledig automatisch kan verlopen. De leveranciersadministratie wordt een dienst die evolueert van "paper poor" naar "paper less". Via een optimalisatieproject zullen aankoopprocessen gestroomlijnd en geoptimaliseerd worden. Deze end-to-end benadering van procure to pay zal de volledige overstap naar elektronische facturatie voorbereiden

SD 3 VDAB heeft een modern HR beleid.**OD 3.2 Inzetbaarheid verhogen****PROCESSEN****PEW: Personeel en Welzijn**

Binnen personeel wordt een proactief rekruterings- en wervingsbeleid ontwikkeld gebaseerd op het ondernemingsplan. Een efficiënte en klantgerichte personeelsadministratie zal worden geïmplementeerd. Er wordt werk gemaakt van een positief aanwezigheids- en welzijnsbeleid gekaderd in de nieuwe wet op het psychosociaal welzijn.

Nieuwe acties 2016 :

- Start personeelsloket
 - Intranetpagina welzijn: stress en burnout
 - Sensibilisering van de leidinggevenden in het omgaan met stress en burnout
 - Lanceren WAW-tool (werken aan welzijn) voor de bemiddelaars
 - Oprichten van een procesforum om de verantwoordelijkheden binnen de domeinen van de welzijnswet te bepalen en te verankeren
- (Transversaal beleid: onderdeel binnen het ruimere welzijnsbeleid van de Vlaamse overheid)

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 dat vanuit de diversiteitsverantwoordelijke binnen HRM wordt getrokken wordt mee ondersteund door de communicatiedienst en een aantal ervaringsdeskundigen. (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. (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. In 2014-2015 werden in de werkgroep Fysieke Toegankelijkheid in opdracht van het Agentschap Facilitair Bedrijf een kwaliteitslabel en een checklist uitgewerkt.

Sensibiliseren, informeren en kennis verhogen m.b.t. Universal Design: Iedereen bij VDAB die bij 'facility' betrokken is en voor wie het relevant is, verder bekendmaken met de filosofie van Universal Design en met de ondersteuningsmogelijkheden van het professionele toegankelijkheidsmiddenveld. (Transversaal beleid: actieplan Gelijke kansen 2016-2017)

PROCESSEN

PEW: Personeel en Welzijn

Het bevorderen van de diversiteit binnen het personeelsbestand

- Collega's met een arbeidshandicap: Het Vlaams regeerakkoord behoudt het streefcijfer van 3% tegen 2020.

- Collega's met een migratieachtergrond: Het Vlaams regeerakkoord verhoogt het streefcijfer van 4% naar 10%. Hiervoor wordt een groeipad uitgeschreven dat jaarlijks de nodige tussentijdse streefcijfers weergeeft.

Begin 2015 veranderde ook de definitie van personen met een migratieachtergrond. 2016 zal ook verder in het teken staan van de praktische impact van deze verandering op onze werking en onze telling.

Vrouwen in managementfuncties: Het Vlaams regeerakkoord verhoogt het streefcijfer van 33% naar 40% tegen 2020. Hiervoor wordt een groeipad uitgeschreven dat jaarlijks de nodige tussentijdse streefcijfers weergeeft, willen we de 40% in 2020 halen.

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid: wordt verdergezet in 2016.

In dit kader worden ook een aantal flankerende maatregelen uitgewerkt.

(Meerjarige component)

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)

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

PROCESSEN

FIN: Financiële rapportering

Om de beperkte resources zo optimaal mogelijk te plannen in functie van de strategische doelstellingen, zullen de diverse beleidscycli meer transparant en geïntegreerd worden. In 2016 wordt een uitrol gepland van een nieuw model van financiële delegatie, zowel ter versterking van het algemeen management als het inbouwen van risicobeheersing en rekening houdend met de digitalisering/automatisering van processen. Het ABC-model zal verder uitgebouwd worden ter ondersteuning van ons managementsysteem BPM, meer bepaald het aspect beheer van mensen en middelen.

(Meerjarige component)

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)

PREMIES EN TEGEMOETKOMINGEN: RAPPORTERING 2015

Status Q3 2015

VOP

De lopende VOP-dossiers zijn in 2015 licht gestegen met ongeveer 5,5% t.o.v. 2014 (12.919 11/2015 t.o.v. 12.212 11/2014). De gemiddelde hoogte van de premie blijft vrij stabiel en lag met €1.808 een kleine 30 euro lager dan vorig jaar. In totaal werd er voor de eerste 2 kwartalen van 2015 39.545.265 euro besteed, ten opzichte van 38.043.205 euro in 2014 (77.814.070 euro voor het ganse jaar 2014) besteed, een stijging met 4% die te verklaren is door de stijging van het aantal lopende dossiers.

(Ps. Op dit ogenblik hebben we gegevens i.v.m. de betalingen t.e.m. het tweede kwartaal 2015 en m.b.t. de lopende dossiers tot 11/2015.)

50+premie

Aanvragen

De wetgeving op de 50+premie is met ingang van 1/1/2015 verstrengd. Voor aanwervingen vanaf 1/1/2015 wordt er geen tewerkstellingspremie meer toegekend wanneer de 50- tot 54-jarige werknemers minder dan één jaar ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende. Voor de werknemers van 55 jaar en ouder is de regelgeving gelijk gebleven.

Hierdoor is het aantal toegekende premies in totaal drastisch verlaagd met 44 % van 4.215 in 2014 naar 2360 in 2015 (extrapolatie op basis van cijfers t.e.m. 3^e kwartaal 2015). Het aantal aanvragen voor 55+ers is gelijk gebleven. Dit is logisch gezien de wetgeving voor deze doelgroep niet veranderd is. Wat wel opvalt, is dat het aantal aanvragen voor 50-54-jarigen die 1-2 jaar zijn ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende gedaald is met 30%, terwijl voor deze groep de wetgeving evenmin gewijzigd werd. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers ervan uitgaan dat de maatregel ook voor hen afgeschaft is en dat ze daardoor geen aanvraag meer indienen.

Het aantal toegekende premies 2012-2015						
		2012	2013	2014	2015*	Evolutie 2014-2015
50-54 jaar		2.473	2.740	2.755	904	-67 %
	<= 1 jaar	2.070	2.293	2.172	441	-80 % **
	1-2 jaar	246	276	396	279	-30 %
	> 2 jaar	157	171	187	184	-2 %
+55 jaar		1.128	1.418	1.460	1.456	0 %
	<= 1 jaar	900	1.153	1.133	1.121	-1 %
	1-2 jaar	102	126	180	188	4 %
	> 2 jaar	126	139	147	147	0 %
Totaal		3.601	4.158	4.215	2.360	-44 %

* Extrapolatie op basis van cijfers 1ste t.e.m. 3de kwartaal 2015

** Cijfers niet geëxtrapolerd omdat aanvragen niet meer mogelijk zijn in Q4 – werkgevers konden in 2015 wel nog aanvragen doen (binnen de 3 maanden) voor een tewerkstelling opgestart in 2014

Weigeringen

De belangrijkste reden van weigering van de 50+premie blijft dat de aanvrager in vele gevallen niet was ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende. Dit is onder meer te verklaren door het feit dat een aantal (vooral grotere) bedrijven systematisch een aanvraag doen wanneer de nieuwe werknemer 50 of 55+ is, zonder dat ze voorafgaand informeren of betrokkene recht heeft op de premie. In de meeste gevallen betreft het een naadloze overgang van de ene werkgever naar een andere werkgever, waardoor de werknemer geen recht geeft op de 50+premie.

Weigeringsreden	Totaal
Datum indiensttreding ligt vóór 01-04-2006	1
Geen 50+	9
Geen arbeidsovereenkomst	57
Geen paritair comité op aanvraag	3
Niet werkzoekend of geen IBO, net voor de indiensttreding	1397
Onderneming behoort tot uitgesloten paritaire comités	32
Reeds in dienst bij zelfde WG in 6 maand voor huidige indienst	18
GEEN_VL_EXPLOITATIE_ZETEL	3
AANVRAAG_TE_LAAT2	5
GEEN_JAAR_INGESCHREVEN_MIN_55J	304
Eindtotaal	1829

Opleidingscheques

Na de wijziging in de reglementering van de opleidingscheques (en verstrenging van de voorwaarden) in 2010 is het aantal aanvragen en het budget jaarlijks verder gedaald. Na een nieuwe wijziging in 2015, waarbij hogeschoolden in principe uitgesloten worden van het recht op opleidingscheques, is het aantal aanvragen met ongeveer 44% en het budget met ongeveer 40% verder en substantieel gedaald.

Aangemaakt 20151217	Totaal bedrag		Aantal aanvragen
2010	23.652.140	11.826.070	159.295
2011	18.547.645	9.273.823	124.834
2012	18.067.505	9.033.753	118.052
2013	17.521.855	8.760.928	107.970
2014	14.829.535	7.414.768	91.597
2015*	8.983.488	4.491.744	51.532

*extrapolatie op basis van gegevens eind oktober 2015

Rapportering dienstverlening 2016 volgens ABC

Doelstellingen	Processen	Producten	Activiteiten 2016	Directe werkkosten 2016 aangepast interne werkbegroting	Sociale prestaties 2016	Uitbestedingen derden 2016	Totaal 2016	Opbrengsten 2016	
OD 1.8	Beheren van matchbare werzoekende dossiers en vacatures	BLP001-1	Matchbaar werzoekendendossier	38.384.637	6.339.039		44.723.676		
		BLP001-2	Matchbare vacature	20.399.452				-1.800.000	
				1.133.196			21.532.649		
OD 1.8; OD 1.10; OD 1.11	Bemiddelingsacties aanbieden	BLP001-3	Bemiddelingsacties	43.893.109	2.426.356	1.227.000	47.546.465		
OD 1.1; OD 1.4; OD 1.5; OD 1.6; OD 1.9; OD 4.3	Coaching naar werk aanbieden	BLP001-4	Coaching naar werk	61.136.728	8.702.739		182.629.000	-3.500.000	
							252.468.467		
		BLP001-5-1	Opleiding via webleren	6.146.415	642.784		6.789.199		
		BLP001-5-2	Opleiding in centra voor WZ WN LLN	67.621.637	36.684.498	30.512.000	31.591.000	166.409.135	-5.000.000
		BLP001-5-3	Opleiding via flextraining	908.119	32.895			941.013	
OD 1.5; OD 1.9; OD 2.4; OD 3.1; OD 3.2	Opleiding aanbieden		TOTAAL OPLEIDING	74.676.171	37.360.176	30.512.000	31.591.000	174.139.347	-5.000.000
		BLP001-6-1	Werkplekieren via IBO	16.490.111	600.000	59.506.000		76.596.111	-56.400.000
		BLP001-6-2	Werkplekieren via opleiding in bedrijf	4.894.983	148.273	2.000.000	21.000.000	28.043.255	
		BLP001-6-3	Werkplekieren via werkstage	4.795.311	218.898		430.000	5.444.209	
OD 1.4; OD 1.9; OD 3.1	Werkplekieren aanbieden		TOTAAL WERKPLEKIEREN	26.180.404	967.171	61.506.000	21.430.000	110.083.576	-56.400.000
OD 3.4	HR- ondersteuning	BLP002	Loopbaandienstverlening	265.791	400.000	12.478.000	2.110.000	15.253.791	
OD 1.10; OD 4.2		BLP003-1	HR advies	5.570.534	99.008			5.669.543	
OD 3.4		BLP004	Herstructureringsbegeleiding	1.683.342	34.755		4.700.000	6.418.097	
OD 3.4		FTK	Financiële tegemoetkomingen BTOM	1.217.235	616.150	109.049.000		110.882.385	-1.500.000
OD 1.1; OD 1.11; OD 3.1; OD 6.1	Samenwerkingsbeheer partners	SAM001	Samenwerkingsbeheer partners	821.160	1.684.118			2.505.278	
OD 1.1; OD 1.6; OD 1.8; OD 1.11; OD 2.1; OD 2.4; OD 3.3; OD 5.4	Arbeidsmarktgerichte opdracht samenwerking	SAM002	arbeidsmarktgerichte opdracht samenwerking	10.092.497	7.878.550		7.969.000	25.940.047	
OD 1.1; OD 1.7;	Arbeidsgerichte opdracht uitbesteding	SAM002	arbeidsmarktgerichte opdracht uitbesteding	3.867.218				3.867.218	
OD 5.2; OD 1.10	Arbeidsmarktinformatie	SAM003	Arbeidsmarktinformatie analyseren en informeren	1.355.565	13.917			1.369.482	
OD 1.2		SHV001	Controle op de werkwilgheid	7.426.144	700.000			8.126.144	
		SHV002	PWA	-	1.902.000			1.902.000	-5.957.000
		HVT	Niet toe te wijzen	-	-2.157.165			-2.157.165	-756.274.000
			Eindtotaal 2014	296.969.989	68.100.011	214.772.000	250.429.000	830.271.000	-830.431.000

	Personeelsplan 2015				Aangepast personeelsplan 2016					
	Totaal statutair	Tijdelijke opdrachten	Specifiek statut	ALGEMEEN TOTAAL vte	ALGEMEEN TOTAAL koppen	Totaal statutair	Tijdelijke opdrachten	Specifiek statut	ALGEMEEN TOTAAL vte	ALGEMEEN TOTAAL koppen
Functies vastgelegd in het decreet van 7 mei 2004.										
A3	1			1	1	1			1	1
A2L	3			3	3	2			2	2
A2A	17			17	17	15			15	15
A2B7	1			1	1	1			1	1
A2	33			33	33	37			37	37
A201			1	1	1			1	1	1
A1	387			387	445	421		1	421	484
	442	0	1	443	501	477	0	1	478	541
B3	9			9	9	12			12	12
B2	189			189	217	237			237	272
B1	1634			1634	1878	1688	35		1723	1980
	1832	0	0	1832	2104	1937	35	0	1972	2265
C3	2			2	2	1			1	1
C2	82			82	95	126			126	145
C1	503			503	578	379			379	436
	588	0	0	588	675	506	0	0	506	581
D3	0			0	0	0			0	0
D2	11			11	11	63			63	72
D1	105			105	121	49			49	56
	116	0	0	116	132	112	0	0	112	129
Kantline, restaurant & schoonmaakpersoneel			220	220	352			213	213	341
Totaal raamstatuut excl instructiepersoneel	2978	0	221	3199	3764	3032	35	214	3281	3857
Specifieke opdracht instructiepersoneel										
Technisch adviseur+ - uitdovend			0	0	0			0	0	0
Techn pedagogisch directeur - coördinator			1	1	1			1	1	1
Technisch pedagogisch directeur			16	16	16			16	16	16
Tech pedag adjunct-directeur			59	59	67			112	112	129
Trainingsmanager B - uitdovend			50	50	58			0	0	0
Instructeur			796	796	915			778	778	894
			921	921	1057			907	907	1040
Handlanger/snijder/magazijnier/geredingsmaker			0	0	0			0	0	0
			0	0	0			0	0	0
Totaal instructiepersoneel			921	921	1057			907	907	1040
TOTAAL VDAB	2978	0	1142	4120	4821	3032	35	1121	4188	4897