



Vlaamse
overheid

SYNTRA VLAANDEREN

Ondernemingsplan 2017

Jaarrapportering 2016



Vlaamse
overheid

Evaluatie JOP 2016

Jaarlijks ondernemingsplan 2017

**EVALUATIE ONDERNEMINGSPLAN 2016
ONDERNEMINGSPLAN 2017**

SYNTRA VLAANDEREN



Bruno Tindemans

Leidend ambtenaar SYNTRA Vlaanderen



André Sommereyns

Plaatsvervangend voorzitter raad van bestuur



Philippe MUYTERS

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

DEEL 1:

EVALUATIE

JOP 2016



INHOUD

Koppeling JOP aan SD en OD beleidsdomein	4
DOELSTELLINGSPARAMETERS	5
1. Neutrale regie duaal leren	9
DOELSTELLINGSPARAMETERS	10
Actie 1: Bijdrage aan beleidsontwikkeling duaal leren	15
Actie 2: Uitbouw regie werkcomponent toekomstig duaal leren	18
Actie 3: Werkplek21	20
Actie 4: Flexibele trajecten	23
Actie 5: Lerend netwerk	25
2. Innovatie	27
DOELSTELLINGSPARAMETERS	28
Actie 1: Samenwerking Agentschap Ondernemen en Innovatie	32
Actie 2: Innovatie in ondernemerschapstrajecten: top-down en bottom-up	34
Actie 3: Innovatie in DAEB	36
3. Sturend beleid	38
DOELSTELLINGSPARAMETERS	38
Actie 1: Sturend beleid versterken (kwantitatief)	40
Actie 2: Inhoudelijke sturing m.b.t. DAB-aanbod van de SYNTRA (kwalitatief)	42
4. SYNTRA Vlaanderen in verandering	44
DOELSTELLINGSPARAMETERS	44
Actie 1: Strategisch HR	47
Actie 2: Strategisch financieel beleid	48
Actie 3: Strategische communicatie	50
Actie 4: Kerntakenplan en personeelsbesparingen	52
5. Radicaal digitaal	54
DOELSTELLINGSPARAMETERS	54
Actie 1: Efficiëntiewinsten in termen van digitalisering	58
Actie 2: Digitale instrumenten duaal leren	59
6. Horizontale beleidsthema's	61
DOELSTELLINGSPARAMETERS	61
Actie 1: Vernieuwd sectoraal beleid	63
Actie 2: Doelgroepenbeleid	65
Actie 3: Beleidsontwikkelingen VKS	67
Actie 4: Structurele samenwerking met ESF	69
7. Portfolio van producten	71
DOELSTELLINGSPARAMETERS	71

7.1	Ondernemerschapstrajecten.....	81
	Actie 1: Voltijdse dagopleidingen	81
	Actie 2: Productontwikkeling.....	83
7.2	Leertijd.....	85
	Actie 1: Promotie leertijd.....	85
	Actie 2: Optimalisatie van intake, screening, loopbaanbegeleiding en leerbegeleiding.....	87
	Actie 3: Curricula en vernieuwd evaluatiebeleid	89
7.3	DAEB.....	91
	Actie 1: Uitbouwen DAEB-aanbod i.f.v. dynamische arbeidsmarkt	91
	Actie 2: Kwaliteit op organisatie- en projectniveau.....	93
8.	Organisatiebeheersing	95
	Actie 1: Monitoring en beleidsevaluatie.....	96
	Actie 2: COOSY	98
	Actie 3: Evaluatie sectorale werking.....	100
	Actie 4: Organisatiebeheersing en -ontwikkeling.....	102
	Actie 5: Welzijn	104
	Actie 6: Diversiteit en gelijke kansen	106
	BIJLAGE 1: Personeelsplan.....	108

Koppeling JOP aan SD en OD beleidsdomein

Het JOP 2016 is opgebouwd aan de hand van 8 thema's. Hieronder worden deze 8 thema's met hun bijhorende acties beschreven. In onderstaande tabel duiden we hoe de thema's met bijhorende acties kunnen gekoppeld worden aan de doelstellingscascade van WEWI.

Beleidsdoelstelling	Thema JOP SYNTRA Vlaanderen
SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken.	
OD 2.2 We zetten in op een gefundeerde studie – en beroepskeuze met focus op STEM	
Actie 1: Promotie leertijd	7.2 Leertijd
OD 2.3 We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.	
Actie 1: bijdrage aan beleidsontwikkeling duaal leren	1. Neutrale regie duaal leren
Actie 2: uitbouw regie werkcomponent toekomstig duaal leren	1. Neutrale regie duaal leren
Actie 3: werkplek21	1. Neutrale regie duaal leren
Actie 4: Flexibele trajecten	1. Neutrale regie duaal leren
Actie 5: Lerend netwerk	1. Neutrale regie duaal leren
OD 2.4: We zetten in op een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.	
Actie 1: Voltijdse dagopleiding	7.1 Ondernemerschapstrajecten
Actie 2: Optimalisatie van intake, screening, loopbaanbegeleiding en leerbegeleiding	7.2 Leertijd
Actie 3: Curricula leertijd en vernieuwd evaluatiebeleid	7.2 Leertijd
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	
Actie 3: Evaluatie sectorale werking	8. Organisatiebeheersing
Actie 2: Sturing m.b.t. DAB-aanbod van de SYNTRA	3. Sturend beleid
Actie 3: Uitrol VKS	6. Horizontale beleidsthema's
Actie 2: Productontwikkeling	7.1 Ondernemerschapstrajecten
Actie 1: Uitbouwen DAEB i.f.v. dynamische arbeidsmarkt	7.3 DAEB
SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties	
OD 4.4 We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties	
Actie 1: Samenwerking Agentschap ondernemen en innovatie	2. Innovatie
Actie 3: Innovatie in DAEB	2. Innovatie
Actie 1: Sturend beleid versterken	3. Sturend beleid
Actie 2: Doelgroepenbeleid	6. Horizontale beleidsthema's
OD 4.6: We investeren in kennisopbouw en innovatie ter bevordering van innovatiegedreven ondernemerschap	
Actie 1: Innovatie in ondernemerschapstrajecten: top-down en bottom-up.	2. Innovatie
SD 5: We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemersbeleid.	
OD 5.3: We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid	
Actie 1: Vernieuwd sectoraal beleid	6. Horizontale beleidsthema's
SD 6 We investeren in de Europese, internationale, en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid	
OD 6.2: We versterken het Europees sociaal fonds	
Actie 4: Structurele samenwerking ESF	6. Horizontale beleidsthema's
SD 10. We oefenen toezicht uit op en handhaven de regelgeving Werk en Sociale Economie en verhinderen op die manier onregelmatigheden en fraude.	
OD 10.1: We voeren een kwaliteitsvol efficiënt en effectief toezichts- en handhavingsbeleid	
Actie 2: Kwaliteit op organisatie -en projectniveau	7.3 DAEB

DOELSTELLINGSPARAMETERS

In het JOP zijn er voor elke thema (m.u.v. het thema organisatiebeheersing) doelstellingsparameters opgenomen. Hieronder worden alle doelstellingsparameters opgesomd. Bij elk thema worden deze doelstellingsparameters verder geduid. De meeste doelstellingsparameters worden voor de eerste maal gemeten in 2015, m.u.v. de doelstellingsparameters leertijd. De resultaten van deze doelstellingsparameter zijn ook terug te vinden in de evaluatie van JOP 2015.

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
1. NEUTRALE REGIE DUAAL LEREN				
DP1	Blauwdruk voor neutrale regisseur voor de werkcomponent	Vijf bouwblokken regie: werkplekken, partnerships aangaan, toekomstradar arbeidsmarkt, beleid vormgeven en kwaliteit borgen.	Verfijning vijf bouwblokken regie	Vijf bouwblokken regie verfijnd (zie figuur 1. Neutrale regie leren)
DP2	Maximale betrokkenheid stakeholders bij ontwikkelingen regie duaal leren	Betrokkenheid stakeholders Werkplek21 bij werkgroepen november 2015	Betrokkenheid stakeholders 2016	Grafiek betrokkenheid klankbordgroepen (zie 1. Neutrale regie)
2. INNOVATIE				
INNOVATIE IN ONDERNEMERSCHAPSTRAJECTEN (DAB)				
DP3	Aantal opstartbare innovatieve trajecten	13	Stijging Streefwaarde: 15	31
DP4	Aantal opstartbare facultatieve modules	9	Stijging Streefwaarde: 10	12
INNOVATIE IN DAEB				
DP5	Aantal uitbestedingen binnen DAEB die gelinkt kunnen worden aan innovatie	15	Stijging Streefwaarde 17	20
DP6	Budget binnen DAEB dat gaat naar toegekende gunningen die gelinkt kunnen worden aan innovatie ¹	1.109.881,55 €	Stijging Streefwaarde: 1.2 miljoen	1.200.000 €
DP7	Aantal deelnemers aan innovatieve DAEB opleidingen	8164	Stijging van +3%	11 000 ²

¹ Het gaat hier om de toegekende bedragen, niet over de betaalde bedragen.

² Dit is een voorlopige schatting. De organisaties sturen hun deelnemers aantallen door in het tweede kwartaal van 2017

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
3. STUREND BELEID				
DP8	Goedkeuring concept, indicatoren, KPI's en financieringsmodel voor het financieel sturend beleid.	Ontwerp van concept met indicatoren en KPI's	Ontwerp BvR principieel goedgekeurd in april 2016	BVR werd goedgekeurd door Vlaamse regering op 15 juli 2016
DP9	Percentage van de aangevraagd opleidingen die effectief werden gerealiseerd/gestart	80%	80% of meer	OT: 74% LT: 93%
DP10	De mate waarin de realisatiegraad beantwoordt aan het kwalitatief organisatieplan.	Organisatieplan 2015-2016 werd goedgekeurd	Analyses realisatiegraad t.o.v. organisatieplan	Kwalitatief organisatieplan werd goedgekeurd op de RVB van september '16
4. SYNTRA VLAANDEREN IN VERANDERING				
DP11	Een strategische veranderingsplan voor het Agentschap met aandacht voor HR, communicatie en financieel beleid	HR, communicatie en financieel beleid als pijlers voor het Agentschap in verandering.	Een strategisch veranderingsplan gebaseerd op de drie pijlers.	Uitwerking pijlers zie figuur
5. RADICAAL DIGITAAL				
DP12	Aantal processen in het kader van efficiëntiewinsten d.m.v. digitalisering waarvoor een plan van aanpak werd opgesteld	N.v.t.	3	Verschillende initiatieven binnen drie groepen: DAB, duaal leren en DAEB
DP13	Aantal digitaal experimenten instrumenten duaal leren waarvoor plan van aanpak werd uitgewerkt	N.v.t.	1	Realisatie van 'werkplekduaal' inclusief planning voor toekomst
6. HORIZONTALE BELEIDSTHEMA'S				
DP14	De beleidsrealisaties m.b.t. de horizontale beleidsthema's	/	Visuele samenvatting beleidsrealisaties.	Voor visuele samenvatting zie figuur

Omschrijving doelstellingsparameter		Resultaat 2015 (2014-2015)	Objectief 2016 (2015-2016)	Resultaat 2016 (2015-2016)	
7. PORTFOLIO VAN PRODUCTEN					
7.1 ONDERNEMERSCHAPSTRAJECTEN					
DP15	Verhouding tussen het aantal ingeschreven cursisten en de gekwalificeerde uitstroom voor ondernemerschapstrajecten.	Aantal ingeschreven op 1 oktober	28400	Stijging	27532
		Aantal getuigschriften ondernemerschapstraject beroepskennis	4549		4166
DP16	Uitstroom naar ondernemerschap 1 jaar na de opleiding	26.3% ³	Stijging +1%	25.1% ⁴ (+8.5%)	
DP17	Tevredenheid over ondernemersopleiding	7.22	Stijging Streefwaarde: 7.5	7.36	
7.2 LEERTIJD					
DP18	Instroom leertijd (1 oktober)	2548	Dalende trend ombuigen	2259	
DP19	Voltijds engagement	97.45%	Status quo Streefwaarde: 97%-98%	92.15%	
DP20	Gekwalificeerde uitstroom leertijd: aantal uitgereikte getuigschriften leertijd.	785	Stijging ⁵	804 ⁶	
DP21	Uitstroom naar werk 1 jaar na het beëindigen van de opleiding ⁷	86.7%	Status quo Streefwaarde: 86%-87%	88.4%	
DP22	Tevredenheid over leertijdopleiding	6.86	Stijging Streefwaarde: 7.00	6.92	

³ Cursisten die in het schooljaar '12-'13 hun eindproef aflegde

⁴ Cursisten die in het schooljaar '13-'14 hun eindproef aflegde

⁵ Van zodra de gegevens m.b.t attestering beschikbaar zijn, zal er een streefwaarde voorop worden gesteld.

⁶ De verwerking voor de attestering voor schooljaar 2015-2016 is lopende waardoor nog niet alle cijfers correct worden weergegeven. Deze cijfers worden bijgestuurd in januari 2016.

⁷ Gegevens uit de schoolverlaters studie van de VDAB, resultaat 2015 is het resultaat voor afgestuurde 2013-2014, zie ook <https://www.vdab.be/trendsdoc/schoolverlaters/school2014.pdf>

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015 (kalenderjaar)	Objectief 2016 (kalenderjaar)	Resultaat 2016
	7.3 DAEB			
DP23	Het budget voor de toegekende gunningen binnen DAEB ⁸	1.317.144 €	Stijging Streefwaarde: 1.4 miljoen	1 446 348
DP24	Aantal uitbestedingen binnen DAEB	18	Stijging Streefwaarde: 20	21
DP25	Aantal organisaties waaraan gunningen werden toegekend.	44	Stijging Streefwaarde: 50	51
DP26	De tevredenheid van de deelnemers aan DAEB-opleidingen	82,3 % geeft een score die overeenkomt met 7 of meer	Stijging ⁹	Niet beschikbaar ¹⁰

⁸Het gaat hier om de toegekende bedragen, niet over de betaalde bedragen.

⁹ Van zodra de tevredenheidscijfers beschikbaar zijn, zal er een streefwaarde voorop worden gesteld.

¹⁰ De organisaties sturen hun tevredenheidscijfers voor 2016 in het tweede kwartaal 2017 door.

1. Neutrale regie duaal leren

Samen met de andere partners in het beleidsdomein onderwijs en werk creëren we een geïntegreerd stelsel van leren en werken. De doelstelling is om te komen tot een volwaardige leerweg met bijhorende studiebekrachtiging die perspectief biedt voor jongeren en ondernemers. SYNTRA Vlaanderen staat hierbij in voor de regie van de werkcomponent. Daarom beschouwt SYNTRA Vlaanderen de uitbouw van de regierol van de werkcomponent als een kerntaak van het Agentschap.

SYNTRA Vlaanderen zal daarom ook in 2016 actief deelnemen aan de beleidsontwikkelingen rond duaal leren en ook inzetten op het verder vormgeven van de regie van de werkcomponent. Verder zal SYNTRA Vlaanderen inzetten op toekomstverkennde trajecten duaal leren. Vanuit Werkplek21 wil SYNTRA Vlaanderen de werkplek als leeromgeving van de 21^{ste} eeuw verkennen, via het project 'flexibele trajecten' willen we onderzoeken hoe een leerpad flexibel kan georganiseerd worden en via het lerend netwerk willen we lessen en beleidsaanbevelingen formuleren vanuit de diverse verkennende trajecten duaal leren.

Tussen deze verschillende acties wordt maximaal ingezet op het uitwisselen en integreren van informatie. Werkplek21, het lerend netwerk, flexibele trajecten zullen een belangrijke input leveren aan de beleidsontwikkeling en het uitwerken van de regie van de werkcomponent. Maar tegelijk zullen de ontwikkelingen op het vlak van beleid en regie meegenomen worden in de toekomstverkennde trajecten duaal leren. Verder zullen de werkzaamheden van werkplek21 maximaal afgestemd worden met deze werkzaamheden van schoolbank op de werkplek.

Naast de acties die aan bod komen in dit hoofdstuk, zijn er nog andere acties in het JOP die bijdragen aan de ontwikkeling van geïntegreerd stelsel van leren en werken.

- SYNTRA Vlaanderen zal een verkennend onderzoek opstarten over welke digitale instrumenten nodig zijn voor een goede ondersteuning van werkpleklernen (zie 5. Radicaal digitaal, actie 2). De bevindingen uit dit onderzoek zullen ook meegenomen worden in de verschillende acties m.b.t. neutrale regie duaal leren.
- De ontwikkeling van een Vlaams partnerschap duaal leren en de sectorale partnerschappen kan gelinkt worden aan het vernieuwd sectoraal beleid (zie 6. Horizontale beleidsthema's, actie 1).
- De uitrol van VKS (zie 6. Horizontale beleidsthema's, actie 3) en meer specifiek het ontwikkelen van een kwaliteitskader (GKK) en kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten is ook hier relevant. Het kwaliteitskader en -toezicht zal ook van toepassing zijn op het nieuwe duaal leren. De context van duaal leren zal dan ook maximaal worden meegenomen binnen de ontwikkelingen van het kwaliteitskader en -toezicht
- Binnen strategische communicatie (zie 4. SYNTRA van Vlaanderen in verandering, actie 3) zal er ook ingezet worden op het verspreiden van de resultaten van bv. het lerend netwerk en werkplek21.
- De samenwerking met het Agentschap Ondernemen en innovatie (zie 1. Innovatie, actie 1) in het kader van het clusterbeleid VLAMT¹¹ kan input geven voor de werkregisseur duaal leren vooral m.b.t. de bouwsteen toekomstradar voor de arbeidsmarkt
- De ideeën binnen de bottom-up voor innovatie binnen ondernemerschapstrajecten (zie 1. Innovatie, actie 2) kunnen ook inspiratie geven voor de aanpak van de regierol.

¹¹ Vlaams arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst

DOELSTELLINGSPARAMETERS

Onderstaande tabel geeft een korte samenvatting van de doelstellingsparameters van m.b.t regie dual leren. De doelstellingsparameters die werden opgenomen zijn kwalitatief van aard. Ze worden omschreven in onderstaande tabel en daaronder visueel samengevat.

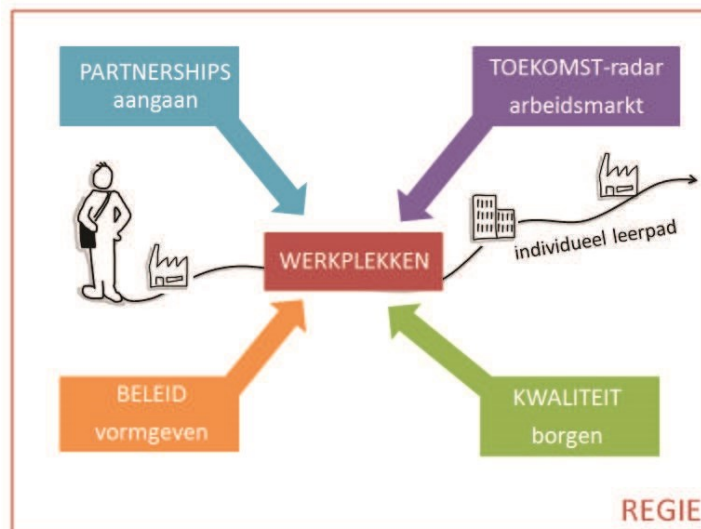
	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
DP1	Blauwdruk voor neutrale regisseur voor de werkcomponent	Vijf bouwblokken regie: werkplekken, partnerships aangaan, toekomstradar arbeidsmarkt, beleid vormgeven en kwaliteit borgen.	Verfijning vijf bouwblokken regie	Vijf bouwblokken regie verfijnd (zie figuur)
DP2	Maximale betrokkenheid stakeholders bij ontwikkelingen regie dual leren	Betrokkenheid stakeholders Werplek21 bij werkgroepen november 2015	Betrokkenheid stakeholders 2016	Aanvullen op basis van Vickie

Doelstellingsparameter 1: blauwdruk regie

Als werkregisseur moet SYNTRA Vlaanderen samen met de sectoren en werkpartners helpen het aantal kwalitatieve werkplekken te vergroten. Onze ambitie is om over vijf jaar tienduizenden leerlingen in het nieuwe dual leren te kunnen begeleiden. Dat impliceert minstens evenveel werkplekken, zowel in sectoren die goed als minder goed georganiseerd zijn op dual leren, in nichesectoren enz.

Als regisseur moet SYNTRA Vlaanderen vooral een aantrekkelijk(er) kader scheppen zodat meer bedrijven en sectoren zich engageren in dit nieuwe verhaal. SYNTRA Vlaanderen neemt als 'regie van de regieën' uiteraard de lokale of regionale regieën niet over. Het is de rol van SYNTRA Vlaanderen om goede praktijken aan de oppervlakte te brengen zodanig dat deze kunnen uitdeinen. Daarom bouwen we in samenwerking met alle partners een kenniscentrum uit en zetten we in op nieuwe digitale evoluties om het systeem te versterken. Binnen de regie wil SYNTRA Vlaanderen ook fungeren als een go-between naar het beleid. De regisseur kan ervoor zorgen dat we binnen het nieuwe stelsel voortdurend leren en verbeteren. Op die manier zal het systeem wendbaar zijn richting toekomst.

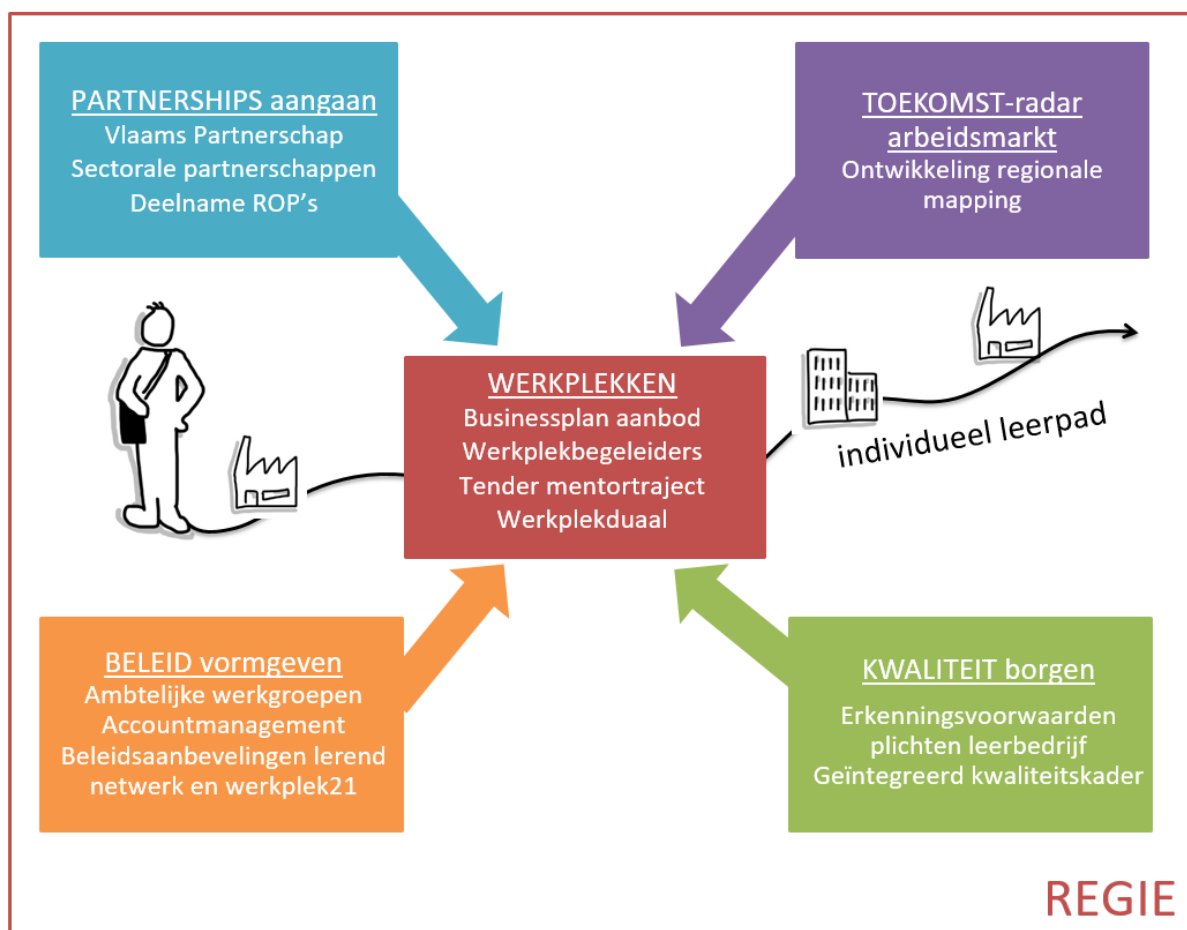
Om deze opdracht succesvol in te vullen, werken we op volgende vijf facetten.



1. Aanbod van **werkplekken** kwantitatief en kwalitatief te versterken.
2. SYNTRA Vlaanderen zal **partnerschappen** moeten aangaan met bedrijven, sectoren, interprofessionelen. De regisseur geeft hen een stem in het nieuwe duaal. Dit kan onder meer gebeuren via de ondersteuning op maat van de verschillende sectorale partnerschappen, de implementatie van het Vlaams duaal partnerschap, het systeem te promoten bij de partners via een gecoördineerde communicatiestrategie,...
3. De regisseur wil ook de '**kwaliteit borgen**' van de werkplekken door o.a. gepaste criteria te definiëren en uit te werken
4. De regisseur wil een **toekomst-radar** zijn voor het nieuwe duaal. Dat betekent dat het aanbod van het nieuwe duaal moet afgestemd worden op de toekomst bv. aan de hand van arbeidsmarktanalyses in samenwerking met VDAB. Bijgevolg ook het aanbod van de werkplekken die in dit nieuwe duaal moeten meedraaien.
5. De regisseur wil mee het **beleid vormgeven** via een top-down en bottom-up benadering i.f.v. een wendbaar systeem.

Deze facetten geven de richting aan voor de verdere werkzaamheden in 2016 om te komen tot een meer verfijnde blauwdruk voor de regisseur van de werkcomponent van duaal leren, inclusief implementatie en operationalisering.

Toelichting resultaat 2016



Tijdens 2016 gaf SYNTRA Vlaanderen zijn rol als neutrale regisseur van de werkcomponent vorm. Centraal stond hier het aanbod van **werkplekken** kwantiteit en kwalitatief te versterken. Hiertoe werd een businessplan aanbod van werkplekken verhogen opgesteld en een digitale tool werkplekduaal ontwikkeld waar alle erkende leerbedrijven en overeenkomsten kunnen worden geregistreerd. Er werden 9 werkplekbegeleiders aangesteld om dit businessplan uit te voeren, de erkenning van leerbedrijven op te volgen alsook in te staan voor de begeleiding van en naar kwaliteitsvolle werkplekken. Om de kwaliteit van werkplekken verder te versterken via professionalisering van de mentor werd er tender voor mentortrajecten opengesteld.

Binnen het versterken van het aanbod van kwalitatieve werkplekken werd er gefocust op vier dimensies:

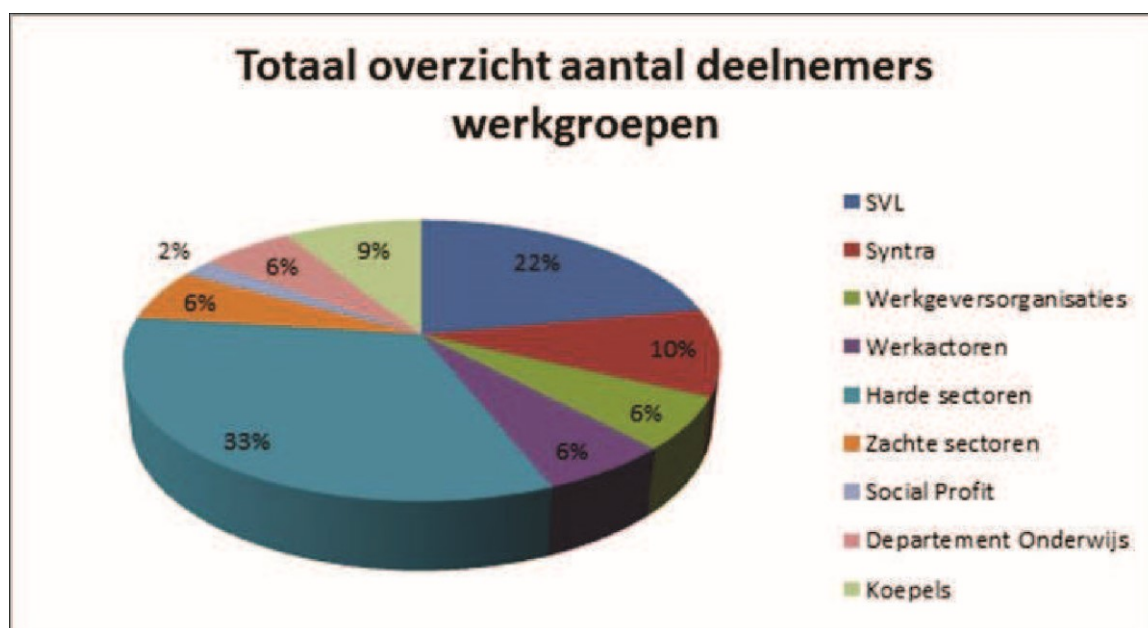
1. SYNTRA Vlaanderen gaat **partnerschappen** aan met verschillende actoren. Via het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen wil SYNTRA Vlaanderen maximaal ondersteunen en faciliteren. De werkregisseur treedt niet in de plaats van goed werkende structuren en systemen maar faciliteert en verbindt door het verzamelen en aanreiken van goede praktijken en instrumenten waar leerondernemingen gebruik van kunnen maken en door maximaal ondersteuning te bieden aan de sectorale partnerschappen. Ook op regionaal vlak wil SYNTRA Vlaanderen partnerschappen aangaan: werkplekbegeleiders vertegenwoordigen de werkregisseur in de regionale overlegplatformen.
2. De werkregisseur wil **kwaliteit borgen** door het toezien op het naleven van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (o.a. erkenningsvoorwaarden en plichten voor ondernemingen). Daarnaast maken de drie toezichthouders (Onderwijsinspectie, VDAB en Syntra Vlaanderen) werk van een geïntegreerd kwaliteitskader voor beroepskwalificerende opleidingen en zullen ze conform dit

kader en de afspraken uit de conceptnota bis het toezicht op de werkcomponent en het volledige traject verder operationaliseren. Daarnaast werken we een vraaggericht begeleidingsconcept op maat uit voor ondernemingen en sectoren die dit wensen. We streven naar gebruiksvriendelijke tools en instrumenten ter ondersteuning van dit begeleidingsconcept die in co-creatie met verschillende stakeholders en eindgebruikers tot stand komen en stellen deze ter beschikking.

3. Vanuit een proactieve houding zal er geanticipeerd worden op **toekomstige uitdagingen**, noden en knelpunten op de arbeidsmarkt, met als doel om het aanbod van opleidingen en werkplekken hier maximaal op af te stemmen. Hiertoe wordt momenteel een methodiek voor regionale mapping/rapportering tussen vraag en aanbod ontwikkeld.
4. We willen mee **beleid ontwikkelen, evalueren en bijsturen** vanuit een top-down en bottom-up benadering. Dit doen we door deelname in de ambtelijke werkgroepen dual leren, 6 accountmanagers in te zetten als aanspreekpunt en klankbord voor de sectoren en beleidsaanbevelingen te formuleren vanuit het lerend netwerk (een overkoepeling van verkennende projecten dual leren) en werkplek21.

Doelstellingsparameter 2: betrokkenheid stakeholders

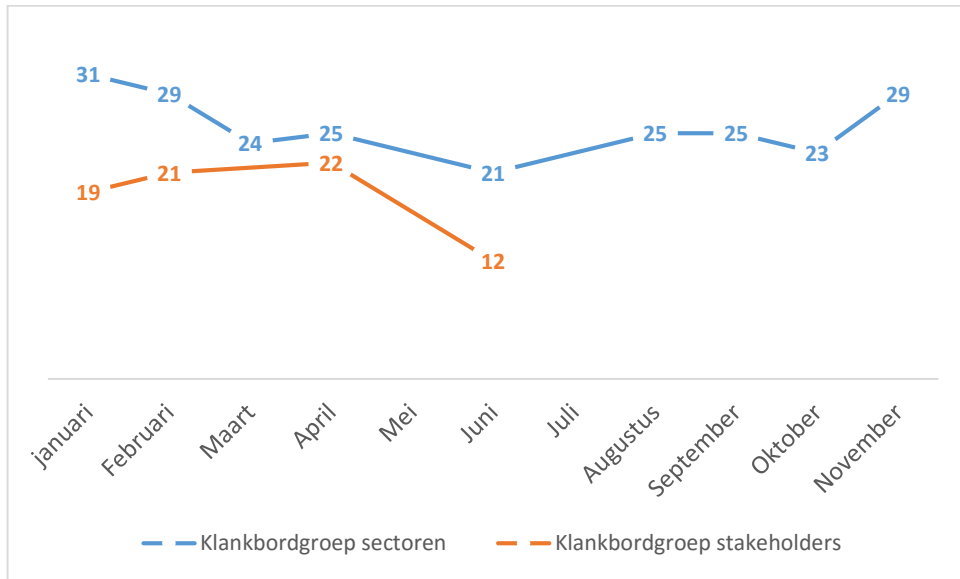
Bij de ontwikkelingen van een nieuw stelsel voor dual leren willen we er binnen SYNTRA Vlaanderen naar streven om zoveel mogelijk stakeholders te betrekken bij dit proces. Als startpunt geven we in onderstaande figuur de betrokkenheid van de verschillende stakeholders bij de werkgroepen van werkplek21 in november 2015.



Op het einde van 2016 zal een figuur worden opgesteld die een overzicht geeft van de deelname van de stakeholders op verschillende fora en op verschillende tijdstippen.

Toelichting resultaat 2016

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van het aantal deelnemers aan de klankbordgroep stakeholders en de klankbordgroep sectoren. De klankbordgroep stakeholders kwam samen tot de oprichting van het Vlaams partnerschap dual leren (juni 2016).



Actie 1: Bijdrage aan beleidsontwikkeling duaal leren

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen draagt bij aan de beleidsontwikkeling rond duaal leren en werken
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.3. We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet</p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen werkt samen met andere partners in het beleidsdomein werk en onderwijs aan de concretisering van het concept duaal leren zoals beschreven in conceptnota (bis) duaal leren van 3 juli 2015.</p> <p>SYNTRA Vlaanderen zal ook in 2016 haar expertise leveren aan andere partners door een actieve partner te zijn in diverse beleidsvoorbereidende fora zoals overlegplatform duaal leren, beleidsraden, MACO.</p> <p>Daarnaast zal SYNTRA Vlaanderen haar bijdrage leveren aan de ambtelijke werkgroepen wetgevend traject duaal leren; organisatie, financiering en overgangsmaatregelen; statuut en nieuwe overeenkomst, incentives voor bedrijven en standaardtrajecten. Ook vanuit het sleutelproject werkplek21, het project flexibele trajecten en het lerend netwerk willen SYNTRA Vlaanderen input leveren voor de beleidsontwikkelingen rond duaal leren.</p> <p>Meer specifiek is SYNTRA Vlaanderen trekker van de werf geharmoniseerd statuut en nieuw overeenkomst. D.w.z. dat we tegen 1 september 2016 toewerken naar een oplossing voor de paritaire leercomités. Dit betekent een decreetontwerp voor een éénvormig statuut maar ook het opstarten van een Vlaams partnerschap duaal leren en de sectorale partnerschappen. Als overgangsregeling neemt SYNTRA Vlaanderen het secretariaat van de federale paritaire leercomités m.b.t. het ILW waar t.e.m. 1 september 2016.</p> <p>Tot slot levert SYNTRA Vlaanderen haar input in de ontwikkelingen m.b.t. databank Werkplekieren (WELP) waar alle bedrijven en organisaties hun leerwerkplek kunnen kenbaar maken. SYNTRA Vlaanderen zal, in overleg met VDAB, de rol van regisseur van de werkcomponent opnemen via de uitwerking uitrol, het beheer van deze databank binnen duaal leren.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - SYNTRA Vlaanderen levert expertise aan de andere partners m.b.t. de beleidsontwikkeling - SYNTRA Vlaanderen levert vanuit werkplek21 en het lerend netwerk haar input m.b.t. de beleidsontwikkelingen - SYNTRA Vlaanderen levert een actieve bijdrage aan de ambtelijke werkgroepen duaal leren - Volledige uitwerking procedure decreet en BVR m.b.t. statuut en overeenkomst - Vlaams duaal partnerschap en sectorale partnerschappen zijn via samenwerkingsovereenkomsten opgestart - SYNTRA Vlaanderen levert input voor de ontwikkelingen van de databank werkplekieren.

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten

SYNTRA Vlaanderen levert expertise aan de andere partners m.b.t. de beleidsontwikkeling

SYNTRA Vlaanderen was trekker van de visienota rond toeleiding en regie duaal leren die input geeft aan het decreet duaal leren. Ook werd een bijdrage geleverd voor de nota inzake de hervorming van incentives.

SYNTRA Vlaanderen levert vanuit werkplek21 en het lerend netwerk haar input m.b.t. de beleidsontwikkelingen

In het kader van Werkplek21 zijn er verschillende werkgroepen samengekomen die telkens rond een bepaald thema inzake duaal leren reflecteerden. De input vanuit deze werkgroepen werd meegenomen in de diversie visienota's waar SYNTRA Vlaanderen mee auteur van was zoals een nota toeleiding, nota regisseur en nota hervorming incentives. Daarnaast is er ook vanuit WP21 input geleverd op het decreet overeenkomst altemnerende opleiding.

SYNTRA Vlaanderen levert een actieve bijdrage aan de ambtelijke werkgroepen duaal leren

SYNTRA Vlaanderen was trekker van de visienota rond toeleiding en regie duaal leren. Deze moeten input geven aan het decreet duaal leren. Ook werd een bijdrage geleverd voor de nota inzake de hervorming van incentives.

Volledige uitwerking procedure decreet en BVR m.b.t. statuut en overeenkomst

Naar aanleiding van de conceptnota Duaal leren: een volwaardige leerweg (juli 2015) werd een van de pijlers, zijnde een harmonisering statuten op de rails gezet. Dit mondde eerst uit in een visienota die besproken werd met de verschillende betrokken departementen, agentschappen, de kabinetten werk en onderwijs, de sociale partners en de opleidingsverstrekkers en hun bijhorende koepels. In tweede instantie werd deze visie omgezet naar een ontwerpdecreet en een ontwerpbesluit. Uiteindelijk werd het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van altemnerende opleiding goedgekeurd door de Vlaamse regering op 10 juni 2016 en het besluit op 8 juli 2016.

Vlaams duaal partnerschap en sectorale partnerschappen zijn via samenwerkingsovereenkomsten opgestart

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kwam voor het eerst informeel samen in juni 2016. In de zomermaanden werd een voorzitter gezocht. Professor Luc Sels werd formeel voorgedragen door de leden op 30 augustus 2016 en benoemd door de Vlaamse Regering.

In september zijn ook diverse sectorale partnerschappen opgericht en stapsgewijs werden de samenwerkingsovereenkomsten tussen Vlaams Partnerschap en de sectorale partnerschappen ondertekend.

	<p>SYNTRA Vlaanderen levert input voor de ontwikkelingen van de databank werkpleklers.</p> <p>Met de VDAB werd nagegaan hoe we kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de databank werkpleklers (WeLP) zodat we in de toekomst een connectie kunnen maken tussen de gegevens van werkplekduaal en WeLP.</p> <p>Verder is er volop ingezet op de ontwikkeling van werkplekduaal om daar de erkenning van bedrijven zo gebruiksvriendelijk te maken. Vele bedrijven registreerden zich dan ook al en lieten zich erkennen voor een of meerdere opleidingen. Op basis hiervan zal dan verder gegaan worden naar de ontwikkeling van een database waarin alle leerwerkplekken zich bevinden.</p>
2017	Deze actie wordt geïntegreerd in de acties rond duaal leren in het JOP 2017.

Actie 2: Uitbouw regie werkcomponent toekomstig duaal leren

Titel actie	Vormgeven aan SYNTRA Vlaanderen als regisseur van de werkcomponent (regie van de regieën) binnen het nieuwe duaal leren
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.3. We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet</p>
Omschrijving actie	<p>De regisseursrol duaal leren, in Vlaanderen en Brussel, zal verder vorm krijgen aan de hand van vijf bouwblokken: kwaliteit en kwantiteit van werkplekken, partnerships aangaan, toekomst-radararbeidsmarkt, kwaliteit borgen en het beleid vormgeven.</p> <p>We willen de regierol verder vorm laten krijgen via een sterk stakeholdersmanagement. Om de rol van regisseur vorm te geven zal gewerkt worden op 3 assen.</p> <p>Een eerste is de beleidsmatige as waarop verschillende fora (MACO, beleidsraad) de standpunten van SYNTRA Vlaanderen als werkregisseur op verschillende dimensies wordt weergeven.</p> <p>Een tweede as is de betrokkenheid van SYNTRA Vlaanderen op verschillende externe fora. Voorbeelden hiervan zijn deelname aan werkgroepen van andere projecten rond Duaal leren als presentaties geven op events.</p> <p>Een laatste as is de eigen strategische en operationele werkzaamheden opzetten om de rol van regisseur te concretiseren zoals een business plan om het aanbod te verhogen, ondersteund door een sensibiliserings- en communicatiecampagne, het opzetten en ondersteunen van sectorale partnerschappen en initiatieven ter ondersteuning van stakeholdersmanagement.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Draagvlak creëren voor de regisseur van de werkcomponent</p> <p>Draagvlak creëren voor het nieuwe duaal leren</p> <p>Een blauwdruk voor de regisseur duaal leren</p> <p>De Vlaams en sectorale partnerschappen zijn opgestart op 1 sept 2016</p> <p>Businessplan om aanbod van werkplekken te ondersteunen</p> <p>SYNTRA Vlaanderen coördineert een gedifferentieerd communicatie- en sensibiliseringsplan van het nieuwe duaal leren t.a.v. de verschillende doelgroepen</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Draagvlak creëren voor de regisseur van de werkcomponent</p> <p>SYNTRA Vlaanderen ondersteunt de sectorale partnerschappen bij hun opstart. Daarnaast wordt informatie aangeleverd via het digitaal platform werkplekduaal.be. De werkplekbegeleiders zijn aanwezig op de regionale overlegplatformen (ROP) en nemen daar een actieve rol op in functie van het versterken van het aanbod aan werkplekken voor leren en werken en duaal leren</p> <p>In september werden er binnen een tender toegewezen trajecten ook 11 organisaties gegund voor het aanbieden van een mentortraject in het kader van duaal leren.</p>

	<p>Bij de opstart van het schoolbank op de werkplek project werd er ondersteuning geboden aan de sectoren voor het vinden van werkplekken.</p> <p>Draagvlak creëren voor het nieuwe duaal leren</p> <p>SYNTRA Vlaanderen verstrekt informatie via de website werkplekduaal, via webinars, via infobrochures.</p> <p>Daarnaast werden er persartikelen gelanceerd rond duaal leren, een Journaal Duaal geschreven, infosessies voor scholen en CDO's georganiseerd, bilaterale gesprekken met sectoren en koepels gehouden en ondersteuning geboden aan het Vlaams Partnerschap duaal leren.</p> <p>Een blauwdruk voor de regisseur duaal leren</p> <p>In mei-juni werd een visienota rond de regierol duaal leren opgemaakt. Deze nota concretiseert hoe het agentschap de vijf bouwblokken van de werkregie operationeel zal vormgeven (zie ook doelstellingsparameter 1).</p> <p>In oktober werd een oefening gehouden binnen de afdeling duaal over hoe de afdeling zich moet structureren in de toekomst om de regierol operationeel waar te maken.</p> <p>De Vlaams en sectorale partnerschappen zijn opgestart op 1 sept 2016</p> <p>Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kwam voor het eerst informeel samen in juni 2016. In de zomermaanden werd een voorzitter gezocht. Professor Luc Sels werd formeel voorgedragen door de leden op 30 augustus 2016 en benoemd door de Vlaamse Regering.</p> <p>In september zijn ook diverse sectorale partnerschappen opgericht en stapsgewijs werden de samenwerkingsovereenkomsten ondertekend door het Vlaams Partnerschap.</p> <p>Businessplan om aanbod van werkplekken te ondersteunen</p> <p>Er wordt een tool voor interactieve mapping ontwikkeld die het aantal beschikbare werkplekken tegenover de vraag aan werkplekken afzet binnen een bepaalde regio.</p> <p>SYNTRA Vlaanderen coördineert een gedifferentieerd communicatie- en sensibiliseringsplan van het nieuwe duaal leren t.a.v. de verschillende doelgroepen</p> <p>Een communicatieplan voor 2016 werd gedeeltelijk uitgetekend. N.a.v. de recente personeelwissel in het najaar moet bovendien een doorstart genomen worden hieromtrent.</p>
2017	Deze actie wordt geïntegreerd in de acties rond duaal leren in het JOP 2017.

Actie 3: Werkplek21

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen draagt via het sleutelproject Werkplek21 bij aan de ontwikkeling van een stelsel voor duaal leren en werken
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.3. We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet</p>
Omschrijving actie	<p>Werkplek21 is het sleutelproject van SYNTRA Vlaanderen m.b.t. het nieuwe duaal leren. Werkplek21 wil de werkplek als leeromgeving van de 21^{ste} eeuw centraal stellen. In dit ESF-project werken we rond twee inhoudelijke assen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het uitstippelen van een kwalitatief leerpad op de werkplek - het duurzaam opkrikken van het aanbod van leerwerkplekken <p>SYNTRA Vlaanderen ontwikkelt een werkstructuur die gericht is op het creëren van draagvlak bij stakeholders, het optimaal benutten van bestaande expertise en een maximale afstemming tussen de twee beleidsdomeinen en de verschillende projecten. Deze afstemming zal gebeuren binnen het kernteam en de klankbordgroepen voor stakeholders en sectoren. Daarnaast is er ook regelmatig overleg met het project 'schoolbank op de werkplek' om maximale afstemming tussen beide sleutelprojecten te realiseren.</p> <p>Inhoudelijk werkt Werkplek21 rond 6 topics: kwaliteit op de werkplek, screening – intake en matching, begeleiding van bedrijf en jongere, statuut en overeenkomst, aanbod verhogen en incentives voor bedrijven. Voor elk van deze topics zullen tools worden ontwikkeld en uitgetest. Voor elk van deze topics worden ook werkgroepen georganiseerd.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Werkplek21 ontwikkelt en test een kwaliteitskader, inclusief erkenningscriteria en kwaliteitstoezicht, voor de werkplek</p> <p>Werkplek21 ontwikkelt een prototype van een uniforme screeningstool, matchingstraject en concept voor intakegesprekken</p> <p>Werkplek21 ontwikkelt een begeleidingsconcept voor bedrijf en lerende</p> <p>Werkplek21 levert bijdrage aan de verdere uitrol en implementatie van een eenduidig statuut en uniforme overeenkomst</p> <p>Werkplek21 ontwikkelt een methodiek voor afstemming en monitoring van vraag en aanbod en een strategie voor duurzaam aanbod werkplekken</p> <p>Werkplek21 levert input voor de ambtelijke werkgroep 'incentives voor bedrijven' onder de vorm van een voorstel m.b.t. financiële en niet-financiële stimuli voor bedrijven</p>

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten

Werkplek21 ontwikkelt en test een kwaliteitskader, inclusief erkenningscriteria en kwaliteitstoezicht, voor de werkplek

Vanuit Werkplek21 werden aanbevelingen gedaan m.b.t. het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Deze hadden o.a. betrekking op de erkenningscriteria en het garanderen van de kwaliteit van de werkplek via plichten voor de onderneming en professionalisering van de mentor. Momenteel wordt er binnen het agentschap gewerkt aan een werkingscode voor het toezicht op dit decreet. Daarnaast wordt er samen met de onderwijsinspectie en VDAB gewerkt aan geïntegreerd systeem van externe kwaliteitszorg voor beroepskwalificerende trajecten, waarbij in de piloten duaal leren beken zal worden hoe de werkplekcomponent kan worden meegenomen in dit toezicht.

Werkplek21 ontwikkelt een prototype van een uniforme screeningstool, matchingstraject en concept voor intakegesprekken

Oorspronkelijk werd er vanuit Werkplek21 voorgesteld om een prototype voor screening uit te werken. Omdat vele andere projecten rond duaal leren rond dezelfde thematiek werkte werd deze doelstelling bijgestuurd. Er werd met de diverse projecten samengewerkt om tot een klein draaiboek te komen met de contouren van instrumenten die gebruikt kunnen worden bij screening afhankelijk van wat gescreend wordt alsook een lijst van instrumenten die er aan voldoen. Dit draaiboek zal beschikbaar zijn begin 2017. De input vanuit Werkplek21 is ook gebruikt om de train the trainer sessies van de VDAB vorm te geven in het kader van het proefproject schoolbank op de werkplek.

Werkplek21 ontwikkelt een begeleidingsconcept voor bedrijf en lerende

Vanuit de werkgroepen binnen Werkplek21 is de functie van werkplekbegeleider vormgegeven en het takenpakket duidelijk omschreven. Als eindproduct van werkplek21 wordt een inventarisatie gemaakt van alle bestaande praktijken uit sectoren, werkgeversorganisaties die in een bundel worden verzameld die aan de werkplekbegeleider kan meegegeven worden bij plaatsbezoeken.

Werkplek21 levert bijdrage aan de verdere uitrol en implementatie van een eenduidig statuut en uniforme overeenkomst

Binnen Werkplek21 zijn er verschillende intervisies met sectoren en bedrijven georganiseerd om de finaliteiten van het statuut en de overeenkomst af te toetsen. Door de goedkeuring van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van de overeenkomst alternerende opleidingen en het bijhorend besluit wordt dit agendapunt niet verder opgenomen binnen Werkplek21. Beleidsaanbevelingen zullen komen vanuit het Vlaams partnerschap en de sectorale partnerschappen.

Werkplek21 ontwikkelt een methodiek voor afstemming en monitoring van vraag en aanbod en een strategie voor duurzaam aanbod werkplekken

In 2016 werd er geïnvesteerd in het inventariseren van alle werkplekken binnen systemen van leren en werken (DBSO, Leertijd en ILW). De koppeling van deze werkplekken met aantal ingeschrevenen binnen leren en werken zorgt voor een overzicht van waar een tekort en vraag van werkplekken zich situeert voor welke opleiding. Er zal

	<p>een tool voor interactieve mapping worden ontwikkeld die het aantal beschikbare werkplekken tegenover de vraag aan werkplekken afzet binnen een bepaalde regio. Een eerste oefening is in juni 2016 reeds gemaakt. Op basis van de nieuwe cijfers wordt de methodiek verder geoptimaliseerd. Verder wordt een flow getest met lokale UNIZO afdelingen en sectorale partnerschappen om te kijken hoe de vraag aan werkplekken kan opgevangen worden. Ook wordt een link naar de regionale website van VOKA gemaakt om het aantal werkplekken lokaal kenbaar te maken.</p> <p>Werkplek21 levert input voor de ambtelijke werkgroep 'incentives voor bedrijven' onder de vorm van een voorstel m.b.t. financiële en niet-financiële stimuli voor bedrijven</p> <p>Er is een vragenlijst uitgevoerd bij 1374 bedrijven in samenwerking met sectoren en UNIZO en VOKA. Op basis van de resultaten zijn er beleidsaanbevelingen geformuleerd en afgetoetst binnen de werkgroepen van Werkplek21. Het rapport vormt input voor de hervorming incentives binnen het departement werk.</p>
<p>2017</p>	<p>Het project Werkplek21 loopt af in januari 2017. Een aantal van de werkzaamheden wordt geïntegreerd in de werking van het Vlaams Partnerschap duaal leren en de sectorale partnerschappen.</p>

Actie 4: Flexibele trajecten

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen brengt in kaart hoe een leerpad flexibel kan worden georganiseerd
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.3. We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet</p>
Omschrijving actie	<p>Flexibele trajecten is een ESF-project binnen SYNTRA Vlaanderen m.b.t. het nieuwe duaal leren. Flexibele trajecten wil nagaan hoe een leerpad flexibel kan worden georganiseerd worden. Voorbeelden hiervan zijn werkplekleren bij meerdere werkgevers zowel binnen dezelfde sector als intersectoraal of roteren over verschillende werkplekken binnen eenzelfde bedrijf.</p> <p>SYNTRA Vlaanderen contacteert hiervoor verschillende stakeholders (CDO¹², ROP¹³, VSK¹⁴, UNIZO¹⁵ en VOKA¹⁶) om inzicht te krijgen in verschillende vormen van flexibele leerwegen. Naast de omschrijving van verschillende vormen worden ook best practices in binnen- en buitenland in kaart gebracht.</p> <p>Daarnaast zal SYNTRA Vlaanderen met dit project ook richtingen selecteren die flexibel getest kunnen worden. In beide fases zal bovendien een belangrijke link met Werkplek21 worden gemaakt.</p> <p>Concreet zullen de implicaties van de verschillende vormen van flexibiliteit voor de dimensies van Werkplek21 geconcretiseerd worden (incentives, statuut en overeenkomst, aanbod verhogen, kwaliteit, begeleiding, screening, intake, matching). In een laatste fase zullen de bevindingen gebruikt worden om systemen op te zetten voor andere doelgroepen zoals 55+.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Het project rapporteert over de verschillende invullingen van flexibele trajecten</p> <p>Het project rapporteert over de implicaties van de verschillende mogelijkheden van flexibele trajecten op aanbod verhogen, incentives, kwaliteit, begeleiding, intake, screening, matching en statuut en overeenkomst</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Het project rapporteert over de verschillende invullingen van flexibele trajecten</p> <p>De verschillende vormen van flexibiliteit zijn op basis van testcases gedefinieerd en afgetoetst met verschillende stakeholders. Het betreft vormelijke flexibiliteit, inhoudelijke flexibiliteit en flexibiliteit inzake format. Deze verschillende vormen werden gepresenteerd op beleidsvoorbereidende organen.</p>

¹² Centrum voor deeltijds onderwijs

¹³ Regionaal overlegplatform

¹⁴ Vlaamse scholierenkoepel

¹⁵ Unie voor zelfstandige ondernemers

¹⁶ Vlaams netwerk voor ondernemingen

	<p>Het project rapporteert over de implicaties van de verschillende mogelijkheden van flexibele trajecten op aanbod verhogen, incentives, kwaliteit, begeleiding, intake, screening, matching en statuut en overeenkomst</p> <p>De testcases van flexibele trajecten waaruit lessen worden getrokken zijn gedeeltelijk opgestart en worden verder opgericht in het najaar van 2016 en 2017. Dit betekent dat er beleidsaanbevelingen zijn opgesteld op basis van de verschillende vormen van flexibele trajecten maar niet op basis van de testcases. Met de testcases zullen de verschillende vormen van flexibiliteit worden onderzocht en getest.</p>
<p>2017</p>	<p>Flexibele trajecten heeft in 2016 ingezet op digitale tools mogelijk maken voor flexibele trajecten en beleidsaanbevelingen in functie van het mogelijk maken van flexibele trajecten. De testcases van flexibele trajecten waaruit lessen worden getrokken zullen lopen in 2017.</p>

Actie 5: Lerend netwerk

Titel actie	Lerend Netwerk Duaal Leren
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.3. We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet</p>
Omschrijving actie	<p>Een 21-tal verkennende trajecten m.b.t. duaal leren zijn gestart op het terrein en er zullen 8 niet-gefinancierde projecten starten om een aantal nog onontgonnen elementen uit de conceptnota bis ‘duaal leren’ verder te verkennen om van daaruit nog input te geven voor het nieuwe decreet en voor de verdere operationalisering van duaal leren.</p> <p>De projecten worden – samen met de sleutelprojecten ‘Schoolbank op de Werkplek’, ‘Werkplek21’ en flexibele trajecten- gevat onder een Lerend Netwerk.</p> <p>SYNTRA Vlaanderen neemt de trekkersrol van het netwerk op en werkt hierbij samen met het Departement Onderwijs en het ESF-Agentschap.</p> <p>Het lerend netwerk wil intervisie en uitwisseling tussen de diverse projecten mogelijk maken en lessen en beleidsaanbevelingen te capteren die kunnen meegenomen worden in het nieuwe decreet ‘duaal leren’.</p> <p>Onderstaande resultaten zullen zo snel mogelijk al in ontwerpvorm ter discussie met het beleid worden aangeleverd, ten einde het wetgevend traject tijdig te kunnen verrijken. De resultaten worden en cours de route verder verfijnd.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Er zijn kwaliteitsvolle beleidsaanbevelingen geformuleerd, afgestemd op de prioriteiten en vragen vanuit het beleid en de rol van SYNTRA Vlaanderen als regisseur</p> <p>Er worden relevante do’s en dont’s, methodieken en instrumenten vanuit de projecten gecapteerd en verspreid om het werkveld te ondersteunen bij de implementatie van duaal leren</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Er zijn kwaliteitsvolle beleidsaanbevelingen geformuleerd, afgestemd op de prioriteiten en vragen vanuit het beleid en de rol van SYNTRA Vlaanderen als regisseur</p> <p>De kick off meeting van het lerend netwerk werd georganiseerd in april 2016. Op dat evenement zijn alle leden van het lerend netwerk voor een eerste keer samengebracht. Mensen vanuit verschillende hoek (onderwijs, sector, administratie) gingen met elkaar in gesprek over het nieuwe beleid inzake duaal leren. Er werd een rapport met beleidsaanbevelingen opgemaakt. Dit rapport wordt ook ter beschikking gesteld op het digitaal platform van het lerend netwerk.</p> <p>Voor het vervolg van het lerend netwerk is er een programma samengesteld waarbij de leden van het netwerk in beperkte groep samen komen rond bepaalde thematieken. Ook uit deze bijeenkomsten zullen er beleidsaanbevelingen (in de vorm van een rapport per thema) gedistilleerd worden die gedeeld worden op het digitaal platform van het lerend netwerk.</p>

	<p>Er worden relevante do's en dont's, methodieken en instrumenten vanuit de projecten gecapteerd en verspreid om het werkveld te ondersteunen bij de implementatie van duaal leren</p> <p>In de loop van 2016 zijn er met de projecten uit spoor 3 interviews doorgegaan rond screening en competentieopvolging, onder impuls van werkplek21. Daar worden onderling ervaringen en praktijken uitgewisseld.</p> <p>Er is ook een digitaal platform van het lerend netwerk gelanceerd. Dit platform laat aan de projecten toe om informatie met elkaar te delen. Alle projectpromotoren van spoor 3 (ESF-gefinancierd) en spoor 4 (eigen financiering) werden gevraagd om een projectfiche in te vullen en deze fiches staan op het digitaal platform. In deze fiche staat een korte omschrijving van het project in kwestie, de doelstellingen, een stand van zaken, en de concrete output die zal geleverd worden. Elke fiche bevat ook de gegevens van de verantwoordelijke contactpersoon, zodat men elkaar kan contacteren en men (tussentijdse) bevindingen kan delen.</p>
2017	Deze actie wordt verdergezet in 2017 met plaatsbezoeken, interviews en een slotevent

2. Innovatie

Het Vlaams Regeerakkoord zet in op innovatie en ondernemerschap en tevens op een KMO-gericht innovatiebeleid.

“Innovatie en ondernemerschap zijn bij uitstek de hefbomen voor duurzame oplossingen voor grote maatschappelijke uitdagingen op vlak van leefmilieu, energie, zorg en inclusie.

In de beleidsnota werk, economie, wetenschap en innovatie wordt dit verder verfijnd in volgende aspecten, nl

- *Het vormen van een tandem met Agentschap Ondernemen en Innovatie*
- *Toekomstgericht uitbouwen van de ondernemersvorming*
- *Een permanente opvolging van trends voorzien.*
- *(Cross-sectorale) innovatie via opleiding naar KMO's brengen*

met het oog op het versterken van ondernemerscompetenties.”

SYNTRA Vlaanderen werkt daarom binnen de ondernemerschapstrajecten en DAEB aan innovatie. Bij beiden is er een samenwerking opgezet met het Agentschap Ondernemen waarbij opportuniteiten naar opleiding vanuit projecten van het Nieuw Industrieel Beleid verder worden onderzocht binnen ondernemerschapstrajecten en via complementaire tenders binnen het DAEB aanbod.

Wat innovatie in ondernemerschapstrajecten betreft, wordt gewerkt met de techniek van projectmanagement om zowel top down vanuit de maatschappelijke uitdagingen als bottom up vanuit ideeën die ontstaan van onderuit, de innovatie in ondernemerschapstrajecten structureel in te bouwen. Binnen de bottom up aanpak is er o.m. ruimte voor experimenten met werpleklers, VDO volgens kader 2.0, digitalisering als nieuwe leervorm,..

Binnen DAEB ligt de focus van het uitbesteding beleid op het organiseren van innovatieve vormingen voor ondernemers en medewerkers uit de KMO. Hiertoe zullen kaders m.b.t. productinnovatie, HR-innovatie en sociale innovatie ontwikkeld worden.

De resultaten van het uitbestedingsbeleid DAEB, kunnen inzichten verschaffen voor de innovatie in ondernemerschapstrajecten. Hiertoe wordt de doorstroom van de resultaten structureel voorzien.

Zowel de bottom up acties binnen ondernemerschapstrajecten als de uitbestedingen DAEB kunnen inzichten verschaffen voor de uitbouw toekomstig duaal leren.

Verder kunnen de verschillende acties rond innovatie ook in verband worden gebracht met andere acties in het ondernemingsplan. Zoals:

- Vernieuwd sectoraal beleid (zie 6. Horizontale beleidsthema's, actie 1)
- Voltijdse dagopleidingen (zie 7.1 Ondernemerschapstrajecten, actie 1): de ontwikkeling van het kader VDO 2.0 vertrekt van een bottom-up benadering.
- Sturend beleid versterken (zie 3. Sturend beleid, actie 1): innovatie en innovatiegerichte vorming is één van de bouwstenen voor sturend beleid
- Inhoudelijke sturing DAB-aanbod (zie 3. Sturend beleid, actie 2)
- Uitbouw regie werkcomponenten toekomstig duaal leren (zie 1. Neutrale regie duaal leren, actie 2)

DOELSTELLINGSPARAMETERS

Onderstaande tabel geeft een samenvatting van doelstellingsparameters

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
INNOVATIE IN ONDERNEMERSCHAPSTRAJECTEN (DAB)				
DP3	Aantal opstartbare innovatieve trajecten	13	Stijging Streefwaarde:15	31
DP4	Aantal opstartbare facultatieve modules	9	Stijging Streefwaarde: 10	12
INNOVATIE IN DAEB				
DP5	Aantal uitbestedingen binnen DAEB die gelinkt kunnen worden aan innovatie	15	Stijging Streefwaarde: 17	20
DP6	Budget binnen DAEB dat gaat naar gunningen die gelinkt kunnen worden aan innovatie ¹⁷	1.109.881.55 €	Stijging Streefwaarde: 1.2 miljoen	1.200.0000 €
DP7	Aantal deelnemers aan innovatieve DAEB opleidingen	8164	Stijging: +3%	11.000 ¹⁸

Innovatie in ondernemerschapstrajecten

Een innovatief ondernemerschapstraject is een ondernemerschapstraject dat doelgericht is, een maatschappelijk en economische meerwaarde heeft, marktgericht is en onderschreven wordt door de (KMO) bedrijfswereld. Bovendien beantwoordt een innovatie ondernemerschapstraject aan het beleid van de Vlaamse regering door cross sectoraal te innoveren.

Een innovatief traject kan drie vormen aannemen :

- Een innovatief OT gericht op innovatieve activiteiten in nieuwe marktsectoren (een nieuw beroep) ook cross sectoraal (Een objectieve toetssteen voor deze vorm is het feit of er een screeningsdossier wordt ingediend bij de afdeling regie)
- Het waarborgen van de toekomstgerichtheid van bestaande OT's via innovatieve facultatieve modules¹⁹
- Invoeren van innovatieve leervormen i.c. digitalisering in bestaande ondernemerschapstrajecten en werkplekklaren cfr. ook VDO 2.0

¹⁷ Het gaat hier om de toegekende bedragen, niet over de betaalde bedragen

¹⁸ Dit is een voorlopige schatting op basis van de gegevens beschikbaar november 2016. De organisaties sturen hun deelnemers aantallen 2016 door tijdens het eerste kwartaal 2017.

¹⁹ Facultatieve module : omvat een verbreding van de kernactiviteit van het beroep van de bestaande OT ten gevolge innovatieve trends in de markt van het beroep.

Doelstellingsparameter 3

Deze doelstellingsparameter geeft het aantal innovatieve trajecten dat opstartbaar is in 2016 in vergelijking met het aantal innovatieve trajecten dat opstartbaar was in 2015 (start kan zowel in januari als in september). In 2015 waren 13 volledig nieuwe ondernemerschapstrajecten opstartbaar, het gaat om aannemer energiezuinige bouw- en renovatietechnieken, EPB- verslaggever, normen en veiligheidseisen huishoudelijke gasinstallaties, kennel assistent, zorgverlener met therapiehond, airco-energiesdeskundige, 3D printproductdesigner, fytollicentie, cloud integratie specialist, cleantech consultant, multimedia expert, uitbater van een dienstenchequebedrijf, retoucheur van kleding.

In 2016 willen we een stijging van het aantal opstartbare innovatieve trajecten. Waarbij we een minimum van 15 opstartbare innovatieve trajecten vooropstellen.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 zijn er 31 nieuwe en grondige herwerkte ondernemerschapstrajecten opstartbaar. Deze sterke stijging vindt zijn oorzaak in de ontwikkeling van Voltijdse Dagopleidingen (combinatie van campuseren en werkplekleren), de aanpassingen aan de Vlaamse kwalificatiestructuur waardoor er enkele nieuwe KMO-medewerkertrajecten werden ontwikkeld en de nieuwe opbouw van de sector 'elektro'. Nieuwe trajecten die werden ontwikkeld zijn onder andere: medewerker bakkerij, elektrotechnisch monteur, aannemer schilderwerken, trendwatcher, magento webshopbeheerder, auteur van kinderboeken, Voltijdse dagopleiding tuinaannemer – tuinverzorger.

Doelstellingsparameter 4

Deze doelstellingsparameter geeft het aantal innovatieve facultatieve modules dat opstartbaar is in 2016 in vergelijking met het aantal innovatieve facultatieve modules dat opstartbaar was in 2015 (start kan zowel in januari als in september).

In 2015 waren er 9 innovatieve facultatieve modules startklaar, het betreft o.m. mobiele web apps, verlichtingsadvies, couture hoeden, battlefield – algemene aspecten inzake de krijgsgeschiedenis, battlefield – specifieke oorlogen en veldslagen voor 1800, specifieke reisleidervaardigheden op verre bestemmingen, specifieke reisleidervaardigheden op verre bestemmingen in de praktijk, verre bestemmingen Midden – en Zuid – Amerika en Antartica en verre bestemming Azië.

In 2016 willen we een stijging van het aantal opstartbare innovatieve facultatieve modules. Waarbij we een minimum van 10 opstartbare innovatieve facultatieve modules vooropstellen.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 steeg het aantal opstartbare facultatieve modules van 9 naar 12. Voorbeelden van nieuwe facultatieve modules zijn: battlefield wereldoorlog, textielwarenkennis, franchisenemer, duurzaam horecamanagement en cohousing.

Innovatie in DAEB

De focus van het uitbestedingsbeleid ligt op het organiseren van innovatieve vormingen voor ondernemers en medewerkers van KMO. In dit kader werd reeds werk gemaakt van een definitie voor innovatie i.k.v. toegewezen trajecten. Binnen de toegewezen trajecten ligt de focus enerzijds op het genereren en implementeren van ideeën en anderzijds op het adopteren van bestaande innovaties. Inhoudelijk kan er ingezet worden op productinnovatie, procesinnovatie en organisatorische innovatie.

In kader van het identificeren van de prioritaire inhoud voor de uitbestedingen, zal er het komende jaar ingezet worden op het in kaart brengen van kaders m.b.t. productinnovatie, HR-innovatie en sociale innovatie.

Binnen het uitbestedingsbeleid wordt er momenteel gewerkt met 3 producten: 'inschrijven op aanbod', 'incentives' en 'tenders'. Naast het inzetten op een innovatieve inhoud is het ook belangrijk om nieuwe uitbestedingsvormen te verkennen en zo te komen tot nieuwe producten.

Doelstellingsparameter 5

Zoals hoger werd aangegeven ligt de focus voor wat betreft het uitbestedingsbeleid bijna uitsluitend op innovatie ook al kan de invulling divers zijn. Belangrijk hierbij te vermelden is dat het bovenstaand gaat over effectieve, globale oproepen.

Voor wat betreft het product aanbod zijn er telkens talrijke inschrijvers die een pakket opleidingen in functie van innovatie kunnen goedgekeurd krijgen, voor wat betreft incentives is het in principe mogelijk dat het aan 4 indieners wordt gegund, voor wat betreft tenders die uitgebreid zijn wat betreft concept, ontwikkeling, toeleiding, ... en naar KMO het diepst ingrijpen op het vlak van vaak nog toekomstige innovatie, wordt de toekenning aan 1 indiener gegund.

Het aantal, diverse indieners die een gunning toegewezen krijgen is dan ook een veelvoud van 15.

Volgende innovatieve uitbesteding werden gegund in 2015: raamovereenkomst generieke innovatie (open aanbod, tweemaal per jaar), raamovereenkomst sectorale innovatie (open aanbod, tweemaal per jaar), licht in het bedrijf (incentive), juiste M of V aanwerven (incentive), omgaan met digitalisering in de KMO, ondersteuning ondernemers in nood, 3D-printing (incentive), groei-bedrijven en bijkomende tewerkstelling, e-commerce voor KMO's, incentives met ontwikkelingsuitkomsten (onderwerpen: bouw informatie modeling, ontwikkeling met app's, trendwatching), incentives zonder ontwikkelingsuitkomsten (onderwerp: customer journey mapping, human of user centred design, innovatief canvasmodel), innovatieve organisatiecultuur, netwerken ontwikkelen en managen en jongeren en ondernemerschap.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 steeg het aantal innovatieve uitbesteding van 16 tot 20.

Doelstellingsparameter 6

Het overgrote deel van het bedrag van uitbestedingen die werden gegund gaat naar innovatie gespreid over de diverse producten die bovenstaand werden vermeld. Voor de correcte duiding heeft het bedrag van 1.109.881.55€ betrekking op de gunningen die in 2015 werden gedaan aan indieners met betrekking tot uitbestedingen gelinkt aan innovatie.

Het gaat dus niet over het bedrag dat effectief in 2015 werd uitbetaald. Dit ligt lager omdat dit enerzijds betrekking heeft op uitbestedingen in 2014 die globaal, en zeker wat betreft het luik innovatie, merklijk lager lagen en anderzijds is er een reëel verschil tussen het bedrag van gunning en het effectieve bedrag van uitbetaling in datzelfde jaar. Dit laatste komt omdat uitbestedingen én vaak gespreid zijn over twee jaar én de realisatiegraad lager ligt dan het bedrag van de gunning.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 werd er een budget van 1 200 000 gegund aan innovatieve toegewezen trajecten. Ook hier gaat uit over het gegunde bedrag en niet over het effectieve bedrag dat werd uitbetaald.

Doelstellingsparameter 7

In 2015 hebben 8164 deelnemers geparticipeerd aan opleidingen / trajecten binnen dit kader van innovatieve DAEB opleidingen.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 hebben ongeveer 11.000 deelnemers²⁰ geparticipeerd aan opleidingen / trajecten binnen dit kader van innovatieve DAEB opleidingen.

²⁰ Dit is een voorlopige schatting op basis van de gegevens beschikbaar november 2016. De organisaties sturen hun deelnemers aantallen 2016 door tijdens het eerste kwartaal 2017.

Actie 1: Samenwerking Agentschap Ondernemen en Innovatie

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen vormt een tandem met het Agentschap ondernemen en innovatie in het kader van het versterken van ondernemerscompetenties via (cross-sectorale) innovatie
Draagt bij tot	SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties OD 4.4. We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen heeft een structureel overleg opgebouwd met de dienst duurzaamheid en transformatie van het AOI (zoals opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord en de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie) teneinde opportuniteiten naar opleiding vanuit de projecten Nieuw Industrieel Beleid (NIB) te identificeren en uit te werken en op die manier versterkt in te zetten op ondernemerscompetenties. Dit overleg wordt verder onderhouden, meer bepaald in het kader van de 3 pistes die naar voor werden geschoven tijdens een eerste brainstormevent met de projectcoördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verkenning van opleidingsopportuniteiten in de Taskforce duurzaam bouwen met het WTCB²¹ (sector Bouw) - in 2016 wordt een overleg ingepland met Flanders Food om de opportuniteiten naar opleiding in het kader de food factory of the future verder te onderzoeken (sector Voeding) - de incentive 3 D uitgeschreven door de regisseur zal inzichten opleveren naar de mogelijkheid van een facultatieve module 3 D die cross-sectoraal kan worden ingezet in de OT <p>Met het AOI worden op regelmatige basis overlegmomenten ingepland om de voortgang van de 3 pistes verder op te volgen en tegelijkertijd nieuwe opportuniteiten te verkennen.</p> <p>Het is ook belangrijk om feedback te krijgen over de huidige werking van het tenderbeleid zodat deze verder kan geoptimaliseerd worden, laagdrempeliger wordt en nog beter kan inspelen op de noden van de opleidingsinstellingen. In dit kader kunnen zowel de tenderhouders als organisaties die zelf uitbestedingen lanceren beraagd worden. De samenwerking met het AOI is in dit kader richtinggevend. Belangrijk hierbij is dat het tenderbeleid van de regisseur inzichten kan opleveren voor de ontwikkeling van nieuw OT-aanbod en dus complementair is.</p> <p>Het overleg met AOI zal dan ook samen met de regisseur gebeuren in het teken van het versterken van ondernemerscompetenties. SYNTRA Vlaanderen is ook betrokken bij het uittekenen van het nieuwe clusterbeleid teneinde trends te capteren die mogelijkheden bieden voor nieuwe opleidingen.</p> <p>SYNTRA Vlaanderen zal het AOI betrekken bij de inspiratiedag innovatie eind 2015 en het opvolgingstraject dat hiervoor wordt voorzien in 2016. Belangrijk is wel dat de sectoren (clusters) van het NIB niet degene zijn waarmee SYNTRA Vlaanderen zijn opleidingen vorm geeft. Er dient naar een methodiek gezocht te worden waar beiden met elkaar kunnen verenigd worden.</p>

²¹ Wetenschappelijk en technisch centrum voor het bouwbedrijf

Te bereiken resultaten	<p>Voortgangsrapport met AOI 2016 dat de genomen acties weergeeft, de overlegmomenten en hun resultaten met duiding waarom opportuniteiten naar innovatieve ondernemerschapstrajecten vanuit projecten Nieuw Industrieel beleid al dan niet konden benut worden en tevens ook de complementaire tenders DAEB met AOI omvat.</p>
<h2>EVALUATIE JOP 2016</h2>	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Voortgangsrapportering met AOI 2016 dat de genomen acties weergeeft, de overlegmomenten en hun resultaten met duiding waarom opportuniteiten naar innovatieve ondernemerschapstrajecten vanuit projecten Nieuw Industrieel beleid al dan niet konden benut worden en tevens ook de complementaire tenders DAEB met AOI omvat.</p> <p>In februari 2016 is er een overleg geweest met het agentschap ondernemen en innovatie waarin een afspraak is gemaakt naar de ontwikkeling van een flexibel innovatief traject met Flanders BIO. Verder heeft Agentschap Ondernemen en Innovatie input gegeven voor de tenders toegewezen trajecten: 3D printing, E commerce, groeibedrijven, stimuleren tot productinnovatie, zorgsectoren, innovatief leiderschap.</p>
2017	<p>De structurele samenwerking met agentschap ondernemen en innovatie loopt zoals voorzien en is veel ruimer geworden dan enkel voor ondernemerschapstrajecten. Ook voor duaal leren en toegewezen trajecten kan het agentschap een belangrijke rol spelen. Voor 2017 moet nagedacht worden om het agentschap ondernemen en innovatie verder te betrekken als een stakeholder bij de innovatiestrategie van waaruit dan innovatieve thema's kunnen worden afgeleid en van waaruit gestuurd kan worden naar de verschillende opleidingsvormen. Met hun nieuw clusterbeleid en leernetwerken kunnen zij daarin een belangrijke partner zijn. In die zin moet de actie naar 2017 toe gekoppeld worden aan de innovatiestrategie van SYNTRA Vlaanderen.</p>

Actie 2: Innovatie in ondernemerschapstrajecten: top-down en bottom-up

Titel actie	We investeren in kennisopbouw en innovatie via een bottom-up en een top-down benadering van innovatie om tot innovatieve ondernemerschapstrajecten te komen
Draagt bij tot	SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties OD 4.6. We investeren in kennisopbouw en innovatie ter bevordering van innovatie gedreven ondernemerschap
Omschrijving actie	<p>Het project innovatie in OT (strategisch project) werd geïnstalleerd volgens de techniek van projectmanagement.</p> <p>Het project bestaat uit verschillende fases: tijdens de initiatiefase gebeurden er verkennende gesprekken met actoren in het veld, werd er literatuur bestudeerd, ... om vervolgens de visie op innovatie te verfijnen en verschillende paden uit te stippelen. Tijdens de visie kwamen we tot 4 uitdagingen die een mogelijke voedingsbodem kunnen vormen voor innovatie, nl duurzaamheid, transfer van excellente kennis, integratie van innovatiecompetenties in bestaande opleidingen en ambacht 2.0.</p> <p>Er werd een aanpak uitgewerkt om de 4 uitdagingen <u>top-down</u> verder te verfijnen via brainstormsessies met o.m. strategisch onderzoekscentra i.c. IMEC²², met andere overheidsinstellingen zoals OVAM²³ en LNE²⁴. Via brainstormsessies willen we vanuit een verfijning van de 4 uitdagingen tot opportuniteiten naar nieuwe opleidingen komen. Deze brainstormsessies gaan door in het voorjaar 2016.</p> <p>Een top-down benadering kan echter niet zonder een <u>bottom-up</u> aanpak; we moeten ook rekening houden met ideeën die leven op de werkvloer, in het bedrijfsleven, in onderwijsmiddelen. Vandaar dat we in 2015 (17/12) een inspiratiedag voor het SYNTRAnetwerk organiseerden o.l.v. Flanders DC om via een methodiek cross-sectoraal na te denken over innovatieve ideeën afgetoetst aan de bedrijfswereid. Deze inspiratiedag krijgt een vervolgtraject in 2016 met in het voorjaar een terugkomdag waar ideeën zullen worden opgevolgd.</p> <p>Verder wordt er bottom up geëxperimenteerd met nieuwe leervormen via de experimenten in het kader VDO2.0 (werkplekleren) en digitalisering in een 7-tal bestaande ondernemerschapstrajecten waarbij contacturen worden vervangen door zelfstudie door de cursist via een digitaal platform. Ook de opleiding bedrijfsbeheer wordt in een digitale variant worden aangeboden waarbij zelfstudie gecombineerd met coachingsessies op de SYNTRA-lesplaats.</p> <p>Bedoeling is dat de top-down en de bottom-up benadering mekaar vinden en aanvullen (complementair) zodat we processen en structuren kunnen bijsturen (vb. sectorcommissies) om uiteindelijk te landen en innovatie te verankeren in onze OT.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Terugkomdag i.f.v. vergaarde ideeën en zijn resultaten</p> <p>Plan van aanpak wijziging aan structuren en processen</p> <p>Uitvoering, opvolging en evaluatie experimenten VDO 2.0</p>

²² Interuniversitair Micro-elektronicacentrum

²³ Openbare Vlaamse afvalstoffenmaatschappij

²⁴ Departement leefmilieu, natuur en energie

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie voorgestelde resultaten

Terugkomdag i.f.v. vergaarde ideeën en zijn resultaten

Een terugkomdag werd niet meer georganiseerd, maar er is wel geopteerd om een innovatiedag te organiseren voor alle mandaathouders met innovatie thema's in hun branche. Deze dag ging door op 5/10/2016 i.s.m. Vlerick managementschool te Gent. Dit in het kader van de weg naar thought leadership innovatie.

Plan van aanpak wijziging aan structuren en processen

Bottum up zijn er 5 innovatieve voltijdse dagopleidingen gestart evenals 5 digitale experimenten. Top down houden we vast aan de projectmatige aanpak. In de toekomst zal innovatie op agentschapniveau benaderd worden vanuit één globale innovatiestrategie. Dit zal ook leiden tot een andere manier van werken waarbij innovatie zal worden aangestuurd vanuit de strategie naar ondernemerschapstrajecten, dual leren en toegewezen trajecten.

Uitvoering, opvolging en evaluatie experimenten VDO 2.0

De 5 uitgewerkte voltijdse dagopleidingen waarin werkplekleren is geïntegreerd zijn lopende. Het betreft : aannemer schilderwerken, bakker, slager, elektrotechnisch installateur en tuinaannemer-tuinverzorger.

2017

De bottom up aanpak liep zoals voorzien. De top down benadering zal naar 2017 toe herbekeken worden i.f.v. een innovatiestrategie op agentschapniveau die inhoudelijke innovatieve thema's zal vastleggen waaraan innovatieteams afdeling overschrijdend kunnen werken en waarbinnen netwerken worden opgebouwd met de actieve organisaties binnen het thema.

Actie 3: Innovatie in DAEB

Titel actie	Inzetten op innovatieve vormen die inspelen op de noden van de doelgroep en de prioriteiten van het beleid
Draagt bij tot	SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties OD 4.4. We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties
Omschrijving actie	<p>De focus van het uitbestedingsbeleid ligt op het organiseren van innovatieve vormen voor ondernemers en medewerkers van KMO. In dit kader werd reeds werk gemaakt van een definitie voor innovatie i.k.v. toegewezen trajecten. Binnen de toegewezen trajecten ligt de focus enerzijds op het genereren en implementeren van ideeën en anderzijds op het adopteren van bestaande innovaties. Inhoudelijk kan er ingezet worden op productinnovatie, procesinnovatie en organisatorische innovatie.</p> <p>In kader van het identificeren van de prioritaire inhoud voor de uitbestedingen, zal er het komende jaar ingezet worden op het in kaart brengen van kaders m.b.t. productinnovatie, HR-innovatie en sociale innovatie. In het halfjaarlijks actieplan wordt hierover gerapporteerd.</p> <p>Binnen het uitbestedingsbeleid wordt er momenteel gewerkt met 3 producten: 'inschrijven op aanbod', 'incentives' en 'tenders'. Naast het inzetten op een innovatieve inhoud is het ook belangrijk om nieuwe uitbestedingsvormen te verkennen en zo te komen tot nieuwe producten.</p> <p>Tot slot dienen de adviseurs regie betrokken te worden in dit denkproces en expertise te verwerven met betrekking tot innovatie. Dit kan bijvoorbeeld door externe experts te betrekken bij het uitschrijven van uitbestedingen, het uitnodigen van externe sprekers op de teamvergadering, het organiseren van kennisdeling,...</p> <p>Ook de communicatie met de actor binnen de cel innovatie is in dit kader belangrijk. In de cel innovatie worden de bevindingen tussen de verschillende afdelingen uitgewisseld. Indien er bijvoorbeeld bij de actor ideeën leven rond nieuwe innovatieve trajecten, dan kunnen deze uitgetest worden binnen het uitbestedingsbeleid.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Tweemaal per jaar een actieplan toegewezen trajecten, dat goedgekeurd wordt door de RVB</p> <p>Het ontwikkelen van nieuwe producten, die aansluiten bij de noden van de potentiële indieners</p> <p>Expertise opbouw rond innovatie binnen het team.</p> <p>Het deelnemen aan de interne SYNTRA Vlaanderen werking rond innovatie</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Tweemaal per jaar een actieplan toegewezen trajecten, dat goedgekeurd wordt door de RVB</p> <p>Het actieplan Toegewezen Trajecten werd goedgekeurd op de RVB van 23 september 2016.</p> <p>Het ontwikkelen van nieuwe producten, die aansluiten bij de noden van de potentiële indieners</p>

Er werd ingezet op het in kaart brengen van de kaders met betrekking tot productinnovatie, HR innovatie en sociale innovatie. Voor het kader van HR innovatie werd er een tender uitgeschreven, voor het kader van sociale innovatie werd er samen gewerkt met de Sociale Innovatiefabriek. Deze kaders bepaalden in sterke mate de inhoud van de nieuwe tenders en de incentives.

Daarnaast werd de aanpak van de 3 producten nog meer afgestemd op de wensen van de stakeholders. Zo wordt er in de tenders steeds met 3 of meer percelen gewerkt, is het binnen 'inschrijven op aanbod' mogelijk om 2 opleidingsonderwerpen later door te geven en kunnen binnen de 'incentives' deelnemers uit verschillende workshops samen geteld worden om aan het minimale aantal voor subsidiëring te geraken.

Expertise opbouw rond innovatie binnen het team.

Er werd een samenwerking opgestart met Vlerick. Dit resulteerde in een studiedag op 5 oktober 2016 met een 50-tal deelnemers. Er werd op een interactieve manier een overzicht gegeven van de belangrijkste onderzoeksresultaten met betrekking tot innovatief ondernemerschap.

Daarnaast werd ernaar gestreefd om externe experts (cfr. van het AOI, de sociale innovatiefabriek,...) te betrekken bij het uitwerken van de tenders.

De teamleden werden aangemoedigd om lesbezoeken te doen en bijscholingen bij te wonen in het kader innovatie. Alle bevindingen werden teruggekoppeld naar de andere teamleden.

Het deelnemen aan de interne SYNTRA Vlaanderen werking rond innovatie

De verschillende afdelingen namen deel aan de interne innovatiecel. Tijdens dit overleg wisselden beide afdelingen hun expertise uit en werd er gezocht naar mogelijkheden om aan de hand van het uitbestedingsbeleid de reguliere werking te ondersteunen. Via de incentive rond 3D-printing kon er bijvoorbeeld uitgetest worden welke sectoren interesse hebben in deze nieuwe technologie.

2017

Deze actie zal verder worden gezet in 2017 binnen het kader van een globale innovatiestrategie over het gehele agentschap.

3. Sturend beleid

Het Agentschap heeft de opdracht om het vormingsaanbod te sturen in functie van het beleid van de Vlaamse regering.

Er wordt in dit kader werk gemaakt van een wijziging van de regelgeving zodat de financiering van de actoren stimulansen inhoudt om het gewenste beleid te realiseren. De nadruk zal hierbij liggen op flexibiliteit, innovatie, responsabilisering en resultaatgerichte financiering, excellente partnerschappen en werkplekieren. Deze vijf bouwstenen zullen worden gestimuleerd zowel in de leertijd als in de ondernemersvorming. Voor wat de leertijd betreft wordt reeds ingespeeld op de intenties van de Vlaamse regering tot het versterken van duaal leren. Er is dan ook een duidelijk verband met de acties in het kader van de neutrale regie duaal leren. De keuze van de bouwstenen ligt ook in lijn met de acties in het kader van innovatie en radicaal digitaal. Uiteraard zal dit financieel sturend beleid ook gevolgen hebben voor de portfolio van onze huidige producten en de acties die hierrond voorzien worden.

Het huidige DAB-aanbod zal bovendien ook gestuurd worden via het proces behoeftebepaling, de jaarplannen en de realisatiegraad, de screeningscommissie en het organiseren van toezicht bij de SYNTRA. Vanaf cursusjaar 2016/2017 zou de impact van het financieel sturend beleid ook zichtbaar moeten zijn in het georganiseerde DAB-aanbod.

DOELSTELLINGSPARAMETERS

Onderstaande tabel geeft een korte samenvatting van de doelstellingsparameters m.b.t sturend beleid. De doelstellingsparameters die werden opgenomen zijn zowel kwalitatief als kwantitatief van aard. Ze worden omschreven in onderstaande tabel en daaronder wordt een korte toelichting gegeven.

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
DP8	Goedkeuring concept, indicatoren, KPI's en financieringsmodel voor het financieel sturend beleid.	Ontwerp van concept met indicatoren en KPI's	Ontwerp BvR principieel goedgekeurd in april 2016	BvR werd goedgekeurd door Vlaamse regering op 15 juli 2016
DP9	Percentage van de aangevraagd opleidingen die effectief werden gerealiseerd/gestart	80%	80% of meer	OT: 74% LT: 93%
DP10	De mate waarin de realisatiegraad beantwoordt aan het kwalitatief organisatieplan.	Organisatieplan 2015-2016 werd goedgekeurd	Analyses realisatiegraad t.o.v. organisatieplan	Kwalitatief organisatieplan werd goedgekeurd op de RVB van september '16

Doelstellingsparameter 8

Er wordt gestreefd naar een goedkeuring van concept, indicatoren, KPI's en financieringsmodel voor het financieel sturend beleid.

In 2015 was er een overwegend gunstig pre-advies van het MSN en de raad van bestuur over het ontwerp van concept, indicatoren en KPI's. In 2016 wordt er gestreefd naar een gewijzigde regelgeving.

Toelichting resultaat 2016

Op 15 juli 2016 werd het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en de subsidiëring van de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen gewijzigd. Waarbij de basis werd gelegd voor een financieel sturend beleid dat het SYNTRA-netwerk extra wil stimuleren om een toekomstgericht en kwalitatief vormingsaanbod voor (kandidaat)ondernemers en leerplichtige te realiseren. Dit door te sturen op volgende vijf bouwstenen:

- Individuele en flexibele leertrajecten
- Innovatie opleidingen en opleidingsvormen met aandacht voor nieuwe marktsectoren, cross-sectorale werking en digitalisering.
- Responsabilisering en resultaatgerichte financiering
- Partnerschappen en samenwerking met vertegenwoordigers van beroepsgroepen, sociale partners, relevante organisaties van het maatschappelijk middenveld, onderzoeksinstellingen en opleidingsaanbieders
- Werkplekieren voor ondernemerschap

De eerste initiatieven zijn gestart in september 2016.

Doelstellingsparameter 9

De kwantitatieve realisatiegraad meet de verhouding tussen het aantal aangevraagde opleidingen door de SYNTRA en het aantal opleidingen dat op 15/11 ook effectief gestart is bij de SYNTRA. Het is dus een momentopname die een indruk geeft van de mate waarin de SYNTRA erin slagen om het geplande DAB-aanbod te realiseren. Op basis van deze bevindingen kan de regie het opleidingsaanbod van de SYNTRA bijsturen.

Zowel voor de ondernemerschapstrajecten en leertijd bedroeg de realisatiegraad in 2014-2015 80%.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 bedroeg de realisatiegraad voor de ondernemerschapstrajecten 74%. Voor de leertijd bedroeg de realisatiegraad 93%.

Doelstellingsparameter 10

Naast het meten van de kwantitatieve realisatiegraad zal er ook een kwalitatieve analyse van de realisatiegraad worden gemaakt. Hierbij zal de mate waarin de realisatiegraad beantwoordt aan het kwalitatief organisatieplan worden na gegaan. Dit wil zeggen dat er wordt getoetst of de focus in functie van de behoeftebepaling en het beleid terug te vinden is in de diverse jaarplannen.

In 2015 werd het organisatieplan 2015/2016 goedgekeurd en werd de realisatiegraad van het organisatieplan 2014/2015 onderzocht.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 werd het kwalitatief organisatieplan voor 2016-2017 goedgekeurd op de raad van bestuur van september '16.

Actie 1: Sturend beleid versterken (kwantitatief)

Titel actie	Financieel sturend beleid versterken
Draagt bij tot	<p>SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties</p> <p>OD 4.4. We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van ondernemerscompetenties</p>
Omschrijving actie	<p>Met richtinggevend beleid en sturende regelgeving werkt het Agentschap aan een versterking en vermeerdering van de competenties van (kandidaat)ondernemers en leerplichtigen. Het Agentschap wil dat bereiken door bovenop de bestaande decretale opdrachten en richtinggevende doelstellingen enkele stimulansen te geven aan de actoren. De doelstellingen van de sturing zijn daarbij drievoudig.</p> <p>Ten eerste beoogt het Agentschap innovatiegerichte vorming van hoge kwaliteit, waarbij de actoren zich inschrijven in het toekomstgerichte en op lange termijn gerichte vormingsbeleid van de Vlaamse Overheid.</p> <p>Ten tweede wil het Agentschap samenwerking tussen vormingsactoren, kennisinstellingen, het bedrijfsleven, sectoren en de sociale partners bevorderen. Met name via excellente partnerschappen kunnen zij maatschappelijke en economische veranderingen aangaan.</p> <p>Ten derde, en ten slotte, koppelt het Agentschap aan het bereiken van de twee voorgaande doelstellingen een correcte en kostenconforme financiering die het maatschappelijk belang van de activiteiten van de actoren onderkent, en investeringen en innovatie mogelijk maakt.</p> <p>De vertaling van het beleid gebeurt door sturing op de vijf bouwstenen die het meeste bijdragen tot een toekomstgericht en kwalitatief vormingsbeleid voor (kandidaat)ondernemers en leerplichtigen. Door extra te sturen op de bouwstenen wordt de ondernemersvorming en het duaal leren voor leerplichtigen immers doordrongen van vernieuwing en samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit - Innovatie - Responsabilisering en resultaatgerichte financiering - Excellente partnerschappen - Werkplekleren
Te bereiken resultaten	Een financieringsmodel werd uitgewerkt.
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Een financieringsmodel werd uitgewerkt.</p> <p>De Raad van bestuur van het Agentschap keurde op 28 oktober 2016 een gewijzigd financieringsmechanisme goed. De Vlaamse Regering keurde op 15 juli 2016 een gewijzigd BVR op de erkenning en financiering van de SYNTRA goed.</p>

2017

Het BVR werd gewijzigd door de Vlaamse Regering en de Raad van bestuur keurde het nieuwe financieringsmodel goed.

In 2017 dient er een evaluatie en mogelijke bijsturing van sturend beleid uitgevoerd te worden:

- Inhoudelijke criteria
- Financieringswijze
- Hoogte van financiële stimuli

Actie 2: Inhoudelijke sturing m.b.t. DAB-aanbod van de SYNTRA (kwalitatief)

Titel actie	Inhoudelijke sturing m.b.t. DAB-aanbod van de SYNTRA
Draagt bij tot	<p>SD 3. We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen</p> <p>OD 3.1. We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt</p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen stuurt het DAB-aanbod van de SYNTRA via:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementatie van het proces 'behoeftebepaling': het sectoraal ontwikkelingswerk dat gedurende een cursusjaar zal plaatsvinden (door de SYNTRA en de actor SYNTRA Vlaanderen) wordt opgelijst in het JAP. De afdeling regie gaat na of het JAP voldoet aan de vragen van het beleid (cf. VKS, verbeterplan leertijd, innovatie, artikel 20, ...) en stuurt waar nodig bij. De feedback wordt ook aan de RVB bezorgd - SYNTRA jaarplannen en rapport realisatiegraad: het erkennings- en financieringsbesluit bepaalt dat de SYNTRA uiterlijk op 15 mei een jaarplan moeten indienen. Uiterlijk op 15 december bezorgen ze een aanvullend jaarplan. Het jaarplan van de SYNTRA bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief luik. Het kwantitatieve luik omvat het geplande opleidingsaanbod van de SYNTRA in alle sectoren van de KMO, volgens de sectorindeling van SYNTRA Vlaanderen. Op basis van het kwantitatieve jaarplan worden er vervolgens individuele aanvragen ingediend. Het rapport realisatiegraad meet de verhouding tussen het aantal aangevraagde opleidingen en het aantal opleidingen dat op 15/11 ook effectief gestart is. Het is dus een momentopname die een indruk geeft van de mate waarin de SYNTRA erin slagen om het geplande DAB-aanbod te realiseren. Op basis van deze bevindingen kan de regie het opleidingsaanbod van de SYNTRA bijsturen - Screeningscommissie: nieuwe en volledig herwerkte OT worden gescreend door de screeningscommissie. Ze worden beoordeeld op 5 criteria, waaronder het bestaan van een gelijkaardig opleidingsaanbod op de private arbeidsmarkt. Als de trajecten positief geëvalueerd worden, kunnen ze gesubsidieerd worden (als DAB) - Het organiseren van toezicht bij de SYNTRA op de opvolging van de toelatingsvoorwaarden en op de correcte registratie van de gegevens in COOSY (cf. registratie aanwezigheden)
Te bereiken resultaten	<p>Sturing van het DAB-aanbod van de SYNTRA (welke curricula worden ontwikkeld + welke opleidingen worden aangeboden)</p> <p>Toezicht bij de SYNTRA op de opvolging van de toelatingsvoorwaarden en de correcte registratie van gegevens in COOSY</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Sturing van het DAB-aanbod van de SYNTRA (welke curricula worden ontwikkeld + welke opleidingen worden aangeboden)</p> <p>De kwalitatieve jaarplannen van SYNTRA werden goedgekeurd door de raad van bestuur met een specifieke vraagstelling in functie van het sturend beleid. De concrete operationalisering van een regelgevend kader zal worden voorzien in het najaar 2016.</p>

	<p>Toezicht bij de SYNTRA op de opvolging van de toelatingsvoorwaarden en de correcte registratie van gegevens in COOSY</p> <p>In het voorjaar 2016 werd er uitvoering gegeven aan de opvolging van artikel 20²⁵ enerzijds en de juiste registratie van de cursistengegevens anderzijds. Dit gebeurde door een team van de afdeling regie en toezicht bestaande uit de inspecteur ondernemerschapstrajecten, een medewerker en het afdelingshoofd. De resultaten waren bemoedigend en werden verwerkt in functie van verbeteringen op centraal of SYNTRA niveau.</p> <p>Gezien de interne reorganisatie staat de voorbereiding van een vervolgtoezicht voorlopig on hold.</p>
<p>2017</p>	<p>Deze actie wordt verder opgenomen in 2017.</p>

²⁵ = het naleven van de toelatingsvoorwaarden. Cfr. voor sommige OT's is het belangrijk om over praktijkervaring te beschikken vooraleer men kan starten met de opleiding. Cursisten die hier niet over beschikken dienen aanvullende praktijk te volgen.

4. SYNTRA Vlaanderen in verandering

SYNTRA Vlaanderen neemt als Agentschap vanuit het regeerakkoord heel wat nieuwe uitdagingen op. Het Agentschap moet haar bijdrage leveren binnen het nieuwe duaal door o.a. de regie van de werkcomponent uit te werken. Ook inzetten op innovatie via de ondernemerschapstrajecten staat hoog op de prioriteitenlijst. Tegelijkertijd moet SYNTRA Vlaanderen ook inzetten op bestaande producten zoals de Leertijd. Deze opdrachten neemt SYNTRA Vlaanderen op in afstemming met heel wat stakeholders zoals de sectoren, interprofessionelen en opleidingsverstrekkers.

Net als andere entiteiten binnen de Vlaamse overheid moeten we bij het uitwerken van deze opdrachten rekening houden met een kerntakenplan en besparingen op personeel en budget.

Het Agentschap moet mee evolueren en veranderen richting toekomst. Daarom is het noodzakelijk om op HR, communicatie en financieel vlak een strategisch beleid te voeren. Voor deze drie pijlers stelt het Agentschap een strategisch plan op gericht op de toekomst van het Agentschap.

De acties binnen dit onderdeel van het JOP 2016 moeten de andere acties in het ondernemingsplan ondersteunen. Ook actie 1 (efficiëntiewinsten in termen van digitalisering) van het werk Radicaal duaal moet binnen deze context bekeken worden.

DOELSTELLINGSPARAMETERS

Onderstaande tabel geeft een korte samenvatting van de doelstellingsparameters m.b.t. SYNTRA Vlaanderen in verandering. De doelstellingsparameters die werden opgenomen zijn kwalitatief van aard. Ze worden omgeschreven in onderstaande tabel en daaronder visueel samengevat.

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
DP11	Een strategische veranderingsplan voor het Agentschap met aandacht voor HR, communicatie en financieel beleid	HR, communicatie en financieel beleid als pijlers voor het Agentschap in verandering.	Een strategisch veranderingsplan gebaseerd op de drie pijlers.	Uitwerking drie pijlers zie figuur.

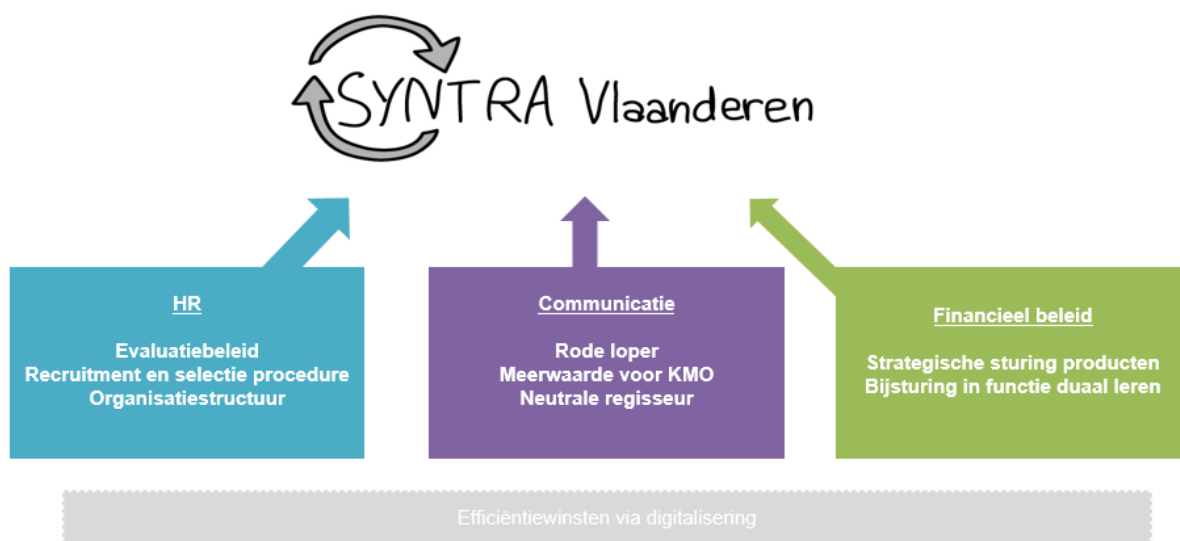
Doelstellingsparameter 11

Onderstaande figuur visualiseert de drie pijlers van het strategisch veranderingsplan: HR, communicatie en financieel beleid. Verder zal er ook bekeken worden hoe 'efficiëntiewinsten via digitalisering' (zie Radicaal digitaal) ondersteunend kan zijn aan dit strategisch plan. In 2016 zal dit plan verder uitgewerkt worden. Eind 2016 zal per pijler gevisualiseerd worden waarop we als Agentschap in de toekomst willen inzetten.



Toelichting resultaat 2016

Onderstaande figuur visualiseert voor de drie pijlers HR, communicatie en financieel beleid hoe SYNTRA Vlaanderen voor de toekomst verder vorm krijgt.



Met betrekking tot HR werd er in 2016 ingezet op drie grote thema's:

- In 2016 werd er een nieuwe evaluatiebeleid geïmplementeerd binnen SYNTRA Vlaanderen. De evaluaties 2015 en de planning 2016 verliepen volgens een nieuwe procedure.
- Het recruitment en selectie proces werd gefinetuned en wordt momenteel toegepast bij nieuwe selectieprocedures. Op het einde van 2016 zal dit proces worden geëvalueerd en bijgestuurd.
- Er werd voor SYNTRA Vlaanderen een nieuwe organisatiestructuur uitgetekend. Deze wordt momenteel verder uitgewerkt en geïmplementeerd binnen het agentschap.

Voor het communicatiebeleid van het agentschap wordt er vertrokken van een aantal principes die richting geven bij de verdere uitwerking van strategische communicatie. Volgende principes worden gehanteerd:

- Rode loper: maximaal samen met anderen communiceren en zo het agentschap extra zichtbaarheid en credibiliteit geven.
- Meerwaarde voor KMO: communicatie is duidelijk geënt op de meerwaarde die gecreëerd wordt voor de onderneming.
- Neutrale regisseur: SYNTRA Vlaanderen als regisseur is gelijk aan faciliteren en niet 'in plaats van'.

Voor het strategische financieel beleidsplan werd dit jaar vooral ingezet op strategische sturing op bestaande producten (zie ook sturend beleid). Voor de nieuwe opdrachten van het agentschap in het kader van duaal leren dient het beleidsplan echter verder uitgebreid te worden. Het agentschap onderneemt daartoe de nodige acties van zodra de doelstellingen en acties binnen het kader duaal vastliggen.

Actie 1: Strategisch HR

Titel actie	Opmaak en implementatie van een strategisch HR-beleid
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Vertaling van het HR-beleidsplan 2015-2016 in een actieplan met doelstellingen en acties waar op ingezet wordt in 2016. Iedere actie omvat concrete indicatoren. Het actieplan is in lijn met de strategische doelstellingen uit het beleidsplan.</p> <p>Eén van deze strategische doelstelling is het creëren van een wendbare organisatie waarbij er een nieuwe organisatiestructuur wordt ontwikkeld in functie van de (nieuwe) opdrachten van het Agentschap.</p> <p>De ontwikkeling van een BPM²⁶ gelinkt aan de rollen en verantwoordelijkheden van de organisatie. Het BPM heeft als doel de organisatie op een meer procesmatige manier aan te sturen en medewerkers te ondersteunen in de uitoefening van hun job.</p>
Te bereiken resultaten	Het actieplan wordt uitgevoerd en geëvalueerd aan de hand van vooropgestelde indicatoren.
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Het actieplan wordt uitgevoerd en geëvalueerd aan de hand van vooropgestelde indicatoren.</p> <p>Het HR actieplan 2016 omvat 3 grote acties: In 2016 werd er een <u>nieuwe evaluatiebeleid</u> geïmplementeerd binnen SYNTRA Vlaanderen. De evaluaties 2015 en de planning 2016 verliepen volgens een nieuwe procedure. <u>Het recruitment en selectie proces</u> werd gefinetuned en wordt momenteel toegepast bij nieuwe selectieprocedures. Op het einde van 2016 zal dit proces worden geëvalueerd en bijgestuurd. Er werd voor SYNTRA Vlaanderen een <u>nieuwe organisatiestructuur</u> uitgetekend. Deze wordt momenteel verder uitgewerkt en geïmplementeerd binnen het agentschap.</p>
2017	Deze actie wordt in 2017 verder opgenomen in het kader van organisatie-optimalisatie.

²⁶ Business proces modeling

Actie 2: Strategisch financieel beleid

Titel actie	Financieel beleid afstemmen op gewijzigde strategie en middelen
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	Er wordt een strategisch financieel beleidsplan uitgewerkt en omgezet in SMART geformuleerde operationele doelstellingen en acties. Dit beleidsplan moet het mee mogelijk maken om de uitdagingen van het Agentschap te realiseren, met oog voor de blijvende maar ook voor de nieuwe opdrachten. Uiteraard moet er rekening gehouden worden met de door de Vlaamse overheid opgelegde budgetcyclus evenals met de verplichte besparingen. Maar op basis van een transparant inzicht in de evolutie van de beschikbare middelen en de mate waarin het Agentschap er vrij kan over beschikken, moet een doelmatige inzet van de middelen op korte en lange termijn mogelijk gemaakt worden in functie van de realisatie van de strategie van het Agentschap. Het versterken van de koppeling van de budgetten aan de verschillende doelstellingen van het Agentschap maakt dit mee mogelijk en vormt een goede basis voor de omslag naar prestatiebegroting zoals die momenteel wordt voorbereid voor de Vlaamse overheid.
Te bereiken resultaten	<p>Het financieel beleidsplan, de operationele doelstellingen en de acties werden goedgekeurd.</p> <p>Een performant instrument is beschikbaar om transparant de evolutie van de beschikbare middelen te kunnen opvolgen maar ook om te kunnen simuleren op basis van kostendrijvers in functie van de strategische prioriteiten.</p> <p>De koppeling van de budgetten met de doelstellingen van het Agentschap werd nog versterkt.</p> <p>De herschikking van de middelen in functie van de wijzigende opdrachten is merkbaar in de doelstellingsgeoriënteerde begroting.</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Het financieel beleidsplan, de operationele doelstellingen en de acties werden goedgekeurd.</p> <p>Het financiële beleidsplan wordt aangepast aan de lopende organisatie optimalisatie.</p> <p>Een performant instrument is beschikbaar om transparant de evolutie van de beschikbare middelen te kunnen opvolgen maar ook om te kunnen simuleren op basis van kostendrijvers in functie van de strategische prioriteiten.</p> <p>Het Agentschap beschikt over een instrument of methode om toekomstgerichte simulaties te kunnen maken op basis van een aantal kostendrijvers (bv. personeelsinzet, ICT, etc.)</p> <p>De koppeling van de budgetten met de doelstellingen van het Agentschap werd nog versterkt.</p> <p>De budgetten werden reeds in de mate van het mogelijke gelinkt aan de toekomstgerichte opdrachten, maar dienen in het kader van de lopende organisatie optimalisatie verder te worden uitgewerkt.</p>

	<p>De herschikking van de middelen in functie van de wijzigende opdrachten is merkbaar in de doelstellingsgeoriënteerde begroting.</p> <p>De budgetten werden reeds in de mate van het mogelijke gelinkt aan de toekomstgerichte opdrachten, maar dienen in het kader van de lopende organisatie optimalisatie verder te worden uitgewerkt.</p>
2017	<p>Deze actie wordt in 2017 verder opgenomen in het kader van organisatie-optimalisatie.</p>

Actie 3: Strategische communicatie

Titel actie	Strategische communicatie
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>In 2016 wordt werk gemaakt van een strategisch communicatieplan waar strategische doelstellingen coherent uitgewerkt worden in operationele doelstellingen en acties. Strategische doelstellingen zijn onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visibiliteit geven aan het Agentschap - Deelnemen aan het maatschappelijk debat <p>Vervolgens maken we werk van een actieplan dat prioriteert voor 2016 binnen de strategische doelstellingen van het communicatieplan. Iedere actie omvat concrete indicatoren, inzet van kanalen/instrumenten volgens een duidelijke methodologie.</p> <p>Volgende operationele doelstellingen van communicatie worden vooropgesteld in 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensievere communicatie, gebaseerd op een goede mix van kanalen (belangrijke rol voor de social media) - Communicatie over de milestones van de verschillende strategische projecten, met de nadruk op Werkplek21 - Naamsverandering van het Agentschap <p>Belangrijk uitgangspunt voor het strategisch communicatieplan is betrokkenheid verhogen van zowel externe als interne stakeholders.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Beleidsplan voor communicatie met strategische en operationele doelstellingen. Communicatie-actieplan met prioriteiten voor 2016 Monitoringkader m.b.t. prioritaire acties o.a. aanwezigheid op sociale media Nieuwe naam voor de organisatie</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Beleidsplan voor communicatie met strategische en operationele doelstellingen.</p> <p>Het beleidsplan communicatie met strategische en operationele doelstellingen wordt verder geconcretiseerd en bijgestuurd n.a.v. de recente personeelsswissel.</p> <p>Communicatie-actieplan met prioriteiten voor 2016</p> <p>Een communicatieplan voor 2016 werd gedeeltelijk uitgetekend. N.a.v. de recente personeelsswissel in het najaar moet bovendien een doorstart genomen worden hieromtrent.</p> <p>Monitoringkader m.b.t. prioritaire acties o.a. aanwezigheid op sociale media</p> <p>N.a.v. de recente personeelsswissel in het najaar moet het monitoringkader nog worden uitgewerkt.</p>

	Nieuwe naam voor de organisatie Het voorstel van een naamsverandering voor het agentschap werd niet weerhouden.
2017	De strategische communicatie wordt stapsgewijs verder uitgewerkt. Er wordt via diverse kanalen ingezet om de diverse taken van het agentschap te communiceren.

Actie 4: Kerntakenplan en personeelsbesparingen

Titel actie	Implementatie van het interne kerntakenplan en de opgelegde personeelsbesparingen
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Het Agentschap geeft verdere uitvoering aan de opdrachten van de Vlaamse overheid mbt het kerntakenplan.</p> <p>De oefening die gestart is in het najaar van 2014 wordt verder gezet.</p> <p>Er wordt overlegd met het Agentschap Ondernemen over samenwerking zodat de wederzijdse expertise inzake ondernemerschap maximaal kan aangewend worden en dit op de meest efficiënte wijze :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inschakeling van Competento (promotie ondernemerschap via vorming) in de promotie van het Agentschap Ondernemen. - Radar ontwikkelen om vormingsbehoeften te detecteren uit de economische ontwikkelingen, met bijzondere aandacht voor de cross-sectorale benadering <p>Naast procesoptimalisatie worden ook de huidige taken herleid tot de meest prioritaire opdrachten die niet kunnen uitbesteed worden aan anderen. Op deze manier moeten niet alle personeelsleden die uit dienst treden, vervangen worden. Bovendien tracht het Agentschap op deze manier personeelsleden toe te wijzen aan de nieuwe opdrachten in het kader van de uitvoering van het regeerakkoord.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Integratie van Competento in de promotie-activiteiten van het Agentschap Ondernemen.</p> <p>Radar werd ontwikkeld voor de detectie van vormingsbehoeften uit de economische ontwikkelingen.</p> <p>De evolutie van de personeelsbezetting wordt voortdurend gemonitord in functie van het afgesproken afslankingsritme en de mogelijkheden tot herschikking.</p> <p>De reorganisatie van de management ondersteunende diensten is gebeurd conform de afgesproken timing en voorwaarden.</p> <p>Er is een transparant overzicht m.b.t. processen die efficiëntiewinsten kunnen boeken wanneer ze gedigitaliseerd zijn (zie actie 1: efficiëntiewinsten in termen van digitalisering van werk 5: radicaal digitaal)</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Integratie van Competento in de promotie-activiteiten van het Agentschap Ondernemen.</p> <p>Het Agentschap en het Agentschap Ondernemen voeren gesprekken over de toekomstige invulling van de promotie-activiteiten. De taakverdeling en integratie dient ook te kaderen in de personeelsbezetting en koppenbesparing van het Agentschap Ondernemen.</p> <p>Radar werd ontwikkeld voor de detectie van vormingsbehoeften uit de economische ontwikkelingen.</p>

	<p>Het Agentschap tracht zo veel als mogelijk gebruik te maken van interne uitwisselingsprogramma's (o.a.) om kennis en expertise te winnen.</p> <p>De evolutie van de personeelsbezetting wordt voortdurend gemonitord in functie van het afgesproken afslankingsritme en de mogelijkheden tot herschikking.</p> <p>De evolutie van het personeel wordt maandelijks opgevolgd door team P&O en op regelmatige basis op management niveau gerapporteerd. Bovendien rapporteert het Agentschap ook over de personeelsevolutie aan het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap volgt de verplichte afslanking (koppensbesparing) van de Vlaamse Overheid tegen eind 2019.</p> <p>De reorganisatie van de management ondersteunende diensten is gebeurd conform de afgesproken timing en voorwaarden.</p> <p>De management ondersteunende diensten (MOD) worden ook gevat door de organisatie optimalisatie die het Agentschap ondergaat in functie van de regisseursrol van de werkcomponent van duaal leren. Omdat de werking van de MOD op de algemene werking van het Agentschap afgestemd dient te zijn, werd deze actie tijdelijk on hold gezet en opgenomen binnen de organisatie optimalisatie.</p> <p>Er is een transparant overzicht m.b.t. processen die efficiëntiewinsten kunnen boeken wanneer ze gedigitaliseerd zijn (zie actie 1: efficiëntiewinsten in termen van digitalisering van werk 5: radicaal digitaal)</p> <p>Het opstellen van een digitaliseringsoverzicht wordt opgenomen in functie van de organisatie optimalisatie.</p>
2017	Deze actie wordt verder opgenomen in 2017.

5. Radicaal digitaal

De Vlaamse overheid wil inzetten op verregaande vereenvoudiging en digitalisering van de processen binnen de Vlaamse overheid. Ook binnen SYNTRA Vlaanderen bekijken we hoe we de eigen processen kunnen digitaliseren ten einde efficiëntiewinsten te realiseren.

Daarnaast voeren we een verkennend onderzoek om te kijken welke digitale instrumenten ingezet kunnen worden bij duaal leren (linken met werk 1: neutrale regie duaal leren).

DOELSTELLINGSPARAMETERS

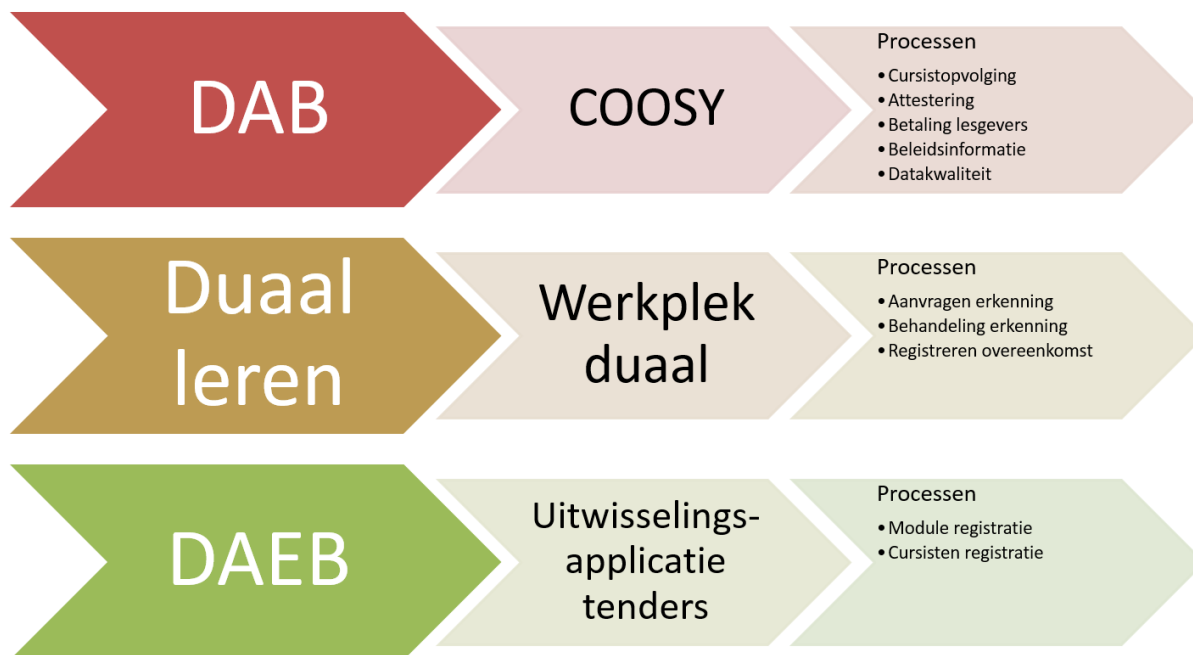
	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
DP12	Aantal processen in het kader van efficiëntiewinsten d.m.v. digitalisering waarvoor een plan van aanpak werd opgesteld	N.v.t.	3	Verschillende initiatieven binnen 3 groepen: DAB, duaal leren en DAEB
DP13	Aantal digitaal experimenten instrumenten duaal leren waarvoor plan van aanpak werd uitgewerkt	N.v.t.	1	Realisatie van 'werkplekduaal' inclusief planning voor toekomst

Doelstellingsparameter 12

Eind 2016 willen we minstens 3 processen binnen de organisatie identificeren waarbij we efficiëntiewinsten kunnen realiseren via digitalisering. Voor deze 3 processen zal een plan van aanpak worden uitgewerkt.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 werden verschillende initiatieven genomen om processen te digitaliseren. Deze kunnen gegroepeerd worden in drie groepen: DAB (ondernemerschapstrajecten en leertijd), Duaal leren en DAEB (toegewezen trajecten). Onderstaande figuur geeft een overzicht van de processen die werden gedigitaliseerd.



1. DAB: COOSY

Binnen DAB wordt gebruikt gemaakt van COOSY. COOSY staat voor cursist -en opleiding opvolging systeem. In 2016 werden een aantal nieuwe functionaliteiten ontwikkeld die volgende processen ondersteunen:

- Cursistopvolging: waarbij een cursist kan opgevolgd worden aan de hand van een individueel cursistdossier
- Attestering: dit proces werd maximaal geautomatiseerd om efficiëntiewinsten te realiseren
- Betaling lesgevers: zowel SYNTRA als SYNTRA Vlaanderen kan dit opvolgen en beheren waar nodig. Zodat foutieve gegevens tijdig kunnen worden opgespoord en rechtgezet voor de effectieve betaling gebeurt.
- Beleidsinformatie: een rapportering met informatie voor het management met betrekking tot DAB-opleidingen
- Datakwaliteit: Er werden een aantal indicatoren voor datakwaliteit bepaald. Deze worden gemeten en er wordt maandelijks gerapporteerd. Dit om de datakwaliteit te verbeteren.

2. Duaal leren: werkplekduaal

In het kader van de nieuwe rol als regisseur van het werkcomponent in duaal leren zijn volgende acties geïdentificeerd: een onderneming vraagt een erkenning aan, het Vlaams Partnerschap of de sectorale partnerschappen erkennen een onderneming, het Vlaams Partnerschap registreert overeenkomsten van alternerende opleidingen. De website werkplekduaal.be bevat behalve een applicatietool voor het aanvragen van erkenningen en registreren van overeenkomsten ook een informatief luik waarin de nodige informatie wordt aangeboden voor ondernemingen die willen een leerwerkplek aanbieden.

Proces 1: Aanvragen van erkenning:

Op het platform werkplekduaal.be kan een onderneming eenvoudig registreren en daarna een erkenning aanvragen op het niveau van zijn vestiging en voor de opleiding die hij kan aanbieden. De onderneming moet hiervoor verklaren en staven dat hij aan de erkenningscriteria die zijn vooropgesteld in het decreet en BVR overeenkomst alternerende opleiding voldoet. De digitale applicatie heeft ook voorzien dat derden (vb.

opleidingsinstellingen of werkplekbegeleiders) de aanvraag in naam van de onderneming kunnen doen indien de onderneming niet de (digitale) capaciteit hiervoor heeft.

Proces 2: Erkennen van een onderneming door het Vlaams Partnerschap of het Sectoraal partnerschap:

Een aanvraag van een onderneming wordt via de tool doorgegeven aan het juiste Partnerschap dat bevoegd is voor de onderneming. Binnen het partnerschap wordt er via een stemprocedure advies gegeven over de aanvraag en moet er binnen de 14 dagen een besluit worden genomen of de onderneming een erkenning krijgt of niet. In beide gevallen, krijgt de onderneming hier zowel in de digitale tool als via een (elektronische) brief een melding van.

Proces 3: Registreren van overeenkomsten van de alternerende opleidingen:

In de applicatie is voorzien dat verschillende personen voor een erkend leerbedrijf de overeenkomst kunnen registreren. Een onderneming kan dit doen eens hij erkend is, maar eveneens derden in naam van de onderneming. Dit opnieuw om administratieve ondersteuning te geven en ondernemingen te ondersteunen die de (digitale) capaciteiten niet hebben om dit te doen. Aangezien de gegevens van de onderneming en de opleidingsinstelling al gekend zijn, wordt het invullen van de overeenkomst vereenvoudigd.

3. DAEB: uitwisselingsapplicatie

In 2016 werd er voor geopteerd om voor DAEB of de toegewezen trajecten een nieuwe online uitwisselingstool te ontwikkelen. Deze tool is ondertussen ontwikkeld en momenteel leren de opdrachthouders en de adviseurs van SYNTRA Vlaanderen werken met deze tool.

In deze tool zal de module registratie en de cursisten registratie gebeuren ter ondersteuning van de werkzaamheden van SYNTRA Vlaanderen.

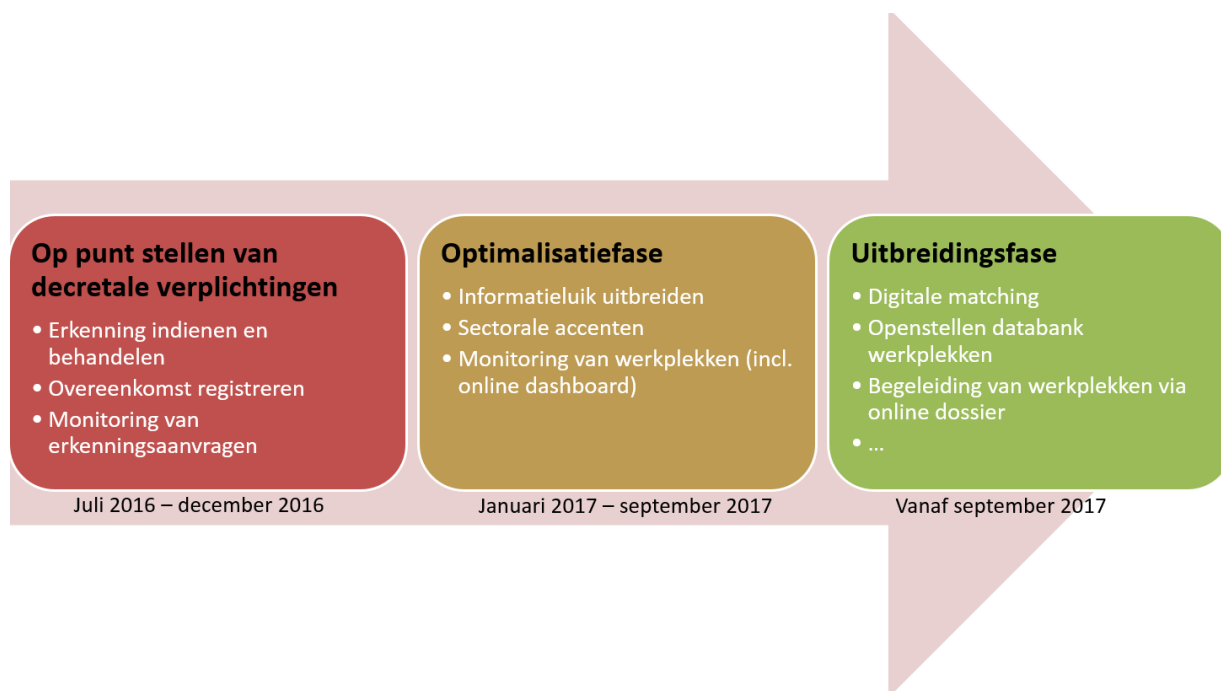
Doelstellingsparameter 13

Vanuit het verkennend onderzoek rond digitale instrumenten duaal leren willen wel minstens één digitaal experiment identificeren en verder uitwerken in een plan van aanpak om dit experiment te realiseren.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 werd er via conceptuele analyse toegewerkt naar een prototype die de drie bovenstaande beschreven processen verwerkt. Het prototype werd gelanceerd op 1 juli (erkenningsprocessen) en 1 september (registreren van de overeenkomst). In het najaar van 2016 werd er dan vooral toegewerkt naar het optimaliseren en verder uitbreiden van de functionaliteiten van het prototype.

Onderstaande figuur geeft een plan van aanpak weer voor de digitale tool ter ondersteuning van erkenning en opvolging en aanbod van werkplekken binnen duaal leren.



In het plan van aanpak zijn drie fasen te onderscheiden:

- 1) Op punt stellen van decretale verplichtingen: hieraan werd in het najaar van 2016 gewerkt en omvat volgende processen erkenning indienen en behandelen, overeenkomst registreren, monitoring van erkenningsaanvragen
- 2) Optimalisatiefase: gedurende het voorjaar 2017 wordt de tool verder geoptimaliseerd door onder andere het informatieluik uit te breiden, sectorale accenten mogelijk te maken en monitoring van werkplekken via een online dashboard
- 3) Uitbreidingsfase: vanaf september 2017 zal er bekeken worden met welke functionaliteiten de digitale tool werkplekduaal kan uitgebreid worden. Mogelijke functionaliteiten zijn: digitale matching, opstellen databank werkplekken via online dossier,... Een prioritering van functionaliteiten wordt bepaald samen met de relevante stakeholders.

Actie 1: Efficiëntiewinsten in termen van digitalisering

Efficiëntiewinsten in termen van digitalisering	
Titel actie	Efficiëntiewinsten in termen van digitalisering
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>In 2016 wordt werk gemaakt van een strategisch BPM-plan dat volledig in lijn is met de strategie van het Agentschap en alle acties m.b.t. SYNTRA Vlaanderen in verandering.</p> <p>Het strategisch BPM-plan bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een inventarisatie van alle processen - Formulering van strategische criteria voor digitalisering met als doelstelling te bepalen waar efficiëntiewinsten kunnen gerealiseerd worden d.m.v. digitalisering - Het opstellen van een prioriteitenlijst waarop de processen staan die in 2016 gedigitaliseerd zullen worden - Het opstellen van een plan van aanpak m.b.t. alle te digitaliseren processen (KT-MLT-LT, inclusief een prioriteitenlijst) <p>Belangrijk uitgangspunt bij deze oefening:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maximaal rendement van alle beschikbare data genereren zodanig dat opvolging, bijsturing van processen en producten coherent, effectief en efficiënt verloopt. - Is ondersteunend aan en in lijn met werk 4: SYNTRA Vlaanderen in verandering
Te bereiken resultaten	<p>Het strategisch BPM-plan is klaar</p> <p>Er zijn minstens 3 acties geïdentificeerd op korte termijn met te verwachte winsten</p> <p>Voor elke gekozen actie is er een fiche met een plan van aanpak, een verantwoordelijke en een eerste inschatting van de vereiste middelen.</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Het strategisch BPM-plan is klaar</p> <p>Strategische BPM-plan is gekoppeld aan de organisatie-optimalisatie. En zal dit kader verder opgenomen worden. Binnen het agentschap wordt er ingezet op het uitwerken van processen (zie actie organisatiebeheersing).</p> <p>Er zijn minstens 3 acties geïdentificeerd op korte termijn met te verwachte winsten</p> <p>In het kader van de nieuwe rol als regisseur van het werkcomponent in dual leren zijn acties geïdentificeerd: een onderneming vraagt een erkenning aan, het Vlaams Partnerschap erkend een onderneming, het Vlaams Partnerschap registreert overeenkomsten van alternerende opleidingen.</p> <p>Voor elke gekozen actie is er een fiche met een plan van aanpak, een verantwoordelijke en een eerste inschatting van de vereiste middelen.</p> <p>Er wordt aan de fiches gewerkt.</p>
2017	Deze actie wordt verder opgenomen binnen de actie 'digitale tools'.

Actie 2: Digitale instrumenten duaal leren

Titel actie	Onderzoek rond digitale instrumenten ter ondersteuning van duaal leren
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Vlaanderen wil inzetten op een geïntegreerd stelsel van duaal leren. Voor een goede ondersteuning van werkpleklers, zijn er nieuwe performante instrumenten nodig, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een uniek en geïntegreerd cursistendossier - digitale coaching en begeleidingsinstrumenten voor alle terreinactoren - digitale “matching” van de cursistprofiel met bedrijfsprofiel en werkplekken <p>Binnen SYNTRA Vlaanderen willen we een verkennend onderzoek uitvoeren. In dit onderzoek bereiden we deze evolutie voor door, in samenwerking met potentiële eindgebruikers, de mogelijke use-cases voor SYNTRA Vlaanderen binnen deze context vorm te geven, te laten aansluiten bij de noden van alle stakeholders en te testen in een reëel ecosysteem. Dit laat toe de innovatie van bij het begin op maat van reële noden, gewoontes, attitudes en contextuele factoren vorm te geven.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Een omgevingsanalyse: bestaande studies, ecosystemen, gebruikte technologieën bij gelijkaardige toepassingen, mogelijke business modellen, disruptieve innovaties</p> <p>Profilering van de relevante doelgroepen en samenstellen van panel van testgebruikers</p> <p>Contextuele bevraging van gebruikers om processen fijner in kaart te brengen</p> <p>Co-creatie sessies met gebruikers van digitale methodes en use-cases bij duaal leren</p> <p>Stakeholder interviews om de rollen en relaties van en met de diverse actoren uit het ecosysteem in kaart te brengen</p> <p>Validatie en waardevoorstel bepalen van eventueel vervolgonderzoek</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Een omgevingsanalyse: bestaande studies, ecosystemen, gebruikte technologieën bij gelijkaardige toepassingen, mogelijke business modellen, disruptieve innovaties</p> <p>Bij het uitrollen van een digitaal platform voor duaal leren is onder begeleiding van Iminds een oefening opgemaakt om de prioriteiten van de eindgebruikers in kaart te brengen. Concreet werd bepaald welke noden van de eindgebruikers het eerst gedigitaliseerd moesten worden. Deze oefening heeft ervoor gezorgd dat er een methodiek is tot stand gekomen die frequent kan herhaald worden in functie van de verdere ontwikkeling van het digitaal platform werkplek duaal.</p> <p>Profilering van de relevante doelgroepen en samenstellen van panel van testgebruikers</p> <p>Deze output wordt mee opgenomen in de output stakeholders interviews</p> <p>Contextuele bevraging van gebruikers om processen fijner in kaart te brengen</p> <p>Deze output is opgenomen in stakeholders interviews</p> <p>Co-creatie sessies met gebruikers van digitale methodes en use-cases bij duaal leren</p>

	<p>In samenwerking met Iminds werden verschillende cocreatie sessies opgezet. Na de prioritering werd duidelijk dat de bevoegdheid erkenning en koppeling overeenkomst eerst moest uitgebouwd worden. Op basis van cocreatie sessies met bedrijven, sectoren en onderwijsverstrekkers werd de module op het digitaal platform uitgebouwd.</p> <p>Stakeholder interviews om de rollen en relaties van en met de diverse actoren uit het ecosysteem in kaart te brengen</p> <p>Door de klankbordgroep sectoren en de klankbordgroep stakeholders die maandelijks binnen SYNTRA Vlaanderen bijeen kwamen werden verschillende verwachtingen inzake dualiteit gecapteerd. De klankbordgroep sectoren bestond uit 24 sectoren die reeds een werking hadden binnen leren en werken of een werking wilden uitbouwen. De klankbordgroep stakeholders bestond uit partners van de sociaal economische raad Vlaanderen (SERV), onderwijskoepels, departementen onderwijs en vorming én werk en sociale economie en VDAB. Ook werden er 5 intervisies georganiseerd voor centra voor deeltijds onderwijs, centra voor leren en werken en SYNTRA opleidingscentra.</p> <p>Validatie en waardevoorstel bepalen van eventueel vervolgonderzoek</p> <p>De validatie en waardering moet blijken uit de ingebruikname van de tool. Op dit ogenblik maken alle sectorale partnerschappen gebruik van de tool. Een systematiek in functie van optimalisatie wordt de komende maanden uitgewerkt.</p>
<p>2017</p>	<p>Voor de erkenning van de werkplek en het koppelen van de overeenkomst werd een digitaal platform werkplekduaal.be in productie gebracht waar alle info rond erkenning en overeenkomst wordt gemonitord. Dit platform zal volgend jaar verder worden geoptimaliseerd.</p>

6. Horizontale beleidsthema's

Onder horizontale beleidsthema's worden acties opgenomen waar SYNTRA Vlaanderen hun bijdrage wil leveren aan verschillende beleidsthema's binnen het beleidsdomein. Het gaat hierover de ontwikkeling van een vernieuwd sectoraal beleid, het voeren van een doelgroepenbeleid, de uitrol van de Vlaamse Kwalificatiestructuur inclusief de ontwikkeling van een kwaliteitskader -en toezicht voor beroepskwalificerende trajecten en de structurele samenwerking met het ESF.

De bijdrage aan deze beleidsontwikkelingen kan niet los worden gezien van andere acties binnen het ondernemingsplan:

- Het vernieuwd sectoraal beleid kan in verband worden gebracht met de evaluatie van de sectorale werking (zie 8. Organisatiebeheersing, actie 3) en de ontwikkeling van een Vlaams partnerschap duaal leren en sectorale partnerschappen binnen het uitbouwen van de regie werkcomponent duaal leren (zie 1. Neutrale regie duaal leren, actie 2).
- De uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur kan ook in verband worden gebracht met ontwikkeling binnen duaal leren zoals de ontwikkeling van standaardtrajecten, de ontwikkeling van kwaliteitstoezicht op duale trajecten (zie 1. Neutrale regie duaal leren, actie 1), alsook met productontwikkeling binnen DAB waar curricula worden ontwikkeld op basis van beroepskwalificaties (zie 7.1 ondernemerschapstrajecten, actie 2).

DOELSTELLINGSPARAMETERS

Onderstaande tabel geeft een korte samenvatting van de doelstellingsparameters van m.b.t. horizontale beleidsthema's. De doelstellingsparameters die werden opgenomen zijn kwalitatief van aard. Ze worden omgeschreven in onderstaande tabel. Eind 2016 worden ze visueel samengevat.

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016
DP14	De beleidsrealisaties m.b.t. de horizontale beleidsthema's	/	Visuele samenvatting beleidsrealisaties.

Doelstellingsparameter 14

In de evaluatie van JOP 2016 zal een visuele samenvatting worden gegeven m.b.t. de beleidsrealisaties binnen de in dit deel opgenomen horizontale beleidsthema's.

Toelichting resultaat 2016

Onderstaande figuur geeft een visuele samenvatting van de belangrijkste beleidsrealisaties uit 2016. Meer info over deze realisaties kan in de desbetreffende acties gevonden worden.

Voor duaal leren zie acties binnen 1. Neutrale regisseur duaal leren. Info over sturende beleid kan gevonden in 3. Sturend beleid. Info over innovatieve opleidingen kan gevonden worden in 2. Innovatie. De andere beleidsrealisaties worden beschreven in dit hoofdstuk. Met name:

- Geïntegreerd kwaliteitskader zie actie 3 beleidsontwikkelingen VKS
- Doelgroepenbeleid zie actie 2 doelgroepenbeleid
- Maak werk van je zaak zie actie 3 structurele samenwerking met ESF



Duaal leren:

- Decreet OAO
- Verkennende trajecten

Sturend beleid:

- Aangepast BVR erkenning en subsidiering



Innovatieve opleidingen:

- Ondernemerschapstrajecten
- Toegewezen trajecten

Geïntegreerd kwaliteitskader:

- Piloot binnen OKOT en BKOT



Maak werk van je zaak:

- Voldoende trajecten

Doelgroepenbeleid:

- Laaggeletterdheid
- Anderstalige
- Taal –en leercoach



Actie 1: Vernieuwd sectoraal beleid

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen continueert haar deelname aan het overleg i.k.v. sectoraal beleid binnen de ambtelijke werkgroep sectorconvenanten en ondersteunt hiermee de vormgeving van een vernieuwd sectoraal beleid
Draagt bij tot	<p>SD 5. We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemersbeleid</p> <p>OD 5.3. We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid</p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen neemt deel aan het overleg van de ambtelijke werkgroep sectorconvenanten. Als lid van deze ambtelijke werkgroep wordt SYNTRA Vlaanderen mee betrokken bij de diverse stappen in het proces van de sectorconvenants, gaande van voorbereiding, input i.f.v. nieuw inhoudelijk kader tot onderhandelingen, tussentijdse opvolging en eindevaluatie. Uit het recente VIONA-onderzoeksrapport 'Naar een vernieuwde sectorale insteek voor het Vlaams werkgelegenheidsbeleid' blijkt bovendien dat de rol van de ambtelijke werkgroep geëvolueerd is van een verslaggever naar 'onderhandelaar' en een belangrijk platform vormt om het kabinet bij dit proces te betrekken. Vanuit SYNTRA Vlaanderen wordt de betrokkenheid aan dit overleg constructief verdergezet.</p> <p>In 2016-2017 zal een nieuwe generatie sectorconvenanten van start gaan, gebaseerd op het bijgestuurde inhoudelijke kader voor de sectorconvenanten en bevindingen uit het VIONA-onderzoeksrapport. SYNTRA Vlaanderen zal hierin regulier betrokken worden i.k.v. de tussentijdse opvolging en eindevaluatie.</p> <p>In 2016 willen we echter ook actiever inzetten op het instrument van de sectorconvenanten en dit meenemen voor de eigen sectorale werking en de reflectie van de eigen werking daaromtrent. We starten een denkoefening op omtrent de (her)positionering vanuit o.a. onze rol als regisseur voor de werkplek i.k.v. de uitvoering van de 'conceptnota bis Duaal Leren' enerzijds en onze reguliere sectorale werking anderzijds.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Deelname aan de overlegmomenten van de ambtelijke werkgroep sectorconvenanten</p> <p>Reflectieoefening m.b.t. het instrument van de sectorconvenanten binnen de reguliere sectorale werking</p> <p>Reflectieoefening vanuit (her)positionering van onze rol als regisseur voor de werkplek i.k.v. conceptnota bis Duaal Leren en link met instrument sectorconvenanten</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Deelname aan de overlegmomenten van de ambtelijke werkgroep sectorconvenanten</p> <p>Het ontwikkelen van een vernieuwd sectoraal beleid zal moeten bijgestuurd worden n.a.v. de organisatie-optimalisatie die gaande is. We nemen daarnaast ook inspiratie mee uit de vorderingen van het ESF-project partnerschappenbeleid als hefboom voor levenslang leren, innovatie en verandering dat vanuit de stuurgroep, genaamd het kernteam, mee wordt opgevolgd vanuit het agentschap mee wordt opgevolgd vanuit het agentschap.</p>

	<p>Reflectieoefening m.b.t. het instrument van de sectorconvenanten binnen de reguliere sectorale werking</p> <p>Het uittekenen van een vernieuwd sectoraal beleid moet herbekeken worden, rekening houdend met de wijzigingen n.a.v. de organisatie-optimalisatie. Daarnaast moeten ook de input en vorderingen uit het ESF-project partnerschappenbeleid als hefboom voor levenslang leren, innovatie en verandering meegenomen worden. Dit wordt via de stuurgroep, genaamd het kernteam, mee opgevolgd.</p> <p>Reflectieoefening vanuit (her)positionering van onze rol als regisseur voor de werkplek i.k.v. conceptnota bis Duaal Leren en link met instrument sectorconvenanten</p> <p>Het uittekenen van de rol als regisseur voor de werkplek krijgt binnen duaal leren concrete vorm. Samen met de Vlaamse en sectorale partnerschappen slagen we erin de kwantiteit en kwaliteit van de werkplekken te realiseren. De link/relatie met activiteiten i.k.v. sectorconvenanten kan o.a. via de afsprakenkaders in de sectorale partnerschappen mee bekeken worden.</p>
<p>2017</p>	<p>Deze actie wordt in 2017 opgenomen binnen het project partnerschappenbeleid als hefboom voor levenslang leren, innovatie en verandering dat binnen de stuurgroep, genaamd het kernteam, wordt opgevolgd.</p>

Actie 2: Doelgroepenbeleid

Titel actie	Het ontwikkelen, uitvoeren en opvolgen van een doel- en kansengroepenbeleid
Draagt bij tot	SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties OD 4.4. We zetten in op de bevordering van ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties
Omschrijving actie	<p>In 2015 werd er ingezet op het herwerken van de beleidsstrategie. In dit kader werd beslist om de operationele werking rond een aantal doelgroepen af te bouwen.</p> <p>We willen ons in eerste instantie richten op extra stimulansen naar jongeren (binnen onder meer leertijd), ouderen en arbeidsgehandicapten. Tevens blijven we inzetten om de mogelijkheden van cursisten die kortgeschoold zijn of een taalachterstand hebben te optimaliseren. Daarnaast hebben we oog voor de stimulering van knelpuntberoepen en het ondernemerschap in functie van de Vlaamse arbeidsmarkt.</p> <p>In 2016 worden volgende activiteiten opgenomen in het kader van het doel- en kansengroepenbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het implementeren en continueren van het strategisch beleid voor doel- en kansengroepen, d.w.z. acties naar werkzoekenden, anderstaligen, kortgeschoolden, arbeidsgehandicapten, 50+, jongeren, gefailleerden en lokale besturen - Het verder opvolgen en afstemmen van het taalbeleid (uniform inschrijvingsbeleid) - Het informeren van het SYNTRA-netwerk over de beleidsstrategie en de manual doelgroepen (de manual geeft per doelgroep praktische adviezen, aandachtspunten en mogelijkheden binnen het SYNTRA-netwerk) - Het informeren van externen over de beleidsstrategie - Het nemen van acties en het uitschrijven van projecten rond doel- en kansengroepen - Het opvolgen van de acties en de projecten
Te bereiken resultaten	<p>Een aangepaste strategie en richtlijnen m.b.t. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>Gelanceerde projectoproepen naar de SYNTRA i.k.v. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>Gelanceerde uitbestedingen i.k.v. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>Het stimuleren van taal- en leercoaching binnen het SYNTRA-netwerk</p> <p>Het stimuleren van een werking naar anderstalige cursisten binnen het SYNTRANetwerk</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Een aangepaste strategie en richtlijnen m.b.t. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>De strategie van het voorgaande jaar werd ook in 2016 gecontinueerd.</p> <p>Gelanceerde projectoproepen naar de SYNTRA i.k.v. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>Er werden projectoproepen voor het voorjaar 2016 gelanceerd en opgevolgd waaraan elk SYNTRA via een ingediend project participeerde. Deze werden door de pedagogisch adviseur doelgroepen opgevolgd. Een eerste financiering op basis van tussentijdse</p>

	<p>rapportering vond plaats begin 2016, de eindrapportering werd voorzien tegen eind september. Op basis van de nog beschikbare middelen zal er een bijkomende oproep gelanceerd worden in november.</p> <p>Gelanceerde uitbestedingen i.k.v. het doel- en kansengroepenbeleid</p> <p>Er werd een specifieke uitbesteding gelanceerd om laaggeletterdheid in de KMO te detecteren en hiermee effectief ook aan de slag te gaan. De uitbesteding mocht op de nodige belangstelling rekenen en werd voor de 5 regio's gegund. In belangrijke mate zal deze opdracht uitgevoerd worden door de centra voor basiseducatie. Het stimuleren van taal- en leercoaching binnen het SYNTRA-netwerk</p> <p>Het stimuleren van taal- en leercoaching binnen het SYNTRA-netwerk</p> <p>Ook al is het ESF project beëindigd toch wordt er via SYNTRA Vlaanderen ondersteuning verder gewerkt aan de taal- en leercoaching binnen de 5 SYNTRA. De effecten ervan zijn groot , de toegevoegde waarde staat buiten kijf en de monitoring wordt opgevolgd door het Agentschap.</p> <p>Het stimuleren van een werking naar anderstalige cursisten binnen het SYNTRA-netwerk</p> <p>Er wordt een beleid gevoerd waarbij het stimuleren van de taalkennis centraal staat maar ook rekening gehouden wordt met een correcte inschaling. Dit impliceert dat sommige cursisten met bijna geen taalkennis Nederlands eerst elders een basiskennis moeten volgen en andere cursisten worden doorverwezen naar een specifiek traject. Het impliceert zeker een daling van het aantal startende cursisten met een taalproblematiek maar hun slaagkansen moeten toenemen. Medewerking met andere actoren staat hierbij ook centraal!</p>
2017	Deze actie wordt verder opgenomen in 2017.

Actie 3: Beleidsontwikkelingen VKS

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen participeert actief aan de beleidsontwikkelingen m.b.t. Vlaamse kwalificatiestructuur inclusief de ontwikkeling van een kwaliteitskader- en toezicht (GKK)
Draagt bij tot	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
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen is in 2016 betrokken bij verschillende beleidsontwikkeling m.b.t. de uitrol van de VKS. SYNTRA Vlaanderen participeert zowel aan de ontwikkeling van beroepskwalificaties, het uitwerken van een kader voor EVC/EVK, als de ontwikkeling van een kwaliteitskader- en -toezicht voor beroepskwalificerende trajecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling beroepskwalificaties: SYNTRA Vlaanderen neemt maandelijks deel aan de validerings- en inschalingscommissies van AHOVOKS. Daarnaast was SYNTRA Vlaanderen in 2015 trekker van de werkgroep waarin de kwalificatie ‘ondernemer klein bedrijf’ werd ontwikkeld. Deze kwalificatie werd ter validering ingediend bij AHOVOKS. Na goedkeuring zal SYNTRA Vlaanderen trekker zijn van de werkgroepen waarin de sectorale kwalificaties ‘ondernemer klein bedrijf’ worden ontwikkeld (op vraag van de sector) - EVC/EVK: SYNTRA Vlaanderen neemt deel aan de ambtelijke werkgroep en aan de stuurgroep EVC en staat in voor de terugkoppeling van de bevindingen naar het SYNTRA-netwerk. Binnen de ambtelijke werkgroep wordt in 2016 het EVC-decreet voorbereid. In de stuurgroep wordt vooral ingezet op de opvolging van het onderzoek dat Idea-consult voert in het kader van de kosten-baten analyse van EVC - Ontwikkelen kwaliteitskader en -toezicht: SYNTRA Vlaanderen zal samen met de onderwijsinspectie en VDAB het systeem voor externe kwaliteitszorg voor beroepskwalificerende trajecten verder operationaliseren. Hiertoe zullen piloten opgezet worden om het kwaliteitskader en -toezicht uit te testen en verder te operationaliseren. Daarnaast zal een input geleverd worden voor het regelgevend kader. De werkzaamheden van deze werkgroep zal teruggekoppeld worden naar de bredere werkgroep GKK die de beleidsuitvoering op zich zal nemen <p>We actualiseren het opleidingsaanbod in functie van de afgewerkte clusters van beroepskwalificaties in het kader van de VKS. We positioneren het huidige aanbod t.o.v. de clusters van BK ontwikkeld in het kader van VKS en bepalen welke nieuwe en herwerkte trajecten we in de toekomst zullen aanbieden.</p> <p>We evalueren de geselecteerde opleidingen in functie van de noodzaak en haalbaarheid van de ontwikkeling van een sectorspecifieke OKB. Indien uit de analyse blijkt dat deze noodzakelijk is, starten we met de ontwikkeling van een sectorspecifieke OKB. Indien uit de analyse blijkt dat deze niet noodzakelijk is, starten we onmiddellijk met de integratie van de BK en de generieke OKB (ondernemer klein bedrijf) in de geselecteerde en in het JAP van november 2015 opgenomen opleidingen volgens de afgesproken methodiek.</p> <p>Indien een sectorspecifieke OKB noodzakelijk is, maken we afspraken met de sectororganisaties over de indiening bij AHOVOKS.</p>

Te bereiken resultaten	Erkende (sectorale) beroepskwalificaties 'ondernemer klein bedrijf' Een goedgekeurd geïntegreerd kwaliteitskader
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Erkende (sectorale) beroepskwalificaties 'ondernemer klein bedrijf'</p> <p>Het BKD 'ondernemer klein bedrijf' werd gevalideerd en ingeschaald op niveau 6. Omwille van deze hoge inschaling en onduidelijkheid over het kunnen uitreiken van beroepskwalificaties niveau 5 en hoger werd dit on hold geplaatst. De werking rond het BKD 'ondernemer klein bedrijf' wordt terug opgenomen wanneer hierover meer duidelijkheid is. In tussentijd wordt er verder werk gemaakt van het GKK.</p> <p>Een goedgekeurd geïntegreerd kwaliteitskader</p> <p>In samenwerking met de onderwijsinspectie en de VDAB werd het geïntegreerd kwaliteitskader verder ontwikkeld. Bij de vier bouwblokken van het kwaliteitskader werden descriptoren en indicatoren ontwikkeld, deze werden uitgetest tijdens een piloot binnen een CVO (OKOT), VDAB competentiecentra en een SYNTRA-centrum. Op basis van deze bevindingen werden de descriptoren en indicatoren bijgestuurd. Naast het ontwikkelen van een kwaliteitskader ging er ook aandacht naar het ontwikkelen van kader/procedure voor het kwaliteitstoezicht, een methodiek voor de starterkenning van een beroepskwalificerend traject en de voorbereidingen van een piloot binnen duaal leren.</p> <p>Een ontwerpdecreet voor een geïntegreerd systeem van externe kwaliteitszorg voor beroepskwalificerende trajecten is in ontwikkeling. Er wordt gestreefd naar een inwerkingtreding op 1 september 2017.</p>
2017	<p>Het BKD 'ondernemer klein bedrijf' werd on hold geplaatst tot er meer duidelijkheid is rond beroepskwalificaties niveau 5 en hoger en daarom wordt dit niet meer opgenomen in 2017.</p> <p>De werkzaamheden rond het geïntegreerd kwaliteitskader en EVC zullen verder opgenomen worden in 2017. Voor het geïntegreerd kwaliteitskader zal dan een piloot gebeuren binnen duaal leren (schoolbank op de werkplek). De regelgeving zal verder vorm krijgen. Streefdoel is dat de eerste beroepskwalificerende trajecten zo snel mogelijk kunnen starten.</p>

Actie 4: Structurele samenwerking met ESF

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen neemt in het kader van de structurele samenwerking met ESF een rol op wat betreft ondernemersvorming, o.a. via de regie van het project 'maak werk van je zaak'.
Draagt bij tot	SD 6. We investeren in de Europese, internationale, en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid OD 6.2. We versterken het Europees sociaal fonds
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen engageert zich verder ten volle binnen het ESF. Dit impliceert zowel de actieve participatie aan zowel raad van bestuur als andere beleidsorganen (thematische commissie, managementcomité, ...) maar ook de actieve vertaalslag naar de eigen organisatie. Dit laatste impliceert de actieve betrokkenheid bij de voorbereiding van oproepen in functie van de domeinen die betrekking hebben op SYNTRA Vlaanderen evenals de interne terugkoppeling naar SYNTRA Vlaanderen in functie van projecten die daarin kunnen kaderen.</p> <p>Deze projecten kunnen onder meer betrekking hebben op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dual leren - innovatie - werkzoekenden naar ondernemerschap - taal- en leerbegeleiding - internationale mobiliteit (met EPOS) <p>Deze aanpak moet het mogelijk maken op basis van een goed afwegen van mensen en middelen bepaalde initiatieven te nemen of doelstellingen te realiseren die met uitsluitend reguliere financiering niet haalbaar zijn.</p> <p>Daarnaast staat SYNTRA Vlaanderen in voor de regie van werkzoekenden naar ondernemerschap, dit samen met VDAB en ESF. Het project 'maak werk van je zaak' werd na een ESF oproep aan SYNTRA Limburg toegekend die dit in een consortium met andere SYNTRA uitvoeren. De uitgangspunten zijn de integratie van bestaande initiatieven voor (pre) starters in Vlaanderen met de focus van een begeleiding en coaching op maat naar ondernemerschap. Er wordt hiermee eveneens een centrale aanpak voor werkzoekenden nagestreefd. Bij deze aanpak wordt een nauwe samenwerking met AOI opgezet.</p> <p>De resultaten van de aanpak zijn uitermate bemoedigend zoals ook in een VIONA studie werd geconcludeerd.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Nieuwe ESF oproepen i.f.v. domeinen die betrekking hebben op SVL</p> <p>De interne terugkoppeling naar SYNTRA Vlaanderen over deze oproepen</p> <p>Binnen het project 'maak werk van je zaak' worden er 700 trajecten per jaar georganiseerd</p> <p>De verdere opvolging van de bestaande projecten</p> <p>Het lerend netwerk uitbouwen</p>

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten

Nieuwe ESF oproepen i.f.v. domeinen die betrekking hebben op SYNTRA Vlaanderen

Er wordt naar aanleiding van elke thematisch comité een overzicht gemaakt van de komende oproepen. Dit overzicht moet bezorgd worden aan de afdelingshoofden van SYNTRA Vlaanderen.

De interne terugkoppeling naar SYNTRA Vlaanderen over deze oproepen

Bij oproepen is voorzien om een overzicht te bezorgen aan afdelingshoofden / verantwoordelijken. De laatste afspraken dienen hiervoor nog gemaakt te worden.

Binnen het project 'maak werk van je zaak' worden er 700 trajecten per jaar georganiseerd

Het project loopt goed, er wordt werk gemaakt van of een verlenging of een nieuwe oproep..

De verdere opvolging van de bestaande projecten

Er staan enkele rapporteringen voor de deur: namelijk van de projecten Werkplek21, flexibele trajecten en lerend netwerk (zie ook 1. Neutrale regie duaal leren) SYNTRA Vlaanderen ondersteunt de projectleiders om de correcte gegevens en inhoud aan te leveren aan ESF.

Het lerend netwerk uitbouwen

De kick off meeting van het lerend netwerk werd georganiseerd in april 2016. Op dat evenement zijn alle leden van het lerend netwerk voor een eerste keer samengebracht. Mensen vanuit verschillende hoek (onderwijs, sector, administratie) gingen met elkaar in gesprek over het nieuwe beleid inzake duaal leren. Er werd een rapport met beleidsaanbevelingen opgemaakt dit rapport wordt ook ter beschikking gesteld op het digitaal platform van het lerend netwerk.

Voor het vervolg van het lerend netwerk is er een programma samengesteld waarbij de leden van het netwerk in beperkte groep samen komen rond bepaalde thematieken. Er is ook een digitaal platform van het lerend netwerk gelanceerd. Dit platform laat aan de projecten toe om informatie met elkaar te delen.

2017

Deze actie wordt verder opgenomen in 2017

7. Portfolio van producten

De reguliere werking van SYNTRA Vlaanderen is opgebouwd rond drie producten: ondernemerschapstrajecten (OT), leertijd (LT) en DAEB of de uitbestedingen. In dit deel werden de acties m.b.t. deze reguliere werking opgenomen.

Voor de ondernemerschapstrajecten is er een specifieke actie opgenomen rond de voltijdse dagopleidingen en productontwikkeling in het kader van de afstemming op de VKS. Uiteraard omvat de reguliere werking binnen de ondernemerschapstrajecten ook innovatie naar inhoud en digitalisering, maar deze worden binnen het hoofdstuk innovatie beschreven. De zuivere herwerkingen die niet dwingend van karakter zijn worden in 2016 niet opgenomen (cfr evaluatie JOP 2015) zodat er tijd vrij komt die kan geïnvesteerd worden in Werkplek21 en project standaardtrajecten.

Binnen leertijd zijn er acties rond promotie leertijd; optimalisatie intake, screening, loopbaanbegeleiding en leerbegeleiding; curricula en vernieuwde evaluatiebeleid in functie van de verbeterplannen M-VL, Brussel en West waarbij de nadruk toch eerder op implementatie ligt dan op de aanpassing van de curricula.

M.b.t. DAEB werden de acties uitbouwen DAEB-aanbod i.f.v. dynamische arbeidsmarkt en kwaliteit op organisatie –en projectniveau opgenomen.

De acties binnen dit deel kunnen ook verband gebracht worden met andere actie in het ondernemingsplan.

- De ontwikkelingen m.b.t. voltijdse dagopleidingen kunnen gelinkt worden aan innovatie omdat de bottom-up aanpak past bij de ontwikkeling van het kader VDO 2.0 (zie 2. Innovatie, actie 2) en aan sturend beleid (zie 3. Sturend beleid, actie 1 en 2) omdat er ook gestuurd moet worden naar VDO 2.0 opleidingen.
- Productontwikkeling kan gelinkt worden aan de uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur (zie 6. Horizontale beleidsthema's, actie 3) omdat curricula zullen ontwikkeld worden op basis van beroepskwalificaties.
- De acties binnen leertijd kunnen ook in verband worden gebracht met de ontwikkeling van duaal leren (zie 1. Neutrale regie duaal leren). Leertijd is een huidige vorm leren en werken, de expertise en de positieve elementen van leertijd kunnen meegenomen worden in de ontwikkelingen van een nieuw stelsel duaal leren.
- Promotie leertijd kan in verband gebracht worden met de strategische communicatie van het Agentschap. Communicatie over het product leertijd wordt opgenomen in het globale communicatieplan van SYNTRA Vlaanderen (zie 4. SYNTRA Vlaanderen in verandering, actie 3).
- De acties binnen DAEB kunnen ook in verband worden gebracht met de actie innovatie in DAEB (zie 2. Innovatie, actie 3).

DOELSTELLINGSPARAMETERS

In onderstaande tabel worden doelstellingsparameters weergegeven voor de drie producten leertijd, ondernemerschapstrajecten en DAEB. Onder de tabel worden deze doelstellingen parameters verder toegelicht.

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015 (schooljaar '14- '15)	Objectief 2016 (schooljaar '15- '16)	Resultaat 2016 (schooljaar '15- '16)	
ONDERNEMERSCHAPSTRAJECTEN					
DP15	Verhouding tussen het aantal ingeschreven cursisten en de gekwalificeerde uitstroom voor ondernemerschapstrajecten.	Aantal ingeschreven op 1 oktober	28400	Stijging ²⁷	27543
		Aantal getuigschriften OT beroeps-kennis	4549		4166
DP16	Uitstroom naar ondernemerschap 1 jaar na de opleiding	26.3% (+ 7.7%) ²⁸	Stijging +1%	25.1% (+8.5%) ²⁹	
DP17	Tevredenheid over ondernemersopleiding	7.22	Stijging Streefwaarde: 7.5	7.36	
LEERTIJD					
DP18	Instroom leertijd (1 oktober)	2548	Dalende trend ombuigen	2259	
DP19	Voltijds engagement	97.45%	Status quo Streefwaarde: 97%-98%	96.15%	
DP20	Gekwalificeerde uitstroom leertijd: aantal uitgereikte getuigschriften leertijd.	785	Stijging ³⁰	804 ³¹	
DP21	Uitstroom naar werk 1 jaar na het beëindigen van de opleiding ³²	86.7%	Status quo Streefwaarde: 86%-87%	88.4%	
DP22	Tevredenheid over leertijdopleiding	6.86	Stijging Streefwaarde: 7.00	6.92	

²⁷ Van zodra de gegevens m.b.t. attestering beschikbaar zijn, wordt er een streefwaarde voorop gesteld.

²⁸ Cursisten die in het schooljaar '12-'13 hun eindproef aflegde

²⁹ Stijging t.o.v. '13-'14: het jaar waarin de cursisten hun eindproef aflegden

³⁰ Van zodra de gegevens m.b.t. attestering beschikbaar zijn, zal er een streefwaarde voorop worden gesteld.

³¹ De verwerking voor de attestering voor schooljaar 2015-2016 is lopende waardoor nog niet alle cijfers correct worden weergegeven. Deze cijfers worden bijgestuurd in januari 2016.

³² Gegevens uit de schoolverlaters studie van de VDAB, resultaat 2015 is het resultaat voor afgestudeerde 2013-2014, zie ook <https://www.vdab.be/trendsdoc/schoolverlaters/schoolv2014.pdf>. Resultaat 2016 is het resultaat voor afgestudeerde 2014-2015 (<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/Schoolverlatersrapport2016.pdf>)

	Omschrijving doelstellingsparameter	Resultaat 2015	Objectief 2016	Resultaat 2016
DAEB				
DP23	Het budget voor de toegekende gunningen binnen DAEB ³³	1.317.144€ ³⁴	Stijging Streefwaarde: 1.4 miljoen	1.446.348.34 €
DP24	Aantal uitbestedingen binnen DAEB	18	Stijging Streefwaarde: 20	21
DP25	Aantal organisaties waaraan gunningen werden toegekend.	44	Stijging Streefwaarde: 50	51
DP26	De tevredenheid van de deelnemers aan DAEB opleidingen	82,3 % geeft een score die overeenkomt met 7 of meer	80 tot 85% die een score geeft van 7 of meer	Niet beschikbaar ³⁵

Doelstellingsparameter 15

Deze doelstellingsparameter geeft de verhouding weer tussen het aantal ingeschreven cursisten in ondernemerschapstrajecten en het aantal attesten dat op het einde van het jaar werden afgeleverd.

Op 1 oktober 2014 waren er 28400 ingeschreven unieke cursisten in ondernemerschapstrajecten, op 1 februari 33738 en op 1 juni 35753.

Toelichting resultaat 2016

Op 1 oktober 2015 waren er 27532 ingeschreven unieke cursisten in ondernemerschapstrajecten, op 1 februari 33728, op 1 juni 34298. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende diploma's getuigschriften die werden uitgereikt in de schooljaren 2014-2015 en schooljaar 2015-2016.

	Schooljaar 2014-2015 Examenjaar 2015 ³⁶	Schooljaar 2015-2016 Examenjaar 2016
Aantal ingeschreven cursisten op 1 juni 2016	28 400	27 532
Aantal diploma's ondernemerschapstraject (beroepskennis + bedrijfsbeheer)	3 829	3353
Aantal getuigschriften ondernemerschapstraject beroepskennis	9 051	7 909
Aantal getuigschriften beroepskennis uitstroom kmo-medewerker	2 338	2 189

³³ Het gaat hier om toegekende bedragen, niet over de betaalde bedragen.

³⁴ Dit is een voorlopige schatting op basis van de gegevens beschikbaar december 2015. De gegevens worden bijgestuurd januari 2016

³⁵ De organisaties sturen hun tevredenheidscijfers voor 2015 door begin 2016. Van zodra deze beschikbaar zijn, worden deze toegevoegd.

³⁶ De organisaties sturen hun tevredenheidscijfers voor 2015 door het eerste kwartaal van 2016. Van zodra deze beschikbaar zijn, worden deze toegevoegd.

³⁶ Voorlopig kan er enkel gerapporteerd worden over attestering op basis van kalenderjaar. De cijfers zullen worden geüpdated naar schooljaar van zodra dit mogelijk is (streefdoel januari 2017). Er wordt maar een beperkte verschil tussen beide cijfers verwacht omdat de meeste attesten in januari en juni worden uitgereikt.

Aantal getuigschriften bedrijfsbeheer	4 549	4 166
---------------------------------------	-------	-------

Doelstellingsparameter 16

In 2012-2013 werden er bijna 11.000 ondernemerschapstrajecten afgerond met een succesvolle eindproef. Op 31/12/2012 hadden 18,6% van deze cursisten een zelfstandige activiteit in, op 31/12/2013 hadden reeds 26,3% van deze cursisten een zelfstandige activiteit. Dit betekent een stijging van 7.7% binnen 1 jaar.

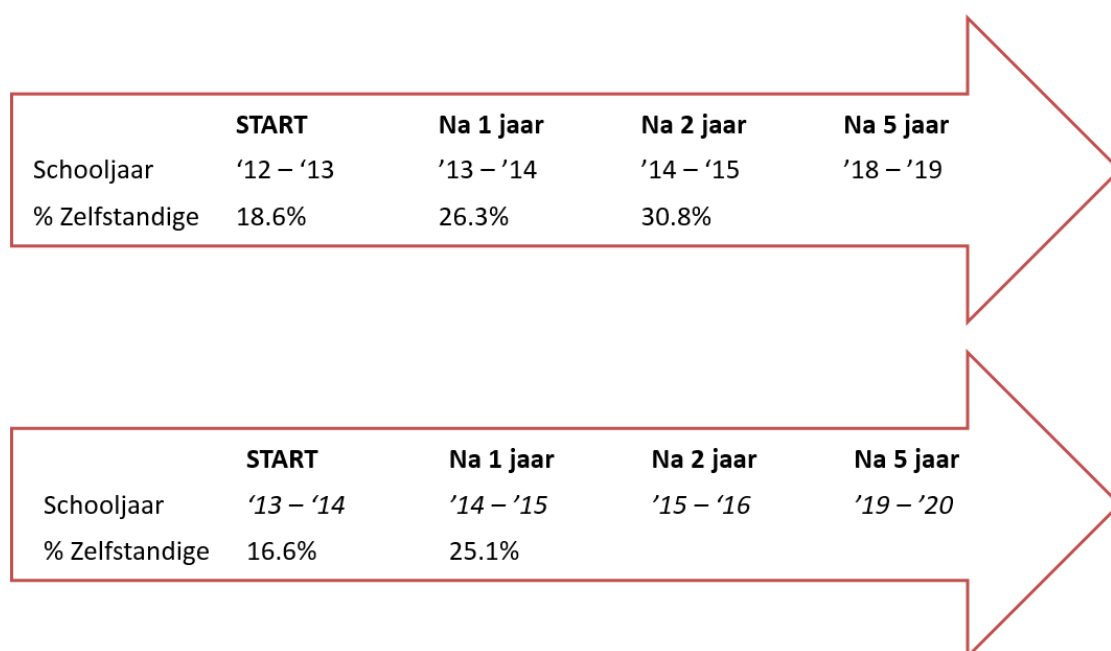
Toelichting resultaat 2016

In 2013-2014 legden 10968 cursisten succesvol een eindproef ondernemerschapstraject af. Op 31/12/2013 had 16.6% van deze cursisten een zelfstandige activiteit. Op 31/12/2014 had reeds 25.1% van deze cursisten een zelfstandige activiteit.

Dit resultaat lijkt lager dan vorig jaar, maar bij het start meetmoment waren er minder zelfstandige binnen de cohorte 2013-2014 dan binnen de cohorte 2012-2013. De stijging van het aantal zelfstandige binnen de cohorte 2013-2014 bedroeg wel 8.5%, wat een sterkere stijging is dan de cohorte 2012-2013 (7.7%).

Voor de cohorte 2012-2013 werd ook nagegaan welk percentage cursisten na 2 jaar een zelfstandige activiteit had (meetmoment 31/12/2015): met name 30.8%).

Onderstaande figuur geeft de meetmomenten visueel weer:



Doelstellingsparameter 17

De algemene tevredenheid over de opleiding in 2014-2015 voor ondernemerschapstrajecten wordt weergegeven in onderstaande figuur.

Tevredenheid opleiding



Gemiddelde score op vraag 'We willen graag weten hoe tevreden je bent over je opleiding in de SYNTRA-campus' Geef een score van 0 tot 10'

Toelichting resultaat 2016

In onderstaande figuur wordt de algemene tevredenheid over de opleiding weergegeven voor het cursusjaar 2014-2015. Voor de ondernemerschapstrajecten steeg de tevredenheid over de opleiding tot 7.36.

Tevredenheid opleiding



Gemiddelde score op de vraag: "We willen graag weten hoe tevreden je bent over je opleiding in de SYNTRA-campus." Geef een score van 0 tot 10.

Onderstaande figuur geeft de tevredenheid over de opleiding weer per sector voor de metingen gedurende het schooljaar 2014-2015 en schooljaar 2015-2016.

	Kunst, ambachten en antiek	7.89		Voeding	7.20
	Transport en logistiek	7.86		Financiën en verzekeringen	7.11
	Mode en kledij	7.82		Groensector	7.09
	Personenverzorging	7.48		Vastgoed	7.07
	Bouw en hout	7.43		Elektriciteit	7.06
	Veiligheid en milieu	7.43		Gezondheid en sport	7.06
	Horeca	7.27		Dieren	6.88
	Technologie voor medische diagnostiek	7.24		Administratie en onthaal	6.75
	Toerisme en recreatie	7.24			

Legende:  Steekproef 2014-1025
 Steekproef 2015-2016

Doelstellingsparameter 18

Tijdens het cursusjaar 2014-2015 waren er op 1 oktober 2014 2548 leerlingen ingeschreven in de leertijd. Op 1 februari 2015 steeg dit aantal tot 2636 leerlingen. Op het einde van het schooljaar (1 juni 2015) waren er nog 2527 leerlingen ingeschreven.

Voor het schooljaar 2015-2016 kunnen we reeds meegeven dat 1 oktober 2015 2259 leerlingen waren ingeschreven in de leertijd.

Toelichting resultaat 2016

Tijdens het cursusjaar 2015-2016 waren er op 1 oktober 2015 2259 leerlingen ingeschreven in de leertijd. Op 1 februari 2016 steeg dit aantal tot 2360 leerlingen. Op 1 juni 2016 waren er 2294 leerlingen ingeschreven in de leertijd.

Doelstellingsparameter 19

Het voltijds engagement per schooljaar wordt berekend aan de hand de meting van het voltijds engagement op 3 tijdstippen. Onderstaande tabel geeft het voltijds engagement vanaf het schooljaar 2014-2015 weer en reeds een eerste cijfer voor schooljaar 2015-2016.

	2014-2015	2015-2016
1/10/20j	98,04%	95,75%
1/02/20j+1	96,90%	
1/06/20j+1	97,40%	
Gemiddelde	97,45%	

Uit deze tabel blijkt het Voltijds engagement relatief stabiel is gebleven over de jaren heen. Ook in het schooljaar 2014-2015 was het percentage vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Toelichting resultaat 2016

In onderstaande tabel zijn de gegevens voor het schooljaar 2015-2016 aangevuld. Gemiddeld gezien is er een licht, doch te verwaarlozen, daling in het Voltijds Engagement van de cursisten binnen de leertijd.

	2014-2015	2015-2016
1/10/20j	98,04%	95,75%
1/02/20j+1	96,90%	96,53%
1/06/20j+1	97,40%	96,16%
Gemiddelde	97,45%	96,15%

Doelstellingsparameter 20

De gegevens voor schooljaar 2014-2015 zijn nog niet beschikbaar. Naast het aantal certificaten leertijd zullen ook de cijfers m.b.t. getuigschrift leertijd, getuigschrift 2^{de} graad, getuigschrift 3^{de} graad en diploma secundair onderwijs worden meegenomen.

Toelichting resultaat 2016

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de certificaten, getuigschriften en diploma's die werden uitgereikt binnen de leertijd de afgelopen twee schooljaren³⁷.

³⁷ De verwerking van de attestering voor schooljaar 2015-2016 is lopende waardoor nog niet alle certificaten, getuigschriften en diploma's worden weergegeven in de tabel. De cijfers worden bijgestuurd voorjaar 21017

Schooljaar	Certificaat LT	Getuigschrift LT	Getuigschrift 2 ^e graad	Getuigschrift 3 ^e graad	Diploma SO
2009-2010	1063	883	546	411	191
2010-2011	1198	952	512	489	239
2011-2012	1351	1138	537	477	375
2012-2013	1310	1172	412	372	437
2013-2014	1435	1069	396	351	433
2014-2015	1200	758	403	448	337
2015-2016	1096	910	Ntb	Ntb	343

Doelstellingsparameter 21

De schoolverlatersstudie van de VDAB uit 2015 geeft weer hoeveel schoolverlaters leertijd van het schooljaar 2012-2013 na één jaar (op 30/6/2014) werk hebben. De schoolverlatersstudie 2015 toont aan dat 1 jaar na het beëindigen van leertijd 86,7% van de bij VDAB gemelde jongeren werk hebben. Van de 13,3% jongeren dat op meetmoment 30 juni 2014 geen werk had, is er 3,4% dat in die voorbije 12 maanden geen werkervaring opdeed; de andere jongeren deden wel werkervaring op.

Toelichting resultaat 2016

Eén jaar na het beëindigen van hun studies leertijd heeft 88.4% van de cursisten van het schooljaar 2013-2014 werk. Dit wil zeggen dat 11.6% van de cursisten die zich bij de VDAB hebben ingeschreven één jaar na hun studie nog geen werk hebben. Van dit percentage heeft 2.8% geen werkervaring opgedaan.

In vergelijking met andere schoolverlaters scoort de leertijd hier zeer goed. Schoolverlaters van de leertijd doen het gemiddeld beter dan schoolverlaters die binnen de schoolmuren hun secundair onderwijs of diploma behaalden. Ter vergelijking van de jongeren die de derde graad secundair onderwijs verlaten met een getuigschrift 3^{de} graad of diploma secundair onderwijs heeft 13.4% nog geen werk. Ook ten opzicht van vorig jaar is er een lichte stijging in het percentage jongere dat 1 jaar na afstuderen in de leertijd aan het werk is.

Doelstellingsparameter 22

De algemene tevredenheid over de opleiding in 2015-2016 voor leertijdopleidingen wordt weergegeven in onderstaande figuur.



In onderstaande figuur wordt de algemene tevredenheid over de opleiding weergegeven voor het cursusjaar 2014-2015. Voor de leertijd steeg de tevredenheid over de opleiding tot 6.92.

Tevredenheid opleiding



Gemiddelde score op de vraag: "We willen graag weten hoe tevreden je bent over je opleiding in de SYNTRA-campus." Geef een score van 0 tot 10.

Onderstaande figuur geeft de tevredenheid over de opleiding weer per sector voor de metingen gedurende het schooljaar 2014-2015 en schooljaar 2015-2016.



Doelstellingsparameters 23

1.317.144€ is het budget voor de toegekende gunningen in 2015. Het gaat dus niet over het bedrag dat effectief in 2015 werd uitbetaald. Dit ligt lager omdat enerzijds dit betrekking heeft op uitbestedingen in 2014 die globaal en zeker wat betreft het luik innovatie merkbaar lager lagen en anderzijds is er een reëel verschil tussen het bedrag van gunning en het effectieve bedrag van uitbetaling in datzelfde jaar. Dit laatste komt omdat uitbestedingen én vaak gespreid zijn over twee jaar én de realisatiegraad lager ligt dan het bedrag van de gunning.

Toelichting resultaat 2016

Het budget voor de toegekende bedroeg in 2016 bij benadering 1.350.000 euro. Het gaat over toegekende bedragen en niet over de bedragen die effectief uitbetaald zullen worden.

Doelstellingsparameters 24

Het aantal uitbestedingen is 18. Belangrijk hierbij te vermelden is dat het bovenstaand gaat over effectieve, globale oproepen.

Voor wat betreft het product aanbod zijn er telkens talrijke inschrijvers die een pakket opleidingen in functie van innovatie kunnen goedgekeurd krijgen, voor wat betreft incentives is het in principe mogelijk dat het aan 4 indieners wordt gegund, voor wat betreft tenders die uitgebreid zijn wat betreft concept, ontwikkeling, toeleiding, ... en naar KMO het diepst ingrijpen op het vlak van vaak nog toekomstige innovatie, wordt de toekenning aan 1 indiener gegund.

Het aantal, diverse indieners die een gunning toegewezen krijgen, ligt dan ook veel hoger.

Toelichting resultaat 2016

In totaal werden er in 2016 21 uitbestedingen gelanceerd. Per uitbesteding werden er meerdere indieners gegund. Van deze uitbestedingen werden 4 uitbestedingen niet gegund.

Doelstellingsparameter 25

Er werden gunningen toegekend aan 44 verschillende organisaties.

Toelichting resultaat 2016

In 2016 werden aan 51 organisaties gunningen toegekend.

Doelstellingsparameter 26

De tevredenheid van de deelnemers aan DAEB-opleidingen. De cijfers worden aangeleverd in januari 2016.

Toelichting resultaat 2016

De tevredenheid van de deelnemers aan DAEB-opleidingen lag in 2015 zeer hoog. 82,3 % geeft een score die overeenkomt met 7 of meer.

De tevredenheidsgegevens van het kalenderjaar 2016 zijn nog niet beschikbaar.

7.1 Ondernemerschapstrajecten

Actie 1: Voltijdse dagopleidingen

Titel actie	SYNTRA Vlaanderen implementeert de kaderprincipes 'VDO 2.0' voor de voltijdse dagopleidingen en zet hiermee in op de ontwikkeling van snelle, wendbare ondernemerschapstrajecten in combinatie met werkplekieren
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.4. We zetten in op een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen</p>
Omschrijving actie	<p>In navolging van de 2 piloottrajecten, die in cursusjaar 2014-2015 volgens de eerste kaderprincipes voor VDO werden georganiseerd, werd het kader bijgestuurd naar een versie VDO 2.0. om zich zo mee in te kantelen in belangrijke principes en prioriteiten van de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019.</p> <p>Uit de effectiviteitsmetingen van voorgaande piloottrajecten en de cursistentevredenheid hieromtrent, blijken de VDO tot een snelle en succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt te zorgen en dit zowel als inzetbare werknemer als naar startende ondernemer. Deze unieke combinatie van trajecten waarin ondernemerszin, ondernemerschap en werkplekieren complementair worden ingevuld, onderschrijft de doelstellingen en ambities zoals opgenomen in de beleidsnota en vertaald in bovenstaande strategische en operationele doelstellingen.</p> <p>Het kader 'VDO 2.0', in consensus ontwikkeld door de 5 SYNTRA op basis van de krijtlijnen en criteria uitgezet door SYNTRA Vlaanderen, wordt geënt op ondernemerschap, waarbij ingezet wordt op werkplekieren als een belangrijk en essentieel onderdeel van een opleidingstraject .</p> <p>Concreet zal in 2016 door elk van de 5 SYNTRA één OT volgens de kaderprincipes 'VDO 2.0' tot een VDO ontwikkeld worden.</p> <p>De 5 ontwikkelde trajecten zullen vanaf cursusjaar 2016-2017 geïmplementeerd worden en opgevolgd worden door een 'stuurgroep VDO 2.0'. Elk experimenteel traject dient tenminste in 2 SYNTRA te lopen.</p> <p>In functie van de ontwikkeling van de trajecten zal een overlegstructuur opgezet worden om de experimenten te coördineren en te evalueren.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Gevalideerd kader 'VDO 2.0'</p> <p>Vijf opleidingstrajecten en bijhorende curricula worden ontwikkeld volgens de kaderprincipes VDO 2.0 en wordt via de applicatie COOSY beschikbaar gesteld</p> <p>Elk experimenteel traject dient in tenminste 2 SYNTRA geïmplementeerd te worden</p> <p>Er wordt een coördinerende overleg- en opvolgingsstructuur ontworpen om de 5 experimenten te evalueren en op te volgen. Dit zal in nauwe samenwerking gebeuren tussen het SYNTRA-netwerk en SYNTRA Vlaanderen. Vanuit deze gecoördineerde overlegstructuur zal op regelmatige wijze gerapporteerd worden aan SYNTRA Vlaanderen</p>

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten

Gevalideerd kader 'VDO 2.0'

Het kader VDO 2.0 werd tijdens diverse overlegmomenten gevalideerd door het overleg van het MSN (Management SYNTRA Netwerk). Op 9/6/2016 werd een overzichtsnota opgemaakt en bekrachtigd.

Vijf opleidingstrajecten en bijhorende curricula worden ontwikkeld volgens de kaderprincipes VDO 2.0 en wordt via de applicatie COOSY beschikbaar gesteld

Er werden 5 experimentele trajecten in VDO 2.0 ontwikkeld en opgestart nl. Aannemer schilderwerken, Brood- en banketbakker, Slager-spekslager, Elektrotechnisch installateur-Elektrotechnicus en Tuinaannemer-tuinverzorger.

Elk experimenteel traject dient in tenminste 2 SYNTRA geïmplementeerd te worden

De 5 ontwikkelde trajecten (zie 6.1.) werden geïmplementeerd in de diverse SYNTRA. In elk SYNTRA loopt minimum 1 VDO 2.0 traject (SYNTRA Brussel en SYNTRA Limburg). In SYNTRA West, Midden-Vlaanderen en Antwerpen-Vlaams Brabant lopende meerdere VDO 2.0-trajecten.

Er wordt een coördinerende overleg- en opvolgingsstructuur ontworpen om de 5 experimenten te evalueren en op te volgen. Dit zal in nauwe samenwerking gebeuren tussen het SYNTRA-netwerk en SYNTRA Vlaanderen. Vanuit deze gecoördineerde overlegstructuur zal op regelmatige wijze gerapporteerd worden aan SYNTRA Vlaanderen

Volgende overlegstructuur is actief: de ontwikkelgroep VDO 2.0 vertaalt de principes uit de conceptnota naar operationele beslissingen en keuzes en legt deze voor aan de klankbordgroep en ontwikkelt ook tools en instrumenten. De klankbordgroep bestaat uit de leden van de ontwikkelgroep, aangevuld met de betrokken sectorale adviseurs. Deze geeft advies/feedback t.a.v. de ontwikkelde instrumenten, tools van de ontwikkelgroep alsook de vertaalde principes in 'richtlijnen' /afspraken voor toepassing in de trajecten. De stuurgroep tenslotte bevestigt de gemaakte keuzes uit de klankbordgroep en ontwikkelgroep. Zet lijnen uit/geeft richting aan t.a.v. principes uit conceptnota. Beslist in geval van onenigheid in ontwikkelgroep/klankbordgroep.

2017

De opgestarte experimenten volgens het kader VDO 2.0 worden in 2017 van nabij opgevolgd via de diverse overlegstructuren. De ontwikkelde methodiek, tools en instrumenten worden geëvalueerd en desgewenst bijgestuurd zodat uitbreiding van de piloottrajecten kan bekeken worden.

Actie 2: Productontwikkeling

Titel actie	We actualiseren het opleidingsaanbod in functie van de afgewerkte clusters van beroepskwalificaties in het kader van de Vlaamse kwalificatiestructuur
Draagt bij tot	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
Omschrijving actie	<p>We positioneren het huidige aanbod t.o.v. de clusters van BK ontwikkeld in het kader van VKS en bepalen welke nieuwe en herwerkte trajecten we in de toekomst zullen aanbieden.</p> <p>We evalueren de geselecteerde opleidingen in functie van de noodzaak en haalbaarheid van de ontwikkeling van een sectorspecifieke OBK. Indien uit de analyse blijkt dat deze noodzakelijk is, starten we met de ontwikkeling van een sectorspecifieke OBK. Indien uit de analyse blijkt dat deze niet noodzakelijk is, starten we onmiddellijk met de integratie van de BK en de generieke OBK in de geselecteerde en in het JAP van november 2015 opgenomen opleidingen volgens de afgesproken methodiek.</p> <p>Indien een sectorspecifieke OBK noodzakelijk is, maken we afspraken met de sectororganisaties over de indiening bij AHOVOKS.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Aantal Positioneringsoefeningen van het huidige aanbod tov clusters van BK cf nota's MSN</p> <p>Ontwikkeling van sectorspecifieke OBK volgens de afspraken in de sectorcommissies en het globaal JAP</p> <p>Integratie van sectorspecifieke OBK en BK volgens de afspraken in de sectorcommissies en het globaal JAP</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Aantal Positioneringsoefeningen van het huidige aanbod tov clusters van BK cf nota's MSN</p> <p>Door de onduidelijkheid over de status van de generieke beroepskwalificatie ondernemer klein bedrijf werd de aanpassing van ondernemerschapstrajecten aan de beroepskwalificatiedossiers on hold gezet.</p> <p>Ontwikkeling van sectorspecifieke OKB volgens de afspraken in de sectorcommissies en het globaal JAP</p> <p>Gezien de onduidelijkheid mbt de generieke beroepskwalificatie ondernemer klein bedrijf wordt ook het streven naar sectorspecifieke beroepskwalificaties on hold gezet.</p> <p>Integratie van sectorspecifieke OKB en BK volgens de afspraken in de sectorcommissies en het globaal JAP</p>

	<p>Door de onduidelijkheid mbt de generieke ondernemer klein bedrijf werd het streven naar sectorspecifieke beroepskwalificaties ondernemer klein on hold gezet. De goedkeuring door de Vlaamse Regering van de generieke BK is een voorwaarde om sectorspecifieke BK's te kunnen ontwikkelen.</p>
2017	<p>De beroepskwalificatie ondernemer klein bedrijf werd ingeschaald op niveau 6. De implicaties hiervan voor de ondernemerschapstrajecten zijn op dit ogenblik niet duidelijk. Met name stelt zich de vraag of de SYNTRA beroepskwalificaties op dat niveau zullen kunnen uitreiken. Indien dat niet het geval is, lijkt verdere integratie van deze beroepskwalificatie in de ondernemerschapstrajecten - zoals oorspronkelijk gepland - niet opportuun.</p>

7.2 Leertijd

Actie 1: Promotie leertijd

Titel actie	We promoten de leertijd in functie van verhogen instroom
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>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</p>
Omschrijving actie	<p>Via een promotiecampagne LT willen we inzetten op het verhogen van de instroom binnen LT maar ook op het laten dalen van de vroegtijdige uitstroom (retentiebeleid). Vorig onderzoek wees uit dat vroegtijdige uitstroom zich vooral situeert in de eerste 3 maanden en op het einde van het opleidingstraject.</p> <p>Voor het verhogen van de instroom focussen we ons op de uitwerking van een campagne die ook de naamsbekendheid van LT dient te verhogen én op de snuffeldagen – een formule waar jongeren die interesse vertonen in LT enkele dagen in een bedrijf kunnen gaan proeven van deze LT.</p> <p>Ook ondernemers moeten gewaardeerd worden voor hun inzet zodat de verbondenheid en betrokkenheid bij het systeem verhoogt. Hierbij wordt gedacht aan een apart promotiebeleid inzake deze doelgroep en bijvoorbeeld het uitwerken van een ondernemers-dag. Immers, op korte termijn verwachten we dat deze ondernemers o.a. mee evalueren, meer participeren aan het systeem. Dit blijkt niet altijd evident vandaar de nood aan aparte acties naar deze doelgroep.</p> <p>De campagne zal gefocust zijn op online en social media omdat dit het belangrijkste kanaal is om de doelgroep jongeren en ouders te bereiken. Daarnaast wordt actief gewerkt via concrete testimonials. In de campagne moet naast naambekendheid, verhogen instroom ook de nadruk gelegd worden op de authenticiteit van leertijd en de tewerkstellingscijfers.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Naamsbekendheid verhogen van LT, negatieve perceptie ombuigen en verhogen van de positieve uitstraling</p> <p>Meer instroom in LT maar vooral meer bewuste instroom dus meer bewuste keuze voor het opleidingssysteem LT</p> <p>Verhogen van het aantal snuffel-bedrijven (uitbreiding buiten eigen bestaand netwerk LT) en aantal snuffelende jongeren. Bijkomend opvolging van de resultaten van deze snuffelaars – leidt dit tot meer overeenkomsten?</p> <p>Hogere betrokkenheid en verbondenheid ondernemer-opleiders</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Naamsbekendheid verhogen van LT, negatieve perceptie ombuigen en verhogen van de positieve uitstraling</p> <p>De naamsbekendheid van leertijd verhogen is niet evident voor SYNTRA Vlaanderen gezien a) het nieuwe gelanceerde duaal leren en b) de rol als neutrale regisseur. Alle acties/campagnes ifv naamsbekendheid, bekendheid leertijd werden tot een minimum herleid in functie van de neutrale regie-rol.</p>

	<p>Meer instroom in LT maar vooral meer bewuste instroom dus meer bewuste keuze voor het opleidingssysteem LT</p> <p>Op 1 oktober 2016 werd een daling van 15% in leertijd vastgesteld t.o.v. 1 oktober 2015.</p> <p>Verhogen van het aantal snuffel-bedrijven (uitbreiding buiten eigen bestaand netwerk LT) en aantal snuffelende jongeren. Bijkomend opvolging van de resultaten van deze snuffelaars – leidt dit tot meer overeenkomsten?</p> <p>Meer en meer bedrijven maar ook jongeren zijn geïnteresseerd in het volgen van snuffeldagen. In het kader van de regierol werkplekcomponent duaal leren wordt nagedacht of dit ook open getrokken kan worden buiten leertijd. Ondertussen werd er vanuit de regisseur SYNTRA Vlaanderen hierover al overleg gepleegd met het departement onderwijs en werden cdo's op weg gezet om een gelijkaardig initiatief uit te bouwen.</p> <p>Hogere betrokkenheid en verbondenheid ondernemer-opleiders</p> <p>Er werden ambassadeur-ondernemers gezocht om mee leertijd te ondersteunen. Dit leidde tot getuigenissen die door de SYNTRA bij hun promotie gebruikt worden</p>
<p>2017</p>	<p>Deze actie wordt niet meer opgenomen in JOP 2017. Er word bekeken om dit al dan niet over te hevelen naar de SYNTRA vzw's.</p>

Actie 2: Optimalisatie van intake, screening, loopbaanbegeleiding en leerbegeleiding

Titel actie	We zetten in op de optimalisatie van intake, screening, loopbaanbegeleiding en leerbegeleiding
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.4. We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs-arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jonger beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen</p>
Omschrijving actie	<p>We zetten in op betere intake en screening, oriëntatie-sollicitatiemodules en begeleiding. Op deze manier willen we inzetten op het laten dalen van vroegtijdige uitstroom (retentiebeleid). Deze doelstelling valt uiteen in 3 acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intake en screening: uitgebreide intake- en screeningsprocedure om de beginsituatie van jongeren naar algemene vaardigheden, studiekeuze en arbeidsrijpheid in kaart te brengen via een screeningsweek (4 dagen in bedrijf, 1 dag op SYNTRA-lesplaats). Tijdens het schooljaar 2015-2016 loopt dit op experimentele basis voor de sectoren personenverzorging en elektriciteit. Begin 2016 dient een evaluatie hiervan plaats te vinden en dient nagedacht te worden over mogelijke uitbreiding i.f.v. start september 2016 - Oriëntatie-sollicitatie: aparte module met extra begeleiding en opvolging tijdens de niet-invulling van de werkplekcomponent (instap LT of na verbreking) voor oriëntatie- en/of sollicitatievaardigheden aan te leren en op zoek te gaan naar een verderzetting van het traject binnen LT - Begeleiding ondernemer, lesgever, jongere <ul style="list-style-type: none"> - uittesten van ontwikkelde handelingsplannen te gebruiken door ondernemers en lesgevers start op in voorjaar 2016 - aangepast programma Estafette (Train-the-trainer van 12u voor ondernemers) start op in januari 2016 - optimalere klassamenstelling
Te bereiken resultaten	<p>Ontwikkelde tools; bijgestuurd na evaluatie en testing</p> <p>Betere inschatting beginsituatie, sneller op de bal spelen via oriëntatie-sollicitatie en dus hogere kans op daling uitval</p> <p>Kwaliteitsverhoging begeleiding wat leidt tot hoge tevredenheid jongeren en ondernemer-opleiders</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Ontwikkelde tools; bijgestuurd na evaluatie en testing</p> <p>In het voorjaar vond een experiment intake en screening plaats. Op basis van de evaluatie hiervan werd de aanpak vanaf 1 september uitgebreid naar alle sectoren alsook gebeurde een aanpassing van de tools en het materiaal (sjablonen, richtlijnen/procedure, oriëntatie-sollicitatiemodule)</p> <p>Betere inschatting beginsituatie, sneller op de bal spelen via oriëntatie-sollicitatie en dus hogere kans op daling uitval</p>

	<p>Een betere inschatting van de beginsituatie is vanaf 1 september 2016 gebeurd via een aangepaste intake en screeningsaanpak (4 dagen screening in bedrijf; verdere opvolging in de lescomponent van de situatie van de jongere), een oriëntatie-sollicitatiemodule.</p> <p>Kwaliteitsverhoging begeleiding wat leidt tot hoge tevredenheid jongeren en ondernemer-opleiders</p> <p>Voor de werkplek werden er handelingsplannen uitgewerkt om de ondernemers bij de coaching van hun jongere handvaten te geven met betrekking tot leer- en gedragsproblematieken. Daarnaast werd het Estafette (opleiding voor ondernemers - opleiders) afgestemd op de nieuwe aanpak met betrekking tot curricula- en evaluatiebeleid. De ondernemers worden ook uitgenodigd bij start van het schooljaar en bij 'oudercontacten' om de vorderingen van de jongere te bespreken. Zij worden ook gevraagd mee de jongere 3x/jaar te beoordelen.</p>
2017	<p>In 2017 zal vooral gefocust worden op de implementatie van de verbeterplannen, evaluatie van de acties en waar nodig de bijsturing ervan</p>

Actie 3: Curricula en vernieuwd evaluatiebeleid

Titel actie	We optimaliseren de curricula leertijd en werken aan een vernieuwd evaluatiebeleid
Draagt bij tot	<p>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p>OD 2.4. We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs-arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jonger beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen</p>
Omschrijving actie	<p>Door de veelheid aan parallelle acties m.b.t. Leertijd en het Duaal Leren en de timing daarbij, wordt voor beroepsgericht vorming volgende aanpak gehanteerd:</p> <p>Enkel de bestaande acties voor trajecten BGV zoals in het verbeterplan leertijd van MVL en Brussel aangegeven, worden verder gezet zoals afgesproken m.u.v. de uitwerking het curriculum voor het 2^e en 3^e jaar in de richting Metselaar. Deze wordt immers ook gevat door het project schoolbank op de werkplek, waarvoor een duaal traject volgens een specifieke format zal moeten uitgewerkt worden in de 3^e graad. We focussen dus prioritair op de ontwikkeling van het standaardtraject dat ook in januari-februari opstart met implementatie vanaf september 2016.</p> <p>Voor de trajecten die nieuw zijn doorgelicht in SYNTRA West worden geen nieuwe acties naar curriculumontwikkeling voorzien, maar wordt volgende voorzien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acties opnemen die ervoor zorgen dat er vooral op vlak van implementatie verbetering moeten brengen - Deze acties (m.b.t. implementatie) op een later tijdstip te laten ingaan, zodat ruimte ontstaat in de timing voor de sectorale adviseur. Deze acties worden dan ten vroegste vanaf 2017-2018 opgenomen. <p>In functie van het realiseren van de eindtermen (AV) en leerdoelen (BGV + werkplek) wordt er de volgende jaren sterk ingezet op de optimalisatie van de leerplannen en thema's AV evenals op de competentiegerichte ontwikkeling van de curricula BGV + werkplek (met linken naar AV).</p> <p>Voor het algemene luik en het beroep wordt rekening gehouden met de opgelegde eindtermen en leerdoelen (of beroepskwalificaties), met een uit te bouwen groeilijn en met verschillende beheersingsniveaus (kopiërend, verwerkend, structurerend, beoordelend/reflecterend). De ontwikkeling van competenties en vaardigheden staat daarbij meer centraal.</p> <p>Deze strategie strekt zich natuurlijk ook verder uit in het evaluatiebeleid waarbij de focus ligt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competentiegerichte en permanente evaluatie - ondernemer meenemen in de beoordeling van de jongere <p>De huidige evaluatiepraktijk laat te weinig ruimte voor een meer permanente competentiemeting waarin de evolutie in verworven competenties in kaart gebracht worden. Het is de ambitie om hieraan wel tegemoet te komen o.a. door meer vaardigheidsgerichte tussentijdse en eindevaluaties. Ook de rol en input in de evaluatiepraktijk vanuit de werkplek wordt sterker geactiveerd en geregistreerd. De omslag in dit anders kijken naar evalueren zal echter gepaard moeten gaan met</p>

	wijziging van de huidige regelgeving of een ruimere, soepelere interpretatie van deze regelgeving.
Te bereiken resultaten	Algemene vorming: aangepaste thema's inclusief evaluatiemethodiek Aangepaste curricula LT cf. standaardtrajectenmethodiek in kader van verbeterplan MVL en Brussel. Voor verbeterplan West wordt enkel gefocust op implementatieaanpak. Aangepaste evaluatiemethodiek
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Algemene vorming: aangepaste thema's inclusief evaluatiemethodiek</p> <p>De thema's algemene vorming werden aangepast in functie van de doorlichting onderwijsinspectie en opgestart in de nieuwe uitvoering vanaf september 2016.</p> <p>Aangepaste curricula LT cf. standaardtrajectenmethodiek in kader van verbeterplan MVL en Brussel. Voor verbeterplan West wordt enkel gefocust op implementatieaanpak</p> <p>De curricula beroepsgerichte vorming werden aangepast in functie van de doorlichting onderwijsinspectie. Zoals in het ondernemingsplan voorzien werd lag de focus op de doorgelichte trajecten vanuit Syntra midden-vlaanderen en Syntra Brussel.</p> <p>Aangepaste evaluatiemethodiek</p> <p>Zowel voor de algemene vorming als voor de beroepsgerichte vorming werd overgeschakeld naar permanente evaluatie. Voor de beroepsgerichte vorming en de praktijkopleiding op de werkplek is er ook een inbreng vanuit de werkplek voorzien.</p>
2017	In 2017 zal vooral gefocust worden op implementatie van de verbeterplannen evaluatie van de acties en waar nodig de bijsturing ervan

7.3 DAEB

Actie 1: Uitbouwen DAEB-aanbod i.f.v. dynamische arbeidsmarkt

Titel actie	Het uitbouwen van het DAEB-aanbod i.f.v. een dynamische arbeidsmarkt
Draagt bij tot	<p>SD 3. We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen</p> <p>OD 3.1. We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt</p>
Omschrijving actie	<p>In 2016 wordt er ingezet op het vergroten van het DAEB aanbod in functie van het budget aandeel en het aantal actoren.</p> <p>Om dit te kunnen realiseren blijft het belangrijk om, net als vorig jaar, in te zetten op het uitschrijven van een groot aantal uitbestedingen. En om acties te ondernemen die het mogelijk maken dat de regie-adviseurs eenvoudig nieuwe uitbestedingen kunnen uitschrijven (cf. het werken met voorgestructureerde bestekken, uniforme richtlijnen, 3 vaste producten,...).</p> <p>Daarnaast is het i.k.v. de uitbouw van het DAEB aanbod belangrijk om sterk in te zetten op volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verhogen van de participatie aan het uitbestedingsbeleid. In dit kader zal er sterk ingezet worden op het informeren van opleidingsinstellingen over de werking - Het vragen van feedback over de huidige werking zodat deze verder kan geoptimaliseerd worden, laagdrempeliger wordt en nog beter kan inspelen op de noden van de opleidingsinstellingen. In dit kader kunnen zowel de tenderhouders als organisaties die zelf uitbestedingen lanceren bevestigd worden. De samenwerking met het AOI is in dit kader richtinggevend - Het inhoudelijk aansluiten bij de opleidingsnoden van de KMO, zodat de uitbestede vormingen voldoende deelnemers kunnen bereiken. In dit kader is het belangrijk om de bedrijven direct te bevragen. Daarnaast kunnen ook het beleid, sectororganisaties en opleidingsinstellingen een belangrijke rol spelen
Te bereiken resultaten	<p>Het lanceren van uitbestedingen binnen de 3 verschillende producten</p> <p>Het werken met duidelijke bestekken en (voor)gestructureerde sjablonen</p> <p>Een uitbestedingsaanbod dat inspeelt op de opleidingsnoden van de KMO</p> <p>Een werking die werkbaar is voor de deelnemende opleidingsinstellingen</p> <p>Het uitbouwen van een groot netwerk van opleidingsinstellingen, die regelmatig intekenen op uitbestedingen</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Het lanceren van uitbestedingen binnen de 3 verschillende producten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er werden dit jaar 18 nieuwe tenders gelanceerd. - 'Inschrijven op aanbod - generiek' en 'Inschrijven op aanbod - sectoraal' werden halfjaarlijks (dus 2 keer) gelanceerd. - Er werden 8 incentives gelanceerd <p>Het werken met duidelijke bestekken en (voor)gestructureerde sjablonen</p>

	<p>Er werd een leidraad ontwikkeld, waarmee de adviseurs op een gestructureerde manier uitbestedingen kunnen uitschrijven. Ook collega's van andere afdelingen (met een inhoudelijke expertise) kunnen hiermee aan de slag.</p> <p>Een uitbestedingsaanbod dat inspeelt op de opleidingsnoden van de KMO</p> <p>Er werd een online bevraging afgenomen van bedrijven om hun (innovatieve) opleidingsnoden in kaart te brengen.</p> <p>De tenderhouders werden in de tussentijdse evaluaties bevraagd over de opleidingsnoden van de KMO's en de huidige werking.</p> <p>Er werd overleg georganiseerd met diverse stakeholders (cfr. VDAB, AOI, Kluwer, Amelior, Unizo, Syntra,...) om de aanpak van het uitbestedingsbeleid (inhoudelijk en organisatorisch) beter af te stemmen op de noden van de KMO.</p> <p>Een werking die werkbaar is voor de deelnemende opleidingsinstellingen</p> <p>Er werd ingezet op het werken met 3 duidelijke producten (tenders, incentives en inschrijven op aanbod) en het verminderen van de administratieve last bij het indienen van de offertes.</p> <p>In de bestekken wordt er concreet aangegeven wat er van de indiener verwacht wordt en op basis van welke criteria de jury de offertes zal beoordelen. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt met voorgestructureerde sjablonen.</p> <p>Het uitbouwen van een groot netwerk van opleidingsinstellingen, die regelmatig intekenen op uitbestedingen</p> <p>Er zijn reeds 78 erkende mandaathouders. Deze worden via mail op de hoogte gehouden van nieuwe uitbestedingen.</p> <p>Alle uitbestedingen worden gelanceerd via e-notification. Dit forum wordt ruim bezocht. Dit leidt ertoe dat verschillende uitbestedingen nieuwe mandaataanvragen genereren.</p> <p>Er wordt halfjaarlijks een infosessie gegeven.</p> <p>Elke uitbesteding heeft een contactpersoon. Op die manier kunnen geïnteresseerden op een laagdrempelige manier informatie inwinnen.</p>
2017	Deze actie zal worden verder gezet in 2017.

Actie 2: Kwaliteit op organisatie- en projectniveau

Titel actie	We maken werk van een objectieve, transparante, klantvriendelijke en kwaliteitsvolle werking
Draagt bij tot	<p>SD 10. We oefenen toezicht uit op en handhaven de regelgeving Werk en Sociale Economie en verhinderen op die manier onregelmatigheden en fraude</p> <p>OD 10.1. We voeren een kwaliteitsvol efficiënt en effectief toezichts- en handhavingsbeleid</p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen werkt in kader van de uitbestedingen met mandaten. Om een mandaat te krijgen dient een organisatie over een kwaliteitslabel te beschikken of zelf aan te tonen ervaring te hebben op het vlak van de ontwikkeling van ondernemerscompetenties. Binnen WSE wordt er werk gemaakt van een WSEkwaliteitsattest dat de verschillende kwaliteitslabels en de werking met mandaten in de toekomst zal vervangen. SYNTRA Vlaanderen participeert aan de ontwikkelingen i.k.v. het WSE-kwaliteitsattest.</p> <p>In het kader van een kwaliteitsvolle werking van uitbestedingen werd reeds heel wat werk verricht. Zo werd er een leidraad ontwikkeld voor de kwalitatieve opvolging van uitbestedingen. Dit jaar zal er verder ingezet worden op het uitwerken van specifieke leidraden (i.k.v. lesbezoeken, beoordeling cursusmateriaal, ...). De kwalitatieve opvolging zelf wordt opgenomen door de adviseurs regie.</p> <p>Daarnaast zal er een kwalitatieve inspectie en (financieel) toezicht worden uitgebouwd voor TT.</p> <p>Verder dient het lanceren en toekennen van uitbestedingen objectief te verlopen. In dit kader wordt er voor de lancering steeds gewerkt via e-procurement en wordt er werk gemaakt van duidelijke gunningscriteria en gemotiveerde juryverslagen. Het komende jaar zal er ingezet worden op het betrekken van externen bij de jurering.</p> <p>Deze actie vergt een sterke administratieve opvolging vanuit SYNTRA Vlaanderen (cf. opstellen van officiële documenten, samenwerkingsovereenkomsten, juryverslagen, opvolging in Google Docs, het bijhouden van een papieren en digitaal archief, ...). Tegelijkertijd willen we verder inzetten op het vereenvoudigen van de administratieve processen voor de deelnemende organisaties, zowel op het vlak van de bestekken als van de module- en cursistregistratie.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Een geïmplementeerd WSE-kwaliteitsattest</p> <p>Een objectieve jurering</p> <p>Een gebruiksvriendelijk systeem voor de module- en cursistregistratie</p> <p>Een uniforme en klantvriendelijke kwalitatieve opvolging</p> <p>De realisatie van (de kwalitatieve) inspectie en (financieel) toezicht</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Een geïmplementeerd attest van geregistreerde dienstverlener (WSE kwaliteitsattest)</p> <p>De werkgroep bereidt een ontwerptekst van decreet en ministerieel besluit voor. In november en december worden de werkgroepen opnieuw bijeen-geroepen en zal</p>

	<p>allicht ook meer gekend zijn over een (zo mogelijk definitieve) startdatum. Binnen SYNTRA Vlaanderen moeten dan de begeleiding van de mandaathouders naar dit nieuwe systeem op gang getrokken worden (incl. het treffen van overgangsmaatregelen).</p> <p>Een objectieve jurering</p> <p>In de mate van het mogelijk worden externe juryleden – met inbegrip van interne personeelsleden niet-behorende tot de afdeling Regie, bvb. sectorale adviseurs – bij de jureringen betrokken, alleszins bij tenders die niet routinematig worden georganiseerd rond specifieke materies (die zeker bijkomende deskundigheid bij de beoordeling vereisen). Inzonderheid gaat het dan om mensen uit de VDAB of het Agentschap Innoveren & Ondernemen.</p> <p>Een gebruiksvriendelijk systeem voor de module- en cursistregistratie</p> <p>Indachtig de suboptimale werking van Google Drive wordt vanaf dit jaar geopteerd voor een nieuwe online uitwisselingstool die op het Google Platform ontwikkeld werd. Deze is intussen geoperationaliseerd en de opdrachthouders evenals onze adviseurs leren ermee te werken. De opvolging gebeurt binnen de afdeling Regie.</p> <p>Een uniforme en klantvriendelijke kwalitatieve opvolging</p> <p>Een volledige procedure werd daaromtrent uitgewerkt en reeds neergeschreven in een goedgekeurd procesfiche. Alle leidraden zijn ontwikkeld: lesbezoek, cursusbeoordeling, beoordeling van andere acties (bvb. inzake toeleiding) en ontwikkelde materialen (bvb. tool, online platform). De opvolgende adviseurs hebben ook systematisch overleg met hun opdrachthouders, zeker bij langdurige opdrachten (hiervoor is ook een verslag-sjabloon voorzien).</p> <p>De realisatie van (de kwalitatieve) inspectie en (financieel) toezicht</p> <p>Ook dit werd reeds geoperationaliseerd en neergeschreven in een BPM. Inspectie gaat na of het kwantitatief en kwalitatief toezicht door opvolgende adviseurs naar behoren verloopt, en wordt betrokken bij gebeurlijk disciplinair optreden tegen een opdrachthouder die zijn engagement(en) niet nakomt. De inspectie doet ook het nazicht van de kosten en opbrengsten ter plaatse bij de opdrachthouders in het kader van de Europese reglementering m.b.t. gescheiden boekhouding en overcompensatie.</p>
2017	Deze actie wordt in 2017 geïntegreerd met de andere acties DAEB.

8. Organisatiebeheersing

In dit deel zijn de acties opgenomen die een betrekking hebben op de organisatie en organisatiebeheersing. Deze acties gaan over monitoring en beleidsevaluatie; COOSY; evaluatie van de sectorale werking; organisatiebeheersing –en ontwikkeling; welzijn; diversiteit en gelijke kansen. Voor deze acties worden geen doelstellingsparameter opgenomen.

De acties binnen organisatiebeheersing zijn ondersteunend aan de andere acties binnen het ondernemingsplan. Deze acties kunnen o.a. op volgende in verband worden gebracht met de andere delen uit het ondernemingsplan

- Monitoring en beleidsevaluatie levert een input voor de doelstellingsparameters opgenomen bij producten (zie 7. Producten).
- COOSY kan in verband worden gebracht met radicaal digitaal (zie 5. Radicaal digitaal, actie 1)

Actie 1: Monitoring en beleidsevaluatie

Titel actie	We zetten in op monitoring en datamanagement ter ondersteuning van beleidsrapportering -en evaluatie
Draagt bij tot	<p>SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties</p> <p>OD 4.4. We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties</p>
Omschrijving actie	<p>We continueren de cursistentevredenheidsmeting en de effectiviteitsmeting. Daarnaast evalueren en sturen we de processen beleidsevaluatie en monitoring bij.</p> <p>Cursistentevredenheidsmetingen worden jaarlijks afgenomen bij cursisten in OT en LT. De resultaten worden gebruikt als een kwaliteitscheck voor de opleidingen die worden georganiseerd binnen het SYNTRA-netwerk, met als doel de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren. Op het eind van elk cursusjaar wordt de tevredenheid gemeten in een steekproef van 7 à 9 sectoren, zodat elke sector/opleiding driejaarlijks bevroegd wordt. Op basis van deze resultaten wordt een algemene rapportering opgesteld die mee zal worden genomen in de evaluatie van het JOP. Daarnaast worden er rapporten opgesteld voor de 5 SYNTRA en de sectorcommissies die deze kunnen gebruiken om acties te formuleren die de kwaliteit van de opleidingen verhogen.</p> <p>Via effectiviteitsmetingen wil SYNTRA Vlaanderen nagaan hoeveel cursisten na het succesvol afronden van de opleiding een zelfstandige activiteit starten. Het aantal cursisten dat een zelfstandige activiteit starten wordt gemeten 1 jaar, 2 jaar en 5 jaar na het succesvol afronden van de cursus. In 2015 deed SYNTRA Vlaanderen een nieuwe data-aanvraag bij de kruispuntdatabank om de effectiviteit te kunnen meten volgens de aangepaste opleidingsindeling (ondernemerschapstrajecten , leertijd en toegewezen trajecten) op basis van Europese regelgeving. In 2016 zal er een nulmeting zijn voor het cursusjaar 2014-2015 op basis van deze indeling. Ook het gegeven 'personen van vreemde origine' zal meegegeven worden in deze uitwisseling.</p> <p>Met het bijsturen van het proces beleidsevaluatie, willen we de cyclus van opstellen, monitoren en rapporteren over het jaarlijks ondernemingsplan verder vorm geven op basis van de richtlijnen i.v.m. de jaarlijkse ondernemingsplannen.</p> <p>Met betrekking tot het proces monitoring willen we de noden m.b.t. datamanagement binnen SYNTRA Vlaanderen in kaart brengen en plan van aanpak m.b.t. datamanagement en monitoring formuleren.</p>
Te bereiken resultaten	<p>De cursistentevredenheid wordt gemeten in een steekproef van 7 à 9 sectoren, waarbij er per sector een voldoende hoge respons wordt nagestreefd</p> <p>Een rapportering van de gegevens cursistentevredenheid wordt opgenomen in de evaluatie van JOP 2016 en bezorgd aan relevante actoren</p> <p>Een aangepast proces van effectiviteitsmeting op basis van de indeling in ondernemerschapstrajecten en leertijd. Een nulmeting voor het schooljaar 2014-2015 waarbij voor juni 2015 wordt nagegaan hoeveel cursisten reeds een zelfstandige activiteit uitoefenen.</p> <p>Een aangepast proces beleidsevaluatie en monitoring</p>

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten

De cursistentevredenheid wordt gemeten in een steekproef van 7 à 9 sectoren, waarbij er per sector een voldoende hoge respons wordt nagestreefd

De tevredenheidsmeting werd in 2016 afgenomen bij volgende sectoren: bouw en hout; elektriciteit; financiën en verzekeringen; gezondheid en sport; kunst, antiek en ambachten; mode en kledij; transport en logistiek; veiligheid en milieu; voeding. De vooropgestelde respons van 50% werd behaald.

Een rapportering van de gegevens cursistentevredenheid wordt opgenomen in de evaluatie van JOP 2016 en bezorgd aan relevante actoren

De rapportering cursistentevredenheid werd opgesteld en bezorgd aan de relevante actoren en zal in het vierde kwartaal besproken worden met de IKZ-verantwoordelijke van de SYNTRA. De resultaten van de cursistentevredenheidsmeting zijn terug te vinden bij 'portfolio van producten'.

Een aangepast proces van effectiviteitsmeting op basis van de indeling in ondernemerschapstrajecten en leertijd. Een nulmeting voor het schooljaar 2014-2015 waarbij voor juni 2015 wordt nagegaan hoeveel cursisten reeds een zelfstandige activiteit uitoefenen.

De data-aanvraag voor de data-uitwisseling werd goedgekeurd. De datauitwisseling met het KSZ-datawarehouse wordt momenteel voorbereidt en zal gebeuren begin 2017. De huidige data-uitwisseling loopt verder en de resultaten voor de cursisten die afstudeerden in cursusjaar 2012-2013 en cursusjaar 2013-2014 werden opgenomen bij doelstellingsparameter 16 van dit ondernemingsplan.

Een aangepast proces beleidsevaluatie en monitoring

Het proces 'opmaak en evaluatie jaarlijks ondernemingsplan' werd opgesteld. Hierin wordt een plan van aanpak beschreven conform de richtlijnen over de het opstellen en rapportering van de ondernemingsplannen. Het proces monitoring krijgt momenteel vorm binnen de studiedienst van het agentschap en zal in JOP 2017 verder worden opgenomen.

2017

Binnen de studiedienst krijgt monitoring verder vorm. In 2017 gaat er extra aandacht naar datamanagement, monitoring en rapportering over de activiteiten van het agentschap. Cursistentevredenheid en effectiviteitsmeting maken deel uit van het algemene monitoringskader.

Actie 2: COOSY

Titel actie	COOSY: naar een performant ICT-instrument
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Alle processen m.b.t. organiseren cursussen, financiering en attestering werden voor het cursusjaar 2014-2015 voor de eerste maal volledig en alleen met COOSY ondersteund. Hiervoor werden in COOSY meestal de strikt noodzakelijke functionaliteiten ontwikkeld, nu moet COOSY verder uitgebouwd worden tot een volwaardig instrument dat onze processen optimaal en performant ondersteunt en dat een volwaardige meting en rapportering toelaat, die de gegevens ontsluit tot managementinformatie en een constante verbetering van hun kwaliteit toelaat.</p> <p>Toekomstige eventuele nieuwe kerntaken leiden tot COOSY-ontwikkelingen teneinde deze maximaal te ondersteunen.</p> <p>Om de continuïteit ervan te garanderen moet de COOSY-toepassing deftig gedocumenteerd worden.</p>
Te bereiken resultaten	<p>De cursistopvolging wordt uitgebouwd in COOSY; deze kan dan in een toekomstige fase geïntegreerd worden met een individueel cursistendossier</p> <p>Het attesteringsproces wordt maximaal geautomatiseerd waar mogelijk zodat hier maximale efficiëntiewinsten gerealiseerd worden</p> <p>De noodzakelijke functionaliteiten ontwikkelen in COOSY</p> <p>De schermen worden ontwikkeld voor ondersteuning en diagnoses van het proces 'betaling lesgevers' zowel voor SYNTRA Vlaanderen dan voor betrokken HR-mensen bij de SYNTRA om de samenwerking hierrond te verbeteren</p> <p>De rapportering uitbreiden met</p> <p>Beleidsinformatie voor het management (informatie zit klaar in datawarehouse)</p> <p>Data kwaliteit indicatoren teneinde deze constant te meten en te verbeteren</p> <p>De functionaliteiten van COOSY zijn gedocumenteerd; er is een technische documentatie van de code en architectuur; de documentatie wordt permanent onderhouden en bijgewerkt</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>De cursistopvolging wordt uitgebouwd in COOSY; deze kan dan in een toekomstige fase geïntegreerd worden met een individueel cursistendossier</p> <p>De meeste functionaliteiten zijn reeds in gebruik. De ontwikkeling van de overige functionaliteiten verloopt volgens de vooropgestelde planning.</p> <p>Het attesteringsproces wordt maximaal geautomatiseerd waar mogelijk zodat hier maximale efficiëntiewinsten gerealiseerd worden</p> <p>De voorziene automatiseringen zijn afgewerkt en in gebruik</p> <p>De noodzakelijke functionaliteiten ontwikkelen in COOSY</p>

	<p>Alle noodzakelijke functionaliteiten van COOSY voor het jaar 2016 werden met de gebruikers opgelijst, geprioriteerd en geanalyseerd; de laatste ontwikkelingen lopen en zullen nog voor het einde van 2016 in gebruik zijn.</p> <p>De schermen worden ontwikkeld voor ondersteuning en diagnoses van het proces 'betaling lesgevers' zowel voor SYNTRA Vlaanderen dan voor betrokken HR-mensen bij de SYNTRA om de samenwerking hierrond te verbeteren</p> <p>Het proces voor de betaling van de SYNTRA-lesgevers wordt volledig ondersteund met de COOSY-toepassing. Ieder SYNTRA en SYNTRA Vlaanderen beschikken in COOSY over schermen voor beheer en opvolging; ieder kan "zijn virtuele" berekening uitvoeren om zo nog tijdig foutieve gegevens te kunnen opsporen en rechtzetten voordat de effectieve betaling berekend en uitgevoerd wordt.</p> <p>De rapportering uitbreiden met Beleidsinformatie voor het management (informatie zit klaar in datawarehouse) Data kwaliteit indicatoren teneinde deze constant te meten en te verbeteren</p> <p>Er worden dagelijks gegevens in het datawarehouse gepompt, management rapporten kunnen gemaakt worden. Er zijn datakwaliteitsindicatoren bepaald en deze worden maandelijks gerapporteerd naar de SYNTRA en er worden samen correctieve acties afgesproken wanneer nodig.</p> <p>De functionaliteiten van COOSY zijn gedocumenteerd; er is een technische documentatie van de code en architectuur; de documentatie wordt permanent onderhouden en bijgewerkt</p> <p>Alle documenten met bijgewerkte functionele analyses staan op het intranet. Er is een technische documentatie gemaakt voor IT-beheerders. In de toepassing zelf beschikken de gebruikers over een bijgewerkte gebruiksaanwijzing.</p>
<p>2017</p>	<p>Alle nieuwe functionaliteiten voorzien in COOSY in 2016 ter ondersteuning van processen zijn in gebruik of zullen het zijn tegen het einde van het jaar. Aangezien er in 2017 maximaal ingezet zal worden op duaal leren, zullen er weinig grote veranderingen gebeuren aan COOSY buiten het normale onderhoud.</p>

Actie 3: Evaluatie sectorale werking

Titel actie	We evalueren de sectorale werking en onderzoeken pistes om innovatieve trends uit het bedrijfsleven, vernieuwende leervormen, opleidingsbehoeften van de gebruikers – (toekomstige) ondernemers te capteren
Draagt bij tot	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
Omschrijving actie	<p>We evalueren de sectorale werking en onderzoeken pistes om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - innovatieve trends uit het bedrijfsleven - vernieuwende leervormen - opleidingsbehoeften van de gebruikers – (toekomstige) ondernemers <p>te capteren met de bedoeling om de processen behoeftebepaling en productontwikkeling bij te sturen en de bestaande structuren aan te passen en uit te breiden.</p> <p>Hiertoe brengen we het innovatief gehalte van de huidige sectorale werking in kaart: eind april 2016 vergelijken we het aantal voorstellen voor nieuwe en grondig vernieuwde trajecten en nieuwe facultatieve modules in het globaal JAP van november 2015 met het aantal gerealiseerde nieuwe en grondig vernieuwde trajecten en facultatieve modules in het aanbod voor cursusjaar 2016-2017.</p> <p>Anderzijds gaan we na hoe nieuwe stakeholders systematisch betrokken kunnen worden en blijven bij de processen behoeftebepaling en productontwikkeling en welke bijsturingen van de huidige processen noodzakelijk zijn om (cross-sectorale) innovatie op duurzame wijze te verankeren in de sectorale werking via diverse initiatieven.</p>
Te bereiken resultaten	<p>Toename van het aantal stakeholders uit sectoren, het bedrijfsleven en (toekomstige) ondernemers die betrokken worden bij de sectorale werking, via samenwerkingsverbanden of andere initiatieven</p> <p>Toename van het aantal innovatieve trajecten en facultatieve modules in het JAP NOV 2016 t.o.v. JAP NOV 2015</p> <p>Plan van aanpak naar aanpassing van structuren en processen in het kader van cross sectorale werking.</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Toename van het aantal stakeholders uit sectoren, het bedrijfsleven en (toekomstige) ondernemers die betrokken worden bij de sectorale werking, via samenwerkingsverbanden of andere initiatieven</p> <p>In het kader van de transitie van het agentschap van actor naar regie wordt de toekomstige aanpak van het stakeholdersmanagement hertekend. Dit zal in nauw overleg gebeuren met de belangrijkste stakeholders van ondernemerschapstrajecten - de SYNTRA.</p> <p>Toename van het aantal innovatieve trajecten en facultatieve modules in het JAP NOV 2016 t.o.v. JAP NOV 2015</p>

	<p>In het kader van het sectoraal JAP NOV 2016 wordt de ontwikkeling van 24 nieuwe opleidingstrajecten gepland tov van 18 in het JAP NOV 2015. Tot nu toe ontvingen we geen voorstellen voor facultatieve modules. In het JAP NOV 2015 waren er 15 gepland. Door de introductie van sturend beleid verschuift de focus naar de ontwikkeling van innovatieve en flexibele trajecten.</p> <p>Plan van aanpak naar aanpassing van structuren en processen in het kader van cross sectorale werking.</p> <p>Op basis van een SWOT-analyse werd de doorlooptijd voor screening en ontwikkeling van ondernemerschapstrajecten geoptimaliseerd. In september werden proefprojecten gelanceerd om de criteria voor sturend beleid uit te testen en te verfijnen. Op dit ogenblik wordt een plan van aanpak uitgerold om de transitie van actor naar regie mogelijk te maken.</p>
<p>2017</p>	<p>Er is een plan van aanpak om de structuren en processen aan te passen in het kader van de transitie van actor naar regie. Het toekomstige stakeholdersmanagement moet echter nog verder vorm gegeven worden.</p>

Actie 4: Organisatiebeheersing en -ontwikkeling

Titel actie	Het verhogen van de maturiteit van de organisatie, risicomanagement en opvolgen van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Volgende activiteiten worden uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opvolgen van de nieuwe aanbevelingen vanuit Audit Vlaanderen, zo vlug deze bekend zijn. De oude aanbevelingen werden reeds gerealiseerd - Opvolging van de aanbevelingen die zullen geformuleerd worden op basis van de resultaten van de thans lopende proces-audit door Audit Vlaanderen over financiering van de ondernemerschapstrajecten - Regelmatige opvolging van het risicoregister - Opvolging door de directieraad van het strategisch risicomanagement - Vroegere zelfevaluaties worden geactualiseerd
Te bereiken resultaten	<p>Opvolging van de geformuleerde aanbevelingen Opvolging van het risicoregister Opvolging van het strategisch risicomanagement Geactualiseerde zelfevaluaties Einde 2016 is de maturiteitsinschatting door Audit Vlaanderen van alle thema's "3" De verdere uitbouw van een meer procesgestuurde organisatie wordt gecoördineerd via kwartaaloverzichten</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Opvolging van de geformuleerde aanbevelingen</p> <p>Aanbevelingen van organisatieaudit kregen allemaal status "Gerealiseerd". De opvolging van de aanbevelingen uit de procesaudit is volop lopende.</p> <p>Opvolging van het risicoregister</p> <p>Via fiche "advies" worden risico's opgevolgd. Enkel grote risico's komen in register wegens te omslachtig en geen meerwaarde voor kleine risico's.</p> <p>Opvolging van het strategisch risicomanagement</p> <p>Opvolging van major strategische risico's via de commissie audit (neutrale regie, sturend beleid, organisatie,...)</p> <p>Geactualiseerde zelfevaluaties</p> <p>Er werden drie zelfevaluaties geactualiseerd en er waren een aantal interviews met het ankerpunt van Audit Vlaanderen.</p>

	<p>Voor 2017 wordt een aangepaste werking op punt gesteld waarbij de commissie Audit een grotere rol in het systeem van organisatieontwikkeling en interne controle zal opnemen.</p> <p>Einde 2016 is de maturiteitsinschatting door Audit Vlaanderen van alle thema's "3" Audit Vlaanderen heeft beslist om in 2016 voor SYNTRA Vlaanderen géén beleidsgericht rapport op te stellen. Er gebeurt dus ook géén maturiteitsinschatting. Mogelijks komt er voor 2017 wel een rapport.</p> <p>De verdere uitbouw van een meer procesgestuurde organisatie wordt gecoördineerd via kwartaaloverzichten</p> <p>Niettegenstaande SYNTRA Vlaanderen in volle transitie is wordt via de werkgroep BPM voort gewerkt aan de beschrijving én de validering van processen. De handleiding bij het opmaken van procesbeschrijvingen werd geactualiseerd en de werkwijze voor het laten valideren door de directieraad werd verfijnd.</p>
2017	Deze actie wordt verder opgenomen in 2017.

Actie 5: Welzijn

Titel actie	Het bevorderen van welzijn van het personeel en voorkomen van psychosociale belasting door het werk
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<p>Volgende acties worden genomen m.b.t. het preventie en welzijnsbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er wordt een globaal preventieplan opgesteld waarin de maatregelen opgenomen zijn om het welzijn te bevorderen en de psychosociale belasting door het werk te voorkomen - Er wordt een jaarlijks actieplan opgesteld voor de uitvoering van het globaal preventieplan - De uitbreiding van het proefproject rond de bruikbaarheid van het WAI-model naar de verschillende afdelingen - Het opstellen van een gewijzigd arbeidsreglement dat voorafgaandelijk getoetst wordt aan het globaal preventieplan
Te bereiken resultaten	<p>Globaal preventieplan werd door de directieraad gevalideerd</p> <p>Jaarlijks actieplan in uitvoering van het globaal preventieplan werd door de directieraad gevalideerd</p> <p>De evaluatie van het proefproject over de bruikbaarheid van het WAI-model werd afgerond door de directieraad</p> <p>Het gewijzigd arbeidsreglement werd door de directieraad gevalideerd</p>
EVALUATIE JOP 2016	
Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Globaal preventieplan werd door de directieraad gevalideerd</p> <p>De actualisatie van het arbeidsreglement en de implementatie hebben zéér veel tijd opgeslorpt. Het globaal preventieplan wordt in 2017 opnieuw als actie voorzien.</p> <p>Jaarlijks actieplan in uitvoering van het globaal preventieplan werd door de directieraad gevalideerd</p> <p>Er werden in de loop van 2016 diverse acties op het vlak van welzijn genomen. De opvolging van de aanbevelingen uit de diverse welzijnsrondgangen via de werkgroep Preventie, de aanduiding van 5 nieuwe vertrouwenspersonen - conform de vastgelegde procedure - én het opzetten van een teamwerking vertrouwenspersonen zijn de belangrijkste acties.</p> <p>De evaluatie van het proefproject over de bruikbaarheid van het WAI-model werd afgerond door de directieraad</p> <p>Door het vertrek van collega Jessy Van Dousselaere is het werken met het WAI - model weggevallen.</p> <p>Er wordt voorkeur aan gegeven om te werken , o.m. via het team vertrouwenspersonen, vanuit het nieuw gelanceerde actieplan Stress & Burn Out.</p>

	<p>Het gewijzigd arbeidsreglement werd door de directieraad gevalideerd</p> <p>Arbeidsreglement is gunstig geadviseerd door de vakorganisaties, gevalideerd door directieraad, gecommuniceerd aan alle personeelsleden en is in voege . vanaf 01.08.2016. Concrete implementatie is volop bezig.</p>
2017	Deze actie wordt opgenomen in 2017.

Actie 6: Diversiteit en gelijke kansen

Titel actie	Het diversiteitsbeleid binnen SYNTRA Vlaanderen wordt verder vorm gegeven en geïmplementeerd volgens de richtlijnen inzake diversiteit op niveau van de Vlaamse overheid
Draagt bij tot	Interne werking
Omschrijving actie	<ul style="list-style-type: none"> - Inzetten op diversiteit binnen het personeelsbestand via rekrutering en selectie - Verder inzetten en uitvoeren van een preventie- en welzijnsbeleid - Monitoring van streefcijfers voor kansengroepen ten opzichte van het totale personeelsbestand
Te bereiken resultaten	<p>Binnen rekrutering en selectie worden kanalen gebruikt om doelgroepen beter te bereiken</p> <p>Toepassing van het re-integratiebeleid voor personen die langdurig afwezig waren (via preventie – en welzijnsbeleid)</p> <p>Toepassen van het aanwezigheidsbeleid (via preventie –en welzijnsbeleid)</p> <p>Verdere implementatie van PTOW</p> <p>Monitoring van de streefcijfers voor kansengroepen</p>

EVALUATIE JOP 2016

Realisatie vooropgestelde resultaten	<p>Binnen rekrutering en selectie worden kanalen gebruikt om doelgroepen beter te bereiken</p> <p>Vacatures werden verspreid via diverse kanalen. Beperkte reactie van doelgroepen.</p> <p>Toepassing van het re-integratiebeleid voor personen die langdurig afwezig waren (via preventie – en welzijnsbeleid)</p> <p>3 personeelsleden zetten de stap naar de re-integratie adviseurs. Voor 1 personeelslid werd effectief een re-integratieplan vastgelegd.</p> <p>Toepassen van het aanwezigheidsbeleid (via preventie –en welzijnsbeleid)</p> <p>Via trimesteriele rapporten wordt de opvolging van langdurig zieken nauwgezet in kaart gebracht. Het stappenplan dat hiervoor binnen de organisatie werd afgesproken, wordt strikt opgevolgd. Deze actieve vorm van opvolging werd succesvol toegelicht tijdens een netwerksamenkomst van HR-verantwoordelijke.</p> <p>Verdere implementatie van PTOW</p> <p>Experiment PTOW werd afgerond. PTOW kreeg binnen het geactualiseerde arbeidsreglement een centrale en cruciale plaats.</p> <p>Monitoring van de streefcijfers voor kansengroepen</p> <p>Wegens de afwezigheid van de personeelsverantwoordelijke worden deze gegevens later aangevuld.</p>
---	--

2017

Deze actie wordt verder opgenomen in 2017.

PERSONEELSPLAN

(31 december 2015)

			Statutair		Contractueel			
			Ingevuld	Vacant	Ingevuld		Vacant	
					Onbep duur	Bep duur	Onbep duur	Bep duur
	A3	Gedelegeerd bestuurder	1					
	A2A	Afdelingshoofd	3					
A	A2	Directeur/Adviseur	2					
	A1	Pedagogisch adviseur	33		4	3		
	A1	Informaticus	1					
	A1	Adjunct van de directeur	14		3	3		
	B3	LTB –deskundige spec			14			
B	B2	Hoofddeskundige	1					
	B1	LTB -deskundige	19		2	2		
	B1	Deskundige	2			1		
	C3	Senior hoofdmedewerker	5					
C	C2	Hoofdmedewerker	12					
	C1	Medewerker	19					
	D3	Senior hoofdassistent	2					
D	D1	Assistent	5		1			
			119		24	9		

Totaal: 119 + 33 = **152**

Deel 2:

JAARLIJKS

ONDERNEMINGSPLAN

2017



INHOUD

Koppeling JOP aan SD en OD beleidsdomein	4
1. VERBINDEN EN VOORUITGAAN: uitbouw regisseur werkplek.....	7
INDICATOR 1.1: Aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen alternerende opleiding.....	8
INDICATOR 1.2: Aandeel erkenningsaanvragen Vlaams Partnerschap – sectorale partnerschappen ...	9
INDICATOR 1.3: Aantal overeenkomsten alternerende opleidingen	10
ACTIES.....	11
Actie 1: Uitbouw regie werkcomponent	11
Actie 2: Versterken en vormgeven van het Vlaams Partnerschap duaal leren.....	12
Actie 3: Onderzoeken en uittesten van flexibele trajecten.....	13
Actie 4: Lerend Netwerk duaal leren uitbouwen	14
2. VORMEN en opleiden voor en door ondernemers	15
INDICATOREN ONDERNEMEMERSCHAPSTRAJECTEN	15
INDICATOR 2.1: nieuwe, flexibele en innovatieve ondernemerschapstrajecten.....	15
INDICATOR 2.2: Ingeschreven cursisten en behaalde attesten ondernemerschapstrajecten.....	16
INDICATOR 2.3: Uitstroom naar ondernemerschap.....	17
INDICATOR 2.4: Cursistentevredenheid ondernemerschapstrajecten	18
INDICATOR 2.5: Realisatiegraad ondernemerschapstrajecten	19
INDICATOREN LEERTIJD	20
INDICATOR 2.6: Instroom en gekwalificeerde uitstroom leertijd	20
INDICATOR 2.7: Voltijds engagement leertijd	21
INDICATOR 2.8: Uitstroom naar werk	21
INDICATOR 2.9: Cursistentevredenheid leertijd	22
INDICATOR 2.10: Realisatiegraad leertijd	23
INDICATOREN TOEGEWEEZEN TRAJECTEN	24
INDICATOR 2.11: Aantal deelnemers aan toegewezen trajecten	24
INDICATOR 2.12: Budget voor de toegekende gunningen.....	24
INDICATOR 2.13: Aantal uitbestedingen en aantal organisaties waaraan gunningen werden toegekend.....	24
INDICATOR 2.14: Tevredenheid over opleiding toegewezen trajecten	25
ACTIES.....	26
Actie 1: Capteren innovatie en vertalen in een innovatiestrategie	26
Actie 2: Samenwerking rond innovatie verstevigen met externe actoren	27
Actie 3: Aansturing DAB-aanbod door het creëren van kaders	28
Actie 4: Inkantelen leertijd in duaal leren en werken	29

Actie 5: Verbeterplannen leertijd.....	30
Actie 6: Versterken van uitbestedingsbeleid toegewezen trajecten	31
3. VERSTERKEN van kennis, data en digitalisering	32
Actie 1: Versterken van samenwerking met externe (academische) onderzoeksinstituten	32
Actie 2: Monitoring en rapporteren van de activiteiten van SYNTRA Vlaanderen	33
Actie 3: Ontwikkelen van digitale tools.....	34
Actie 4: Versterken van het datamanagement	35
4. VERANDEREN: SYNTRA Vlaanderen in beweging.....	36
Actie 1: Corporate communicatie versterken	36
Actie 2: Bepalen van een strategie rekening houdend met de noden van de belanghebbenden.....	37
Actie 3: Kerntakenplan en personeelsbesparingen.....	38
5. VORMGEVEN van het beleid	39
Actie 1: Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur: inzetten op de ontwikkeling van een geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) en een kader voor elders verworven competenties (EVC)	39
Actie 2: Actieve bijdrage bij de beleidsontwikkeling van duaal leren en werken	40
Actie 3: Vernieuwd sectoraal beleid.....	41
Actie 4: Het ontwikkelen, uitvoeren en opvolgen van een doel- en kansengroepenbeleid	42
Actie 5: Samenwerking ESF en Epos.....	43
6. Beheersen van organisatie	44
Actie 1: Audit Vlaanderen: organisatiebeheersing en -ontwikkeling.....	44
Actie 2: Preventie- en welzijnsbeleid	45
Actie 3: Diversiteit en gelijke kansen	46
Bijlage: personeelsplan december 2016	47

Koppeling JOP aan SD en OD beleidsdomein

Het JOP 2017 is opgebouwd aan de hand van 6 thema's. Deze 6 thema's worden uitgewerkt aan de hand van acties die in 2017 zullen worden ondernomen binnen het betreffende thema. Onderstaande tabel duidt hoe de thema's met hun bijhorende acties kunnen gekoppeld worden aan de doelstellingscascade van WEWI. Thema's 4 'veranderen: SYNTRA Vlaanderen in beweging' en 6 'beheersen van organisatie' zijn niet opgenomen in de tabel omdat deze betrekking hebben op de interne werking van SYNTRA Vlaanderen en daarom niet gekoppeld kunnen worden aan de beleidsbrief.

1: VERBINDEN EN VOORUITGAAN: uitbouw regisseur werkplek	2. VORMEN en opleiden: voor en door ondernemers	3. VERSTERKEN van kennis, data en digitalisering	5. VORMGEVING aan het beleid
SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken.			
OD 2.2 We zetten in op een gefundeerde studie- en beroepskeuze met focus op STEM			
	Actie 5: Verbeterplannen leertijd		
OD 2.3 We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.			
Actie 1: Uitbouw regie werkcomponent	Actie 4: Leertijd inkantelen in duaal leren en werken		Actie 2: Actieve bijdrage aan bij de beleidsontwikkelingen duaal leren en werken
Actie 2: Versterken en vormgeven van het Vlaams Partnerschap duaal leren			
Actie 4: Lerend netwerk duaal leren uitbouwen			
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.			
Actie 3: Onderzoeken en uittesten flexibele trajecten	Actie 5: Verbeterplannen leertijd	Actie 2: Monitoring en rapporteren van de activiteiten van SYNTRA Vlaanderen	Actie 1: Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur

1: VERBINDEN EN VOORUITGAAN: uitbouw regisseur werkplek	2. VORMEN en opleiden: voor en door ondernemers	3. VERSTERKEN van kennis, data en digitalisering	5. VORMGEVING aan het beleid
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.			
	Actie 3 : Aansturing DAB aanbod door het creëren van DAB-kaders		Actie 1: Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur
	Actie 6: DAEB-beleid		
OD 3.3 We zetten verder in op het zichtbaar maken van elders verworven competenties.			
			Actie 1: Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur: inzetten op de ontwikkeling van een geïntegreerd kwaliteitskader en een kader voor Elders Verworven Competenties
SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties.			
OD 4.4 We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties.			
	Actie 2: Samenwerking rond innovatie verstevigen met externe actoren		
	Actie 3: Aansturing DAB aanbod door het creëren van DAB-kaders		
	Actie 6: Versterken van uitbestedingsbeleid toegewezen trajecten		
OD 4.6 We investeren in kennisopbouw en innovatie ter bevordering van innovatiegedreven ondernemerschap			
	Actie 1: Capteren innovatie en vertalen in een innovatiestrategie		

1: VERBINDEN EN VOORUITGAAN: uitbouw regisseur werkplek	2. VORMEN en opleiden: voor en door ondernemers	3. VERSTERKEN van kennis, data en digitalisering	5. VORMGEVING aan het beleid
SD 5. We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemersbeleid.			
OD 5.2 We zetten in op evidence-based beleid en actueel beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek.			
		Actie 1: Versterken van academische samenwerking met externe (academische) onderzoeksinstituten	
OD 5.3 We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid.			
			Actie 3: Vernieuwd sectoraal beleid
OD 5.5 We werken aan een vereenvoudigde dienstverlening op maat			
			Actie 4: Het ontwikkelen, uitvoeren en opvolgen van een doel- en kansengroepenbeleid
SD 6. We investeren in de Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid.			
OD 6.4 We versterken het Europees Sociaal Fonds			
			Actie 5: Samenwerking ESF en Epos
SD 10. We oefenen toezicht uit op en handhaven de regelgeving Werk en Sociale Economie en verhinderen op die manier onregelmatigheden en fraude.			
OD 10.1 We voeren een kwaliteitsvol, efficiënt en effectief toezichts- en handhavingsbeleid			
.Actie 2: Versterken en vormgeven van het Vlaams Partnerschap duaal leren			

1. VERBINDEN EN VOORUITGAAN: uitbouw regisseur werkplek

In dit eerste deel beschrijven we de acties die worden genomen binnen het thema 'uitbouw regisseur werkplek'.

We starten dit deel met een aantal kernindicatoren met betrekking tot dit thema, namelijk:

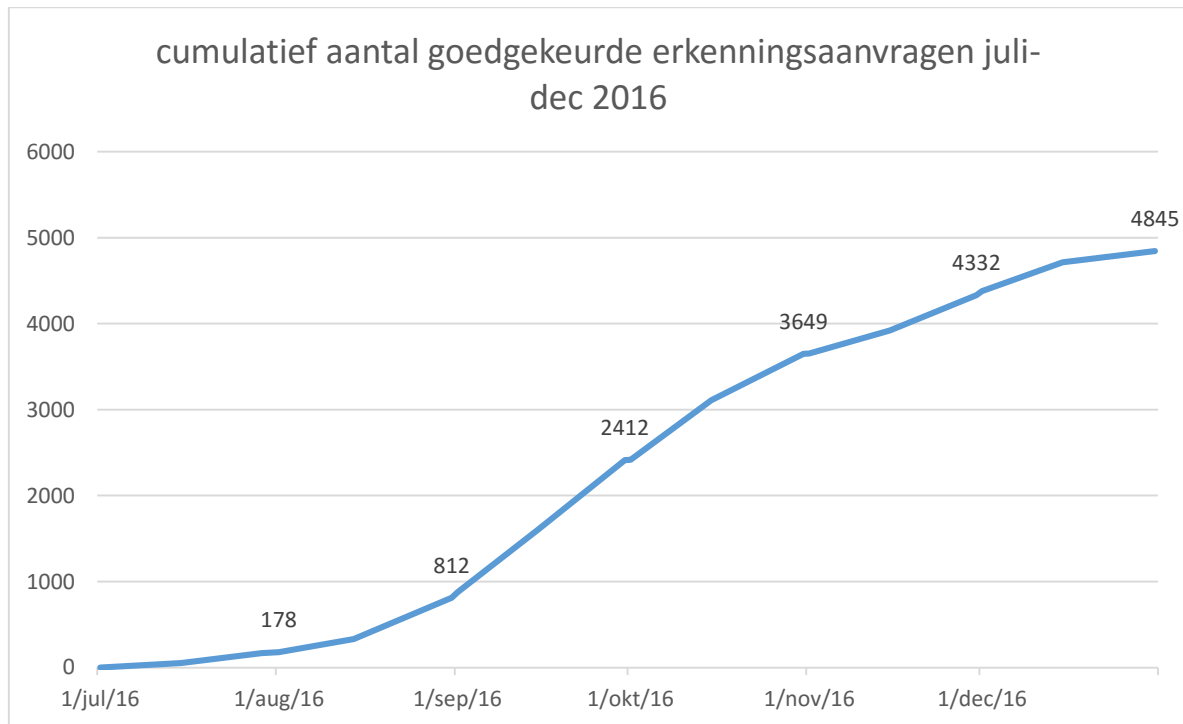
- Indicator 1.1: Aantal erkende goedgekeurde erkenningsaanvragen alternerende opleiding
- Indicator 1.2: Aandeel erkenningsaanvragen Vlaams partnerschap – sectoraal partnerschap
- Indicator 1.3: Aantal overeenkomsten alternerende opleiding

Daarnaast omvat dit deel 4 acties:

- Actie 1: uitbouw regie werkcomponent
- Actie 2: versterken en vormgeven van het Vlaams partnerschap duaal leren
- Actie 3: flexibele trajecten
- Actie 4: lerend netwerk

INDICATOR 1.1: Aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen alternerende opleiding

Onderstaande grafiek geeft de evolutie weer van het aantal goedgekeurde erkenningsvragen in het kader van het decreet alternerende opleiding (ingangsdatum 1 juli 2016).



Onderstaande tabel geeft het aantal nieuwe en goedgekeurde erkenningsaanvragen per maand weer:

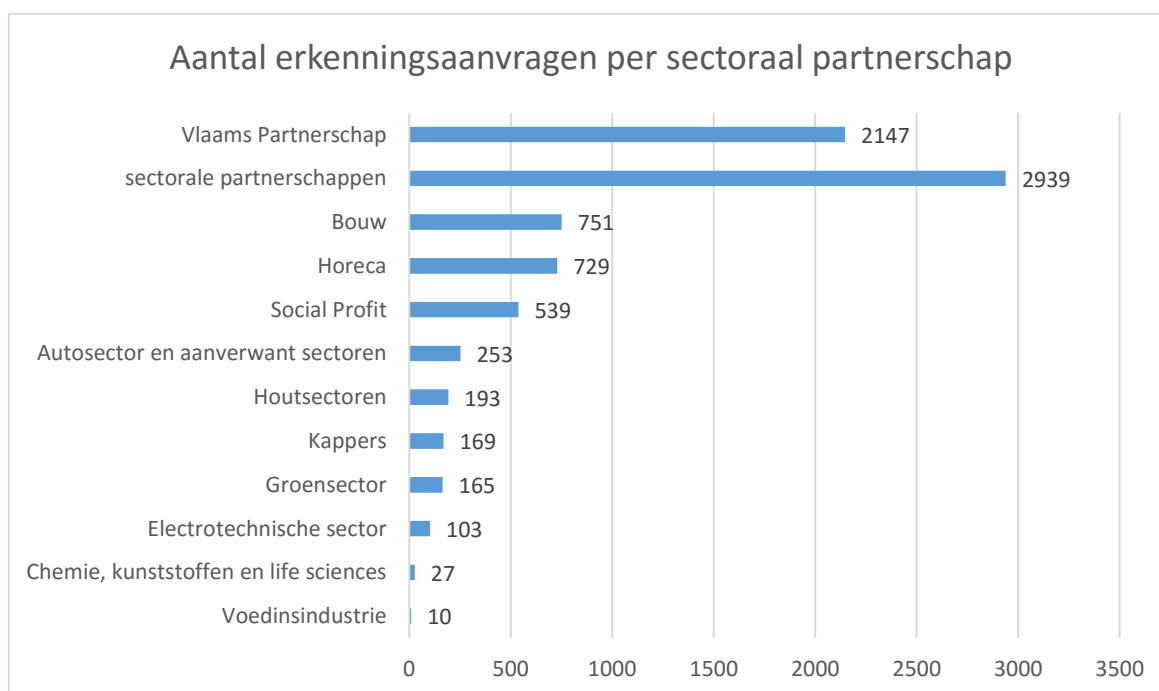
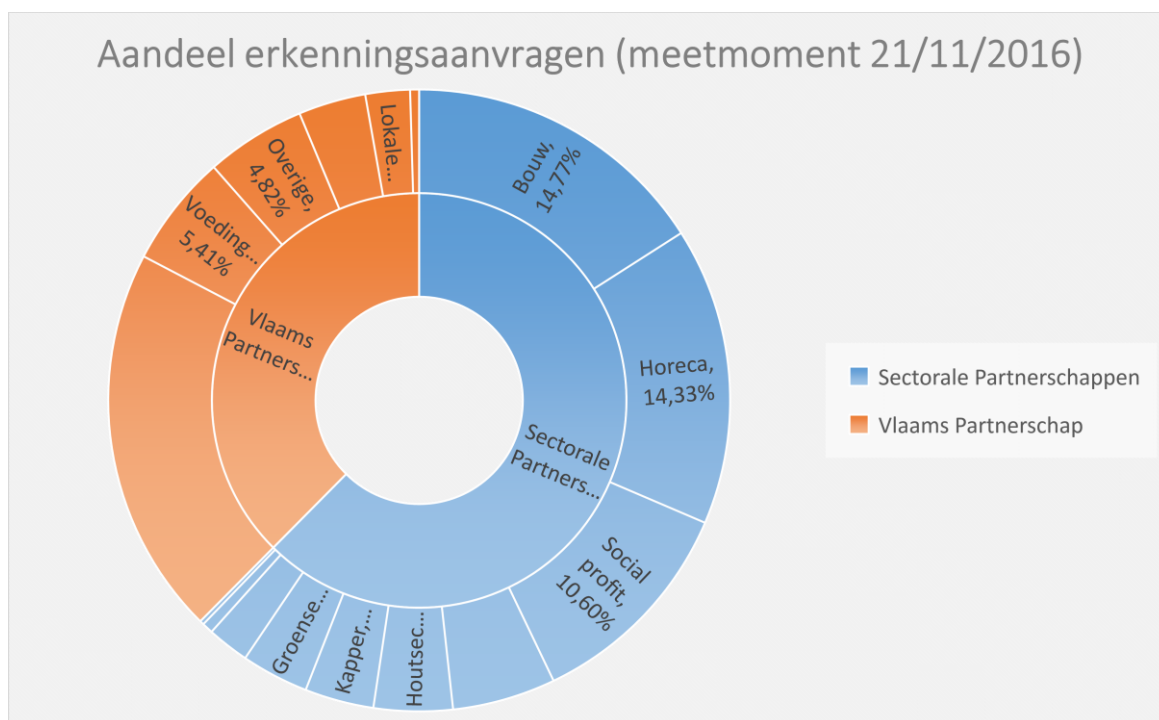
	Aantal nieuwe erkenningsaanvragen schooljaar 2016-2017	Aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen schooljaar 2016-2017
Juli	169	169
Augustus	671	643
September	1755	1600
Oktober	1377	1237
November	843	683
December	667	513
Totaal	5482	4845

Wat willen we bereiken?

Op 1 oktober 2017 streven we naar 7000 goedgekeurde erkenningsaanvragen.

INDICATOR 1.2: Aandeel erkenningsaanvragen Vlaams Partnerschap – sectorale partnerschappen

Onderstaande grafieken geven het aandeel en aantal erkenningsaanvragen weer voor het Vlaams partnerschap en elk sectoraal partnerschap.



INDICATOR 1.3: Aantal overeenkomsten alternerende opleidingen

Einde 2017 rapporteren we over aantal overeenkomsten alternerende opleidingen¹ die werden gesloten in het schooljaar 2016-2017.

¹ Van 1 september 2016 kunnen er overeenkomsten alternerende opleiding worden afgesloten.

ACTIES

Actie 1: Uitbouw regie werkcomponent

Titel actie	Uitbouw regie werkcomponent
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken <i>OD 2.3: We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Om de Regie Duaal Leren en Werken verder uit te bouwen gaan we actief op zoek naar nieuwe sectorale partnerschappen en verkennen we de mogelijkheden om alternatieve partnerschappen te vormen, met grote bedrijven die belangrijke actoren kunnen zijn m.b.t. het aanbod van werkplekken.</p> <p>Via diverse kanalen – contacten van accountmanagers en werkplekbegeleiders, ROP's, klankbordgroep sectoren, Vlaams Partnerschap - brengen we de behoeften van onze stakeholders in kaart inzake instrumenten om kwalitatief werkplekklere mogelijk te maken. Daarnaast leveren we input voor het beleid op het vlak van ontwikkeling van decreten en (standaard-) trajecten. We streven naar een verhoging van het aantal werkplekken, zorgen voor duidelijke communicatielijnen, bieden de nodige ondersteuning op sociaal-juridisch vlak en oefenen toezicht uit op de naleving van de plichten uit de OAO. We zetten in op begeleiding, professionalisering, werking over de sectoren heen en innovatieve trajecten. We monitoren kwaliteit en kwantiteit aan de hand van een performante tool die input levert voor bijsturing en kwaliteitsverbetering. Verder werken we aan een interactieve rapportering die vraag en aanbod van werkplekken in kaart brengt. We optimaliseren verder de online tool om de regionale vraag en aanbod van werkplekken in kaart te brengen op niveau van richting en studiedomein om het aantal jongeren in leren & werken met een werkplek te verhogen. Deze online tool is ondersteunend aan de werking van de sectorale partnerschappen.</p> <p>We streven naar een samenwerkingsovereenkomst om de interregionale mobiliteit met andere land(sdelen) van de jongeren in leren en werken mogelijk te maken, o.a. Wallonië, Brussel en Nederland.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal samenwerkingsovereenkomsten met sectorale partnerschappen blijft uitbreiden. We streven naar een 15-tal ondertekende partnerschappen tegen eind 2017. De onderhandelingen in het kader van alternatieve partnerschappen zijn opgestart. - We ontwikkelen een werkingscode om de kwalitatieve werking van het Vlaams partnerschap en de sectorale partnerschappen te bevorderen.

Actie 2: Versterken en vormgeven van het Vlaams Partnerschap duaal leren

Titel actie	Versterken en vormgeven van het Vlaams Partnerschap duaal leren
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken <i>OD 2.3: We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.</i></p> <p>SD 10: We oefenen toezicht uit op en handhaven de regelgeving Werk en Sociale Economie en verhinderen op die manier onregelmatigheden en fraude. <i>OD 10.1: We voeren een kwaliteitsvol, efficiënt toezichts- en handhavingsbeleid</i></p>
Omschrijving actie	<p>Via de concretisering van de 7 bevoegdheden van het Decreet tot bepaling van bepaalde aspecten van de overeenkomst alternerende opleidingen zullen we het Vlaams Partnerschap vorm geven en de werking ervan optimaliseren. We streven naar een maximaal aantal sectorale partnerschappen waarvan we de werking faciliteren op basis van afsprakenkaders, door tegemoet te komen aan operationele moeilijkheden bij de toepassing van het decreet en door het aanbieden van tools. We zorgen voor goede communicatiestromen tussen de verschillende stakeholders en hun overlegplatformen.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Activiteitenlijsten voor alle opleidingen binnen leren en werken - Presentatie van samenwerkingsakkoorden met sectorale partnerschappen op het Vlaams Partnerschap - Aanbod en vraag naar werkplekken presenteren op niveau van richting en studiedomein - Kader voor begeleiding van de onderneming - Kader voor begeleiding door de onderneming van de jongere - Erkenningsflow - Tweemaandelijks bulletin stand van zaken duaal leren en werken

Actie 3: Onderzoeken en uittesten van flexibele trajecten

Titel actie	Onderzoeken en uittesten van flexibele trajecten
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p><i>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.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Het project Flexibele Trajecten is een ESF project onder de call innovatie. Dit project loopt tot eind juli 2017. In het project wordt er nagegaan wat flexibele trajecten inhouden in duaal leren en werken en wat de randvoorwaarden zijn om dit mogelijk te maken. . Verder wordt er onderzocht hoe een digitale applicatie flexibele trajecten binnen duaal leren en werken kan ondersteunen en mogelijk maken</p> <p>In de laatste 7 maanden van het project zullen we verder de testcases opvolgen die gestart werden in september 2016. De functionele analyse en de conceptuele analyses voor werkplekduaal.be zullen verder uitgewerkt worden in samenspraak met de procesverantwoordelijken. Deze applicatie, werkplekduaal.be, is een tool waarin ondernemingen informatie vinden over duaal leren en werken en hoe ze een erkenning kunnen aanvragen en een nieuwe overeenkomst (cfr. decreet OAO) kunnen opmaken. In het project wordt toegewerkt naar de uitwerking van flexibele trajecten in de digitale applicatie en een evaluatie van de tool m.b.t. tot flexibele trajecten. Als laatste punt zal er een eindrapport opgemaakt worden met alle ondernomen acties, evaluatie van de digitale applicatie en een aantal beleidsaanbevelingen voor de verdere uitrol van flexibele trajecten. De principes van flexibele trajecten zullen verder meegenomen worden bij de uitwerking van het regelgevend kader duaal leren en werken en de verder ontwikkeling van werkplekduaal.be.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptuele en functionele analyse digitale applicatie - Eindrapport Flexibele Trajecten

Actie 4: Lerend Netwerk duaal leren uitbouwen

Titel actie	Lerend Netwerk duaal leren uitbouwen
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken <i>OD 2.3: We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.</i></p>
Omschrijving actie:	<p>Het Lerend Netwerk zorgt voor inhoudelijke uitwisseling tussen de verschillende initiatieven in de praktijk met het oog op een versterking van de beleidsinput om zo het concept duaal leren en werken te concretiseren. Alle projecten die door het Lerend Netwerk duaal leren worden overkoepeld – Werkplek21 (spoor 1), Schoolbank Op De Werkplek (spoor 2), ESF-gefinancierde (spoor 3), niet-gefinancierde (spoor 4) projecten – worden hierbij actief betrokken. Concreet willen we via het Lerend Netwerk lessen capteren die kunnen meegenomen worden voor het nieuwe decreet ‘dual leren en werken’.</p> <p>Ook na afloop van het project (eind mei 2017) en na afloop van de onderliggende projecten (eind april 2017) willen we een werkbare vorm vinden waarop het Lerend Netwerk verdergezet kan worden, waarbij blijvend ‘best practices’ uitgewisseld kunnen worden en aan netwerking kan worden gedaan. Ook nieuw geïnteresseerden moeten zich kunnen aansluiten. Op deze manier kan er op een duurzame en doelbewuste manier kennis en ervaring uitgewisseld worden, vanuit een gezamenlijke interesse voor het nieuwe duaal leren en werken. De vormgeving van een duurzaam Lerend Netwerk duaal leren zal in 2017 vorm krijgen samen met de verschillende actoren binnen duaal leren en werken.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - het organiseren van thematische plaatsbezoeken bij de onderliggende diverse projecten, die gekoppeld worden aan intervisiemomenten (inzetten op netwerking, visibiliteit en inhoudelijke interactie) - het organiseren van een afsluitend event, waarop de verspreiding van de resultaten van alle projecten mogelijk gemaakt wordt - het opstellen en het verspreiden van een eindrapport met beleidsaanbevelingen die het wetgevend traject, met name het nieuw decreet ‘dual leren en werken’, kunnen verrijken: relevante do’s en dont’s, methodieken en instrumenten - het uitbouwen van een <i>duurzaam</i> Lerend Netwerk duaal leren waarop blijvend ‘best practices’ kunnen uitgewisseld worden - Het up to date houden van het digitaal platform van het lerend netwerk

2. VORMEN en opleiden voor en door ondernemers

INDICATOREN ONDERNEMEMERSCHAPSTRAJECTEN

INDICATOR 2.1: nieuwe, flexibele en innovatieve ondernemerschapstrajecten

Op 1 september 2016 werden 31 nieuwe trajecten toegevoegd aan het aanbod van ondernemerschapstrajecten. Het betreft een aantal nieuwe Voltijdse Dagopleidingen (combinatie van campusleren en werkplekleren), een aantal trajecten die grondig werden herwerkt in het kader van beroepskwalificaties en een nieuwe opbouw voor de sector 'elektro'. Nieuwe trajecten die werden ontwikkeld zijn onder andere: medewerker bakkerij, elektrotechnisch monteur, aannemer schilderwerken, trendwatcher, magento webshopbeheerder, auteur van kinderboeken, Voltijdse dagopleiding tuinaannemer – tuinverzorger.

Binnen het kader van sturend beleid wordt er vanaf het schooljaar 2016-2017 bij het aanbod van ondernemerschapstrajecten ook nagegaan of een traject flexibel of innovatief is.

Een innovatief traject is een traject dat niet eerder in de praktijk georganiseerd werd door de SYNTRA, op geen enkele campus of andere locatie én voldoet aan 3 criteria, nl doelgerichtheid, marktgerichtheid en beleidsgerichtheid. Wanneer een dergelijk traject de toetsing doorstaat aan de beoordelingscriteria van de 3 criteria, wordt dit als innovatief benoemd.

Een flexibel traject is een traject dat voldoet aan minstens 3 van de 5 'flexibele' criteria, nl : 1) een gedifferentieerd tempo, 2) de mogelijkheid van vrijstellingen, 3) een digitale leeromgeving ter vervanging van de contacturen in de klas, 4) de mogelijkheid om competenties te verwerven op de werkplek, bij voorkeur bij verschillende werkgevers, 5) het voorzien van individuele coaching per cursist die verschillend is van de coaching van de digitale leeromgeving en van de coaching bij werkplekleren.

Onderstaande tabel geeft het aantal flexibele en innovatieve trajecten opstartbaar op 1 september 2016 weer.

	1 september 2016 ²
Aantal opstartbare trajecten met kenmerk innovatief	5
Aantal opstartbare trajecten met kenmerk flexibel	4

Wat willen we bereiken?

Via sturend beleid willen we de SYNTRA stimuleren om innovatieve en flexibele trajecten aan te bieden. In 2017 beogen we dus een stijging van het aantal innovatieve en flexibele trajecten.

² Een traject kan zowel innovatief en flexibel zijn. Op 1 september 2016 waren er drie trajecten die beide kenmerken kregen.

INDICATOR 2.2: Ingeschreven cursisten en behaalde attesten ondernemerschapstrajecten

Onderstaande tabel geeft het aantal ingeschreven cursisten weer voor schooljaar 2014-2015 en 2015-2016.

	Schooljaar 2014- 2015	Schooljaar 2015- 2016
Aantal ingeschreven cursisten op 1 oktober	28.400	27.569
Aantal ingeschreven cursisten op 1 februari	33.738	32.404
Aantal ingeschreven cursisten op 1 juni	35.753	34.291

Deze inschrijvingen worden in onderstaande tabel vergeleken met het aantal afgeleverde diploma's en getuigschriften. In het eerste deel geven we een overzicht van alle soorten diploma's en certificaten die werden afgeleverd. In het tweede vergelijken we het aantal inschrijvingen met het aantal afgeleverde diploma's en certificaten beroepskennis. Dit is een relatief getal waarvan vooral de evolutie over de jaren heen belangrijk is³.

	Schooljaar 2014- 2015 Examenjaar 2015 ⁴	Schooljaar 2015- 2016 Examenjaar 2016
Instroom en gekwalificeerde uitstroom		
Aantal ingeschreven cursisten op 1 juni 2016	35.753	34.291
Aantal diploma's ondernemerschapstraject (beroepskennis + bedrijfsbeheer)	3.829	3.492
Aantal getuigschriften ondernemerschapstraject beroepskennis	9.067	8.195
Aantal getuigschriften beroepskennis uitstroom kmo-medewerker	2.338	2.272
Aantal getuigschriften bedrijfsbeheer	4.549	4.306
Verhouding instroom – uitstroom		
Ratio inschrijvingen – aantal getuigschriften ondernemerschapstraject beroepskennis	12.7%	12.6%

Wat willen we bereiken?

We vinden het belangrijk dat cursisten ondernemerschapstrajecten uitstromen met een diploma/certificaat op zak. We streven hier volgende ratio's na:

- Ratio inschrijvingen– getuigschriften beroepskennis: 15%

³ Het getal is relatief omdat bij het verschil tussen aantal ingeschreven en aantal uitgereikte diploma's/certificaten in rekening moet worden gebracht dat: opleidingstrajecten vaak meer dan één jaar duren; aandeel cursisten dat wel alle modules volgen, maar hun eindproef niet afleggen; diploma's enkel worden uitgereikt indien beroepskennis én bedrijfsbeheer werd gevolgd

⁴ Voorlopig kan er enkel gerapporteerd worden over attestering op basis van kalenderjaar. De cijfers zullen worden geüpdated naar cursusjaar van zodra dit mogelijk is (streefdoel najaar 2017). Er wordt maar een beperkte verschil tussen beide cijfers verwacht omdat de meeste attesten in januari en juni worden uitgereikt.

INDICATOR 2.3: Uitstroom naar ondernemerschap

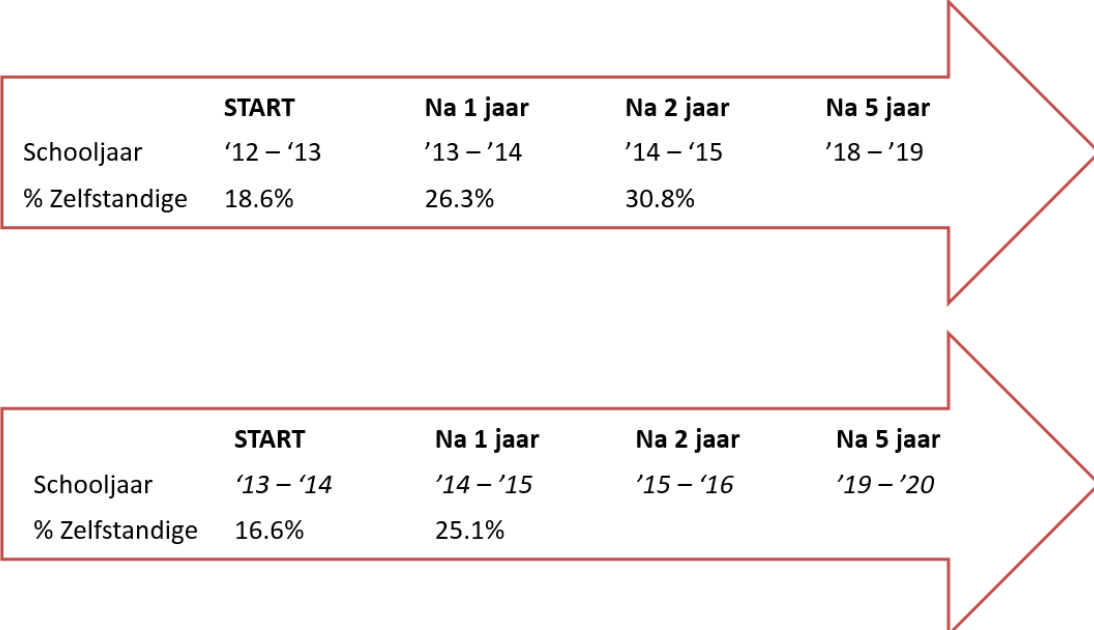
In 2012-2013 werden er bijna 11.000 ondernemerschapstrajecten afgerond met een succesvolle eindproef. Op 31 december 2012 hadden 18,6% van deze cursisten een zelfstandige activiteit in, op 31 december 2013 hadden reeds 26,3% van deze cursisten een zelfstandige activiteit. Dit betekent een stijging van 7,7% binnen 1 jaar.

In 2013-2014 legden 10968 cursisten succesvol een eindproef ondernemerschapstraject af. Op 31 december 2013 had 16,6% van deze cursisten een zelfstandige activiteit. Op 31 december 2014 had reeds 25,1% van deze cursisten een zelfstandige activiteit.

Dit resultaat lijkt lager dan vorig jaar, maar bij het start meetmoment waren er minder zelfstandige binnen de verzameling 2013-2014 dan binnen de verzameling 2012-2013. De stijging van het aantal zelfstandige binnen de verzameling 2013-2014 bedroeg wel 8,5%, wat een sterkere stijging is dan de cohorte 2012-2013 (7,7%).

Voor de cohorte 2012-2013 werd ook nagegaan welk percentage cursisten na 2 jaar een zelfstandige activiteit had (meetmoment 31/12/2015): met name 30,8%. Dit is een stijging van 12,2% ten opzichte van het moment waarop de cursisten hun opleiding beëindigde.

Onderstaande figuur geeft de meetmomenten visueel weer voor de groep cursisten die in cursusjaar 2012-2013 én in 2013-2014 hun eindproef aflegden.



	START	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 5 jaar
Schooljaar	'12 – '13	'13 – '14	'14 – '15	'18 – '19
% Zelfstandige	18.6%	26.3%	30.8%	

	START	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 5 jaar
Schooljaar	'13 – '14	'14 – '15	'15 – '16	'19 – '20
% Zelfstandige	16.6%	25.1%		

Wat willen we bereiken?

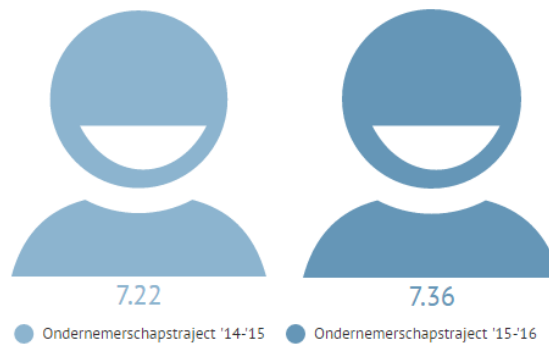
Het aandeel van cursisten dat als zelfstandige start na het beëindigen, is een belangrijke effectindicator. We streven na:

- 1 jaar na het beëindigen van de opleiding 8% meer zelfstandigen
- 2 jaar na het beëindigen van de opleiding 12% meer zelfstandigen

INDICATOR 2.4: Cursistentevredenheid ondernemerschapstrajecten

In onderstaande figuur wordt de algemene tevredenheid over de opleiding weergegeven voor het cursusjaar 2014-2015 en cursusjaar 2015-2016.

Tevredenheid Opleiding



Gemiddelde score op de vraag: "We willen graag weten hoe tevreden je bent over je opleiding in de SYNTRA-campus geef een score van 0 tot 10."

Onderstaande figuur geeft de tevredenheid over de opleiding weer per sector voor de metingen gedurende het schooljaar 2014-2015 en schooljaar 2015-2016.



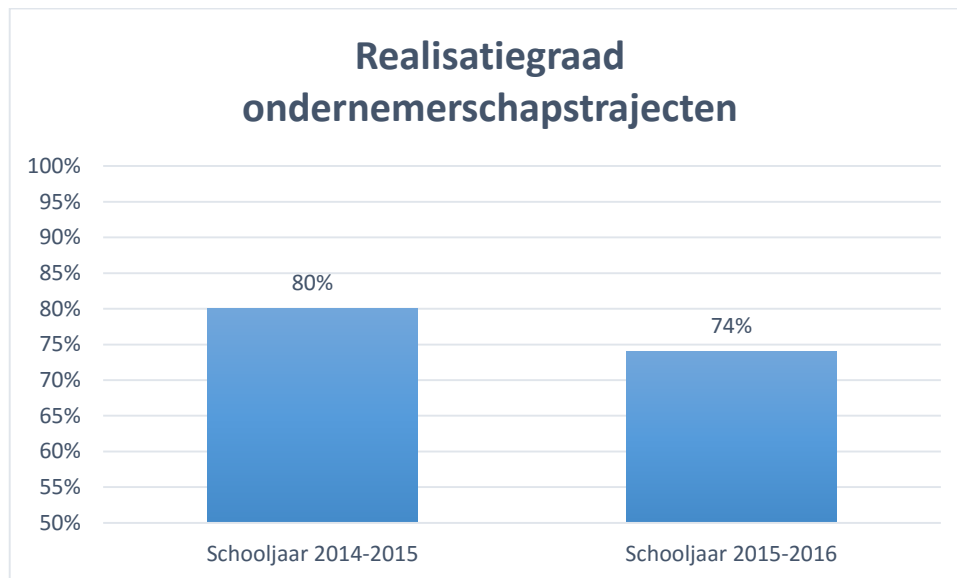
Wat willen we bereiken?

Tevredenheid van cursisten over de opleiding is een belangrijke graadmeter. We streven hierbij naar een gemiddelde tevredenheidsscore van 7.50 op 10 bij ondernemerschapstrajecten, over alle sectoren heen.

INDICATOR 2.5: Realisatiegraad ondernemerschapstrajecten

De realisatiegraad meet de verhouding tussen het aantal aangevraagde opleidingen door de SYNTRA en het aantal opleidingen die op 15 november ook effectief gestart zijn. Het is dus een momentopname die een indruk geeft van de mate waarin de SYNTRA erin slagen om het geplande ondernemerschapstrajecten te realiseren. Op basis van deze bevindingen kan het opleidingsaanbod worden bijgestuurd.

In onderstaande grafiek wordt de realisatiegraad voor de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 weergegeven.



Wat willen we bereiken?

Een realisatiegraad voor ondernemerschapstrajecten van 80%.

INDICATOREN LEERTIJD

INDICATOR 2.6: Instroom en gekwalificeerde uitstroom leertijd

Onderstaande tabel geeft weer hoeveel cursisten er ingeschreven werden in de leertijd.

	Schooljaar 2014- 2015	Schooljaar 2015- 2016	Schooljaar 2016- 2017
Aantal ingeschreven cursisten op 1 oktober	2.548	2.259	1.842
Aantal ingeschreven cursisten op 1 februari	2.636	2.360	
Aantal ingeschreven cursisten op 1 juni	2.527	2.294	

Tijdens het cursusjaar 2015-2016 waren er op 1 oktober 2015 2.259 leerlingen ingeschreven in de leertijd. Op 1 februari 2016 steeg dit aantal tot 2360 leerlingen. Op 1 juni 2016 waren er nog 2.294 leerlingen ingeschreven in de leertijd.

Voor het schooljaar 2016-2017 kunnen we reeds meegeven dat er op 1 oktober 1.842 ingeschreven waren in de leertijd.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de certificaten, getuigschriften en diploma's die werden uitgereikt binnen de leertijd de afgelopen twee schooljaren⁵.

Schooljaar	Certificaat LT	Getuigschrift LT	Getuigschrift 2 ^e graad	Getuigschrift 3 ^e graad	Diploma SO
2014-2015	1200	785	412	449	337
2015-2016	1096	910	Ntb	Ntb	343

Wat willen we bereiken?

Het aantal cursisten dat zich inschrijft in de leertijd daalt reeds een aantal jaren. Door de inkanteling van leertijd in duaal leren en werken willen we een minimaal aantal van 2000 inschreven cursisten hebben op 1 oktober 2017.

⁵ De verwerking van de attestering voor schooljaar 2015-2016 is lopende waardoor nog niet alle certificaten, getuigschriften en diploma's worden weergegeven in de tabel. Deze cijfers zijn beschikbaar tijdens het voorjaar 2017

INDICATOR 2.7: Voltijds engagement leertijd

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de het voltijds engagement op 3 tijdstippen en het gemiddelde per schooljaar.

	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017
1/10/20j	98,04%	95,75%	94,95%
1/02/20j+1	96,90%	96,53%	
1/06/20j+1	97,40%	96,16%	
Gemiddelde	97,45%	96,15%	

Wat willen we bereiken?

Het voltijds engagement van cursisten in de leertijd is één van de sterktes van de leertijd. We willen hier op blijven inzetten en streven naar een voltijds engagement van minstens 95%.

INDICATOR 2.8: Uitstroom naar werk

De schoolverlatersstudie van de VDAB geeft weer hoeveel schoolverlaters uit de leertijd na één jaar werk hebben. De schoolverlatersstudie 2016 toont dat één jaar na het beëindigen van hun studies leertijd heeft 88,4% van de cursisten van het schooljaar 2013-2014 werk. Dit wil zeggen dat 11,6% van de cursisten die zich bij de VDAB hebben ingeschreven één jaar na hun studie nog geen werk hebben. Van dit percentage heeft 2,8% geen werkervaring opgedaan.

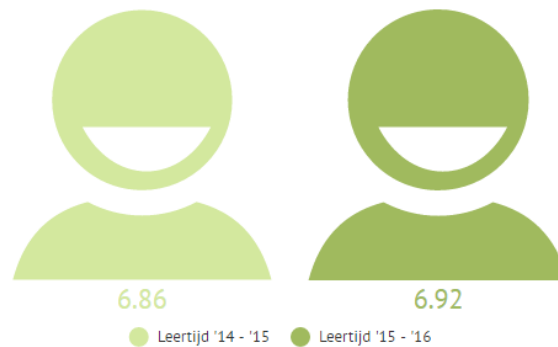
Wat willen we bereiken?

De uitstroom naar werk van cursisten in de leertijd is één van de sterktes van de leertijd. We streven na dat maximaal 10% van de cursisten leertijd na 1 jaar nog geen werk heeft gevonden.

INDICATOR 2.9: Cursistentevredenheid leertijd

In onderstaande figuur wordt de algemene tevredenheid over de opleiding weergegeven voor het cursusjaar 2014-2015 en het cursusjaar 2015-2016.

Tevredenheid Opleiding



Onderstaande figuur geeft de tevredenheid over de opleiding weer per sector voor de metingen gedurende het schooljaar 2014-2015 en schooljaar 2015-2016.



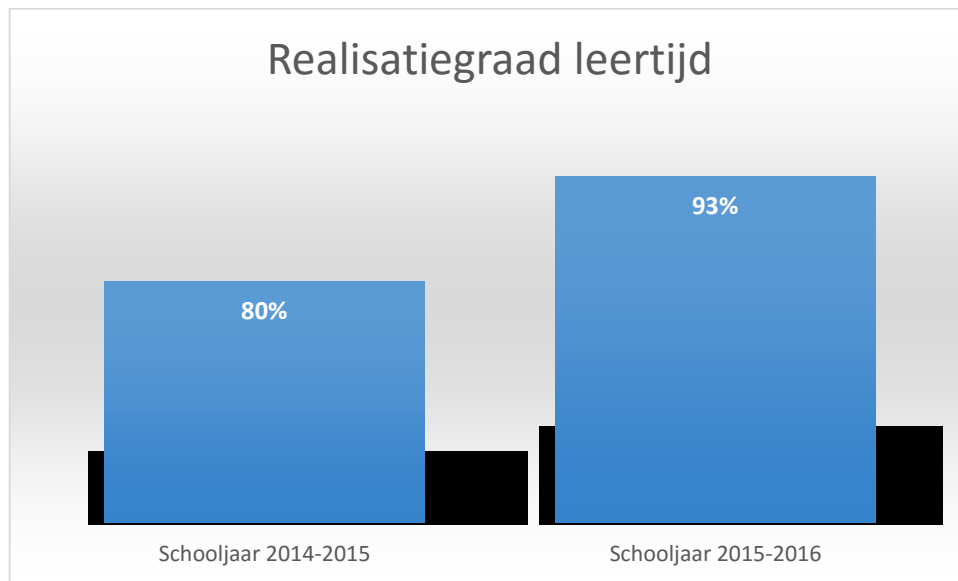
Wat willen we bereiken?

Tevredenheid van cursisten over de opleiding is een belangrijke indicator. We streven hierbij naar een gemiddelde tevredenheidsscore van 7.50 op 10 bij trajecten leertijd over alle sectoren heen.

INDICATOR 2.10: Realisatiegraad leertijd

De realisatiegraad meet de verhouding tussen het aantal aangevraagde opleidingen door de SYNTRA en het aantal opleidingen dat op 15 november ook effectief gestart is bij de SYNTRA. Het is dus een momentopname die een indruk geeft van de mate waarin de SYNTRA erin slagen om het geplande DAB-aanbod te realiseren. Op basis van deze bevindingen kan het opleidingsaanbod worden bijgestuurd.

In onderstaande grafiek wordt de realisatiegraad voor de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 weergegeven.



Wat willen we bereiken?

Een realisatiegraad voor leertijd van 90%.

INDICATOREN TOEGEWEEZEN TRAJECTEN

INDICATOR 2.11: Aantal deelnemers aan toegewezen trajecten

In 2015 hebben 8164 deelnemers geparticipeerd aan opleidingen binnen het kader van toegewezen trajecten. De cijfers voor 2016 zijn beschikbaar vanaf het tweede kwartaal 2017.

Wat willen we bereiken?

Het aantal deelnemers aan toegewezen trajecten is een belangrijke indicator bij het vormgeven van ons uitbestedingsbeleid. We verwachten voor 2016 een stijging van 3% in de deelnemersaantallen aan toegewezen trajecten.

INDICATOR 2.12: Budget voor de toegekende gunningen

1.446.348 euro is het budget voor de toegekende gunningen in 2016. In 2015 bedroeg het bedrag voor toegekende gunningen 1.317.144 euro.

Het gaat dus niet over het bedrag dat effectief in 2016 werd uitbetaald. Dit ligt lager omwille van het werkelijke verschil tussen het bedrag van gunning en het effectieve bedrag van uitbetaling in datzelfde jaar. Dit laatste komt omdat uitbestedingen én vaak gespreid zijn over twee jaar én de realisatiegraad lager ligt dan het bedrag van de gunning.

Wat willen we bereiken?

We blijven in 2017 inzetten op ons uitbestedingsbeleid waarbij we streven naar minimaal een vergelijkbaar budget met voorgaande jaren, nl 1.500.000 of meer.

INDICATOR 2.13: Aantal uitbestedingen en aantal organisaties waaraan gunningen werden toegekend.

In 2016 werden er 21 uitbestedingen gelanceerd. In 2015 zijn er 18 uitbestedingen gelanceerd. Eén uitbesteding kan bestaan uit meerdere gunningen, waardoor het aantal diverse indieners die een gunning toegewezen krijgen hoger ligt.

In 2016 werden aan 51 verschillende organisaties gunningen toegekend. In 2015 lag dit aantal op 44.

Wat willen we bereiken?

We blijven in 2017 inzetten op ons uitbestedingsbeleid waarbij we streven naar gelijk aantal of meer uitbestedingen, nl. 21 of meer.

INDICATOR 2.14: Tevredenheid over opleiding toegewezen trajecten

De tevredenheid van de deelnemers aan toegewezen trajecten lag in 2015 zeer hoog. 82,3 % geeft een score die overeenkomt met 7 of meer.

De tevredenheidsgegevens van het kalenderjaar 2016 zijn beschikbaar van het tweede kwartaal 2017.

Wat willen we bereiken?

Ook in toekomst blijven we streven naar een hoge tevredenheid van de deelnemers aan toegewezen trajecten waarbij minstens 85% van de deelnemers een tevredenheidsscore van 7 of meer geven.

ACTIES

Actie 1: Capteren innovatie en vertalen in een innovatiestrategie

Titel actie	
Capteren innovatie en vertalen in een innovatiestrategie	
Draagt bij tot:	SD 4: we investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties <i>OD 4.6: We investeren in kennisopbouw en innovatie ter bevordering van innovatiegedreven ondernemerschap.</i>
Omschrijving actie	<p>Het agentschap wenst de competentienoden van de toekomstige ondernemers in een veranderende economische en maatschappelijke context te capteren, en dit te vertalen in een innovatiestrategie. Om dit te realiseren zal het agentschap destilleren op welke grote innovatieclusters de komende jaren ingezet moet worden (bijv. digitalisering, zorg & vergrijzing, circulaire economie,..). Het kenniscentrum coördineert deze afdelingsoverschrijdende innovatiestrategie. Strategische actoren – zoals bijv. UNIZO, VOKA, Agentschap Innoveren en Ondernemen, Strategische onderzoekscentra (SOC), Departement werk, SYNTRA, VDAB... - kunnen betrokken worden (methodiek is nog te ontwikkelen).</p> <p>Doel is om alle acties/projecten rond innovatie over alle afdelingen (& producten zoals DAB/DAEB) van het agentschap heen beter te coördineren (voorkomen van eilandencultuur). Een vernieuwde interne werking rond innovatieclusters zal daarom worden uitgewerkt. De innovatiestrategie en de vernieuwde interne werking moeten leiden tot een professioneel agentschap dat gecoördineerd omgaat met zijn externe én interne actoren, documentatie en acties rond innovatie.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Methodiek ontwikkelen om innovatie te capteren- Een innovatiestrategie voor het agentschap- Aanpak om de interne werking van het agentschap af te stemmen op de innovatiestrategie door een vernieuwde interne werking van innovatieclusters

Actie 2: Samenwerking rond innovatie verstevigen met externe actoren

Titel actie	Samenwerking rond innovatie verstevigen met externe actoren
Draagt bij tot:	<p>SD 4: We investeren in ondernemerschap en het versterken van ondernemerscompetenties</p> <p><i>OD 4.4: We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties</i></p>
Omschrijving actie	<p>Aangezien verschillende instanties – zoals, het Agentschap ondernemen en innovatie(de innovatiecentra, Flanders DC), VDAB, ... – actief werken aan het versterken van innovatieve competenties van ondernemers en hun medewerkers, en daarbij anticiperen op economische groeiclusters en trends, is het delen van kennis, knowhow en ervaringen na te streven.</p> <p>Het agentschap wil daarom een netwerk opbouwen met collegae-partners die in dezelfde innovatieclusters actief zijn als deze die bepaald zijn in de innovatiestrategie van het agentschap (zie vorige actie).</p> <p>Naast het delen van knowhow en ervaringen - telkens onderzocht worden of er complementaire samenwerkingsmogelijkheden zijn.</p> <p>Door het implementeren van de nieuwe interne (samen)werking binnen de innovatieclusters zal het netwerken met de externe actoren meer gestroomlijnd verlopen. Dit versterkt een transparant imago.</p> <p>Toonaangevende acties en/of projecten rond innovatieve competentieversterking voor ondernemers en hun medewerkers die vanuit deze samenwerkingsinitiatieven zijn gegroeid, kunnen op een innovatiedag getoond worden. De acties en/of projecten kunnen zich binnen alle productlijnen situeren: dual, DAB, DAEB, projecten,..</p> <p>Doel van zo'n innovatiedag is om een blik op de toekomst te werpen en te inspireren.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Start implementatiefase van het gevalideerde plan van aanpak om de interne werking af te stemmen op de innovatiestrategie (uitvoering vorige actie) : toelichting personeel, organisatie,.. - Overleg-en netwerkmomenten met partners zoals bijv. de VDAB, de Innovatiecentra, het agentschap innoveren en ondernemen , Flanders DC, ... - Innovatiedag

Actie 3: Aansturing DAB-aanbod door het creëren van kaders

Titel actie	Aansturing DAB-aanbod door het creëren van kaders
Draagt bij tot:	<p>SD 3: We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen <i>OD 3.1: We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.</i></p> <p>SD 4: We investeren in ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties <i>OD 4.4: Aansturing DAB-aanbod door het creëren van DAB-kaders</i></p>
Omschrijving actie	<p>Het agentschap versterkt zijn regiefunctie wat het DAB-aanbod van de SYNTRA betreft. Hiertoe wordt de productontwikkeling uitbesteed aan de SYNTRA maar aangestuurd door SYNTRA Vlaanderen. Dit doen we door het ontwikkelen van kaders die de criteria en de krijtlijnen vastleggen waaraan de productontwikkeling moet voldoen. Een systeem van kwaliteitssturing moet ervoor zorgen dat de productontwikkeling door de SYNTRA in zijn verschillende fases, zowel vormelijk als inhoudelijk (innovatiestrategie) voldoet aan de kaders. Bij de implementatie van de ontwikkelde producten wordt er een evaluatie gemaakt waarbij wordt nagegaan of de aangegeven engagementen bij de productontwikkeling op cursusniveau ook effectief worden nagekomen. Voorstellen tot remediëring kunnen worden geformuleerd en bezorgd aan de cel inspectie en toezicht die voor de verdere opvolging zal instaan. Het is evident dat een overlegstructuur met stakeholder SYNTRA zal worden opgezet, om feedback te geven vanuit de kaders, te overleggen en de kaders in samenwerking tot stand te brengen. Hét 'referentiekader' hierbij is het sturend beleid.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Afbakening van de essentiële processen die bij de aansturing van het DAB aanbod noodzakelijk zijn - Invulling geven aan de kwaliteitssturing tijdens de verschillende fasen van de productontwikkeling via een enquête, een brainstorm en de praktijk en deze verduidelijken aan de SYNTRA. - De opmaak van de timing voor de erkenning als innovatief of flexibel traject voor trajecten die starten in september 2017 De criteria opgenomen in het moederkader sturend beleid verder uitwerken, meer bepaald de criteria voor innovatieve herwerkingen. Daarnaast ook de bestaande criteria voor innovatieve en flexibele trajecten evalueren en bijsturen. - Omschrijving van het proces evaluatie op cursusniveau waarbij de vaststellingen worden gebundeld en overgemaakt aan de cel inspectie en toezicht

Actie 4: Inkantelen leertijd in duaal leren en werken

Titel actie	Inkantelen leertijd in duaal leren (dual opleiden in een nieuwe leertijd)
Draagt bij tot:	<p>SD 2: investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant stelsel van leren en werken</p> <p><i>OD 2.3: We creëren een geïntegreerd dual stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Door de ontwikkeling van het nieuwe stelsel van duaal leren en werken en de inpassing in het voltijds secundair onderwijs, waarvoor momenteel een wettelijk kader geschapen wordt, ontstaat echter de noodzaak om de leertijd te hervormen. De nieuwe leertijd moet immers binnen het nieuwe wettelijke kader passen en het bestaan van meerdere systemen naast elkaar is niet wenselijk. De leertijd zal dus inkantelen in duaal leren en werken.</p> <p>Hoe zal de leertijd in dat plaatje passen? Hoe gaan we de nieuwe leertijd duidelijk onderscheiden van andere aanbieders van duaal leren en werken? Met andere woorden: hoe gaat de toekomstige leertijd zich positioneren in het onderwijslandschap?</p> <p>Binnen een strategisch project zal SYNTRA Vlaanderen deze vragen beantwoorden, in samenspraak met de directeur-afgevaardigd bestuurders van de SYNTRA vzw's. In de eerste plaats werken we een toekomstvisie voor de leertijd uit, waarbij de sterktes uit de huidige leertijd worden meegenomen. In de tweede plaats stellen we een actieplan op voor de overgang van de huidige leertijd naar een nieuw model binnen duaal leren en werken. Dit schooljaar, 2016-2017, neemt de leertijd al deel aan de proeftuinen duaal leren en werken ("Schoolbank op de werkplek"). Deze proeftuinen worden in het schooljaar 2017-2018 uitgebreid naar alle SYNTRA. Ook de ervaringen van het Lerend Netwerk via het WIL-project (SYNTRA West) en via Micoon (SYNTRA Midden-Vlaanderen), net als de bevindingen van het experiment Provil (SYNTRA Limburg), waarbij in 2016-2017 voor Algemene vorming wordt samengewerkt met onderwijs, worden meegenomen bij het uitwerken van een nieuwe leertijd.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsnota waarin de toekomstvisie op de leertijd aan bod komt - Actieplan voor de overgang van de huidige leertijd naar een nieuw model - Deelname leertijd aan de huidige proeftuinen duaal leren en werken die gestart zijn in september 2016 - Uitbreiding van cursisten en lesplaatsen aan het proefproject 'Schoolbank op de werkplek in de leertijd' - Nieuwe experimenten opzetten binnen leertijd waarbij er voor het gedeelte Algemene Vorming wordt samengewerkt met onderwijs

Actie 5: Verbeterplannen leertijd

Titel actie	Verbeterplannen leertijd (naar aanleiding van doorlichting Inspectie Onderwijs)
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p><i>OD 2.2: We zetten in op een gefundeerde studie- en beroepskeuze met focus op STEM</i></p> <p><i>OD 2.4: We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs- en arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Op basis van elk van de 4 doorgelichte SYNTRA werd er telkens een verbeterplan opgemaakt dat de basis vormt voor een aangepaste aanpak leertijd in elk SYNTRA. Er werden in hoofd- en deelrubrieken bijna 100 acties voorzien die moeten tegemoetkomen aan de bevindingen van de Inspectie Onderwijs. Deze acties zijn terug te vinden in de respectievelijke verbeterplannen van de 4 SYNTRA.</p> <p>Sinds ruim een jaar coördineert de Task Force leertijd deze werking en wordt erop toegezien dat de vooropgestelde doelstellingen worden gehaald en zo nodig bijgestuurd (schema's in kleuren). In functie van een optimale werking werden 7 werkgroepen opgericht of in hun werking bevestigd. Deze werkgroepen die samengesteld zijn met afgevaardigden van SYNTRA en SYNTRA Vlaanderen zijn: professionalisering, evaluatie en begeleiding, algemene vorming, curriculum, zorgbeleid, intake en screening, communicatie en externe relaties.</p> <p>De resultaten van deze werkgroepen worden dan om de 6 weken in de Task Force besproken. Daarbij wordt bepaald welke bijstellingen in de aanpak wenselijk zijn.</p>
Te bereiken resultaten	<p>De resultaten moeten inhouden dat op alle (belangrijke) punten waarop volgens Inspectie slecht of onvoldoende werd gescoord er substantiële verbeteringen kunnen worden vastgesteld. De bedoeling is dat het negatieve resultaat wordt gekeerd bij de controledoorlichting in SYNTRA Midden-Vlaanderen in het voorjaar van 2018 (met focus cursusjaar 2016-2017). Dit houdt onder meer in dat, met ondersteuning van SYNTRA Vlaanderen, SYNTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschikken over aangepaste curricula voor Algemene Vorming in functie van te realiseren eindtermen, die ze ook correct hanteren - beschikken over aangepaste curricula voor alle (doorgelichte) beroepen, die ze in functie van te bereiken leerdoelen ook hanteren - een aangepaste en geldige evaluatie door de docenten uitvoeren op basis van een vernieuwde evaluatiepraktijk - bijdragen aan de ontwikkeling van evaluatiedocumenten voor de ondernemer-opleider - de ondernemer-opleider begeleiden in het kader van de evaluatiepraktijk - de evaluatiepraktijk door de ondernemer-opleider opvolgen - een efficiënt overleg organiseren met de betrokken actoren (begeleider/opleiders) van de jongere - zorgen voor een strikte naleving van het rookverbod

Actie 6: Versterken van uitbestedingsbeleid toegewezen trajecten

Titel actie	Versterken van uitbestedingsbeleid toegewezen trajecten
Draagt bij tot:	<p>SD 3: We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen <i>OD 3.1: We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt</i></p> <p>SD 4: We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties <i>OD 4.4: We zetten in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Het beleid en de aanpak rond uitbestedingen zal worden hervormd. Aan de hand van een jaarlijks actieplan wordt de strategie van de uitbestedingen opgemaakt, dit omvat zowel een inhoudelijk als operationeel luik.</p> <p>In 2017 evalueren we het huidige type producten binnen uitbestedingen (tenders, inschrijvingen op aanbod, incentives) en bekijken of we deze kunnen optimaliseren in functie van de interne organisatie en de behoeften van de belanghebbenden.</p> <p>We trachten de samenwerking met de mandaathouders kwalitatief nog te verbeteren; met het oog op een nog breder bereik en in functie van de noden en behoeften van kmo's. De mandaathouders zijn alle Vlaamse organisaties die de ontwikkeling van ondernemerscompetenties tot doel hebben en die een mandaat hebben van SYNTRA Vlaanderen om toegewezen trajecten uit te voeren.</p> <p>Innovatie zal een centrale rol innemen in het uitbestedingenbeleid. De gelanceerde toegewezen trajecten focussen naar innovatieve competentieversterking van ondernemers en hun medewerkers. De trajecten liggen in lijn met het innovatiebeleid van het agentschap.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - De interne werking rond uitbestedingen optimaliseren om een uitbestedingsbeleid te kunnen voeren dat mee gedragen wordt door de hele organisatie en gelinkt is aan de algemene strategie - Evalueren van de huidige vormen van uitbestedingen (tenders, inschrijven op aanbod, incentives) en optimaliseren in functie van de organisatie en behoeften van belanghebbenden - Voeren van een uitbestedingsbeleid dat inhoudelijk inspeelt op de noden van onze belanghebbenden

3. VERSTERKEN van kennis, data en digitalisering

Actie 1: Versterken van samenwerking met externe (academische) onderzoeksinstituten

Titel actie	Versterken van samenwerking met externe (academische) onderzoeksinstituten om kennis inzake duaal leren en werken, innovatie en ondernemersvorming te versterken
Draagt bij tot	SD 5: We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt -en ondernemersbeleid <i>OD 5.2: We zetten in op evidence-based beleid en actueel relevant wetenschappelijk onderzoek.</i>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen wil als regisseur in duaal leren en werken en ondernemersvorming een sterke visie ontwikkelen op de (inter)nationale tendensen. Hiertoe wordt een kennisdatabank opgebouwd binnen het kenniscentrum. Er worden publicaties gemaakt die deze kennis verspreiden. SYNTRA Vlaanderen zal in 2017 ook meewerken aan het uitschrijven van een interuniversitair onderzoeksproject rond duaal leren en werken dat door verschillende onderzoeksinstituten wordt uitgewerkt.</p> <p>In 2016 werd een informele academische klankbordgroep (academische raad) opgericht. We zetten de werking van deze academische raad ook in 2017 verder. De opdracht van deze raad is het opvolgen van de onderzoeksactiviteiten en bijsturen van de onderzoeksagenda van het agentschap. We streven ernaar om in 2017 deze raad minstens twee keer te laten samenkomen.</p> <p>We bekijken de mogelijkheden om in 2017 te participeren aan een wetenschappelijke conferentie rond duaal leren en werken. Hierbij gaan we samenwerkingsverbanden aan met diverse onderzoeksinstituten.</p> <p>We doen ook analyses op de eigen beschikbare gegevens in samenwerking met onderzoeksinstituten. De resultaten worden gepubliceerd in de vorm van onderzoeksrapporten of beleidspapers. We versterken de samenwerking met het Steunpunt Werk. Er zijn al eerste stappen gezet in het koppelen van onze data aan de gegevens die door het Steunpunt Werk worden opgevraagd. Bij een volgende data-aanvraag zullen de gegevens van SYNTRA Vlaanderen meegenomen worden. Er zal ook worden onderzocht hoe we gezamenlijke bijdragen kunnen leveren. We gaan ook contacten aan met het nieuw opgerichte steunpunt voor Onderwijsonderzoek dat duaal leren en werken in zijn onderzoeksagenda heeft opgenomen.</p> <p>Er zijn in 2016 eerste contacten gelegd met een onderzoeksgroep die structureel onderzoek wil doen naar de impact van ondernemerschapstrajecten. We onderzoeken hierbij de mogelijkheden tot het financieren van een eigen leerstoel.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Actieve deelname als partner aan het uitschrijven van een grootschalig academisch onderzoeksproject - Analyseren van de eigen beschikbare gegevens i.s.m. externe onderzoeksafdelingen en hierover publiceren - Bijeenkomsten van de academische raad organiseren teneinde een klankbord te hebben voor de onderzoeksactiviteiten - Samenwerking uitbouwen en versterken met het Steunpunt Werk en het Steunpunt voor Onderwijsonderzoek (SONO) - Opvolgen van en kennis verspreiden rond (inter)nationale tendensen inzake duaal leren en werken, innovatie en ondernemersvorming - Meewerken aan een academische conferentie rond duaal leren en werken

Actie 2: Monitoring en rapporteren van de activiteiten van SYNTRA Vlaanderen

Titel actie	Monitoring en rapporteren van de activiteiten van SYNTRA Vlaanderen
Draagt bij tot	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren werken</p> <p><i>OD 2.4 We zetten in op een betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom zodat jongeren beter gekwalificeerd en met meer werkervaring aan de start komen.</i></p>
Omschrijving actie	<p>Binnen SYNTRA Vlaanderen wordt er reeds gewerkt naar een centralisatie van onze gegevens in de datawarehouse. Dit jaar zullen we verder inzetten om al deze gegevens te inventariseren met het oog op de nieuwe wetgeving ter bescherming van de persoonsgegevens. Ook zal er worden ingezet op een maandelijkse rapportering binnen het beleidsdomein werk en aan het Vlaams Partnerschap, over erkende bedrijven en duaal leren en werken via werkplekduaal.be. Deze gegevens worden ook gepubliceerd in een tweemaandelijks bulletin.</p> <p>Er wordt ook op gemeentelijk en resoc (Regionaal Economisch Sociaal Overlegcomité)-niveau toegewerkt naar een interactieve rapportering voor vraag en aanbod van werkplekken. Voor andere indicatoren, toegewezen trajecten, DAB en werkplekduaal zal er toegewerkt worden naar een kwartaalrapportering of een jaarlijkse rapportering voor het kabinet. In samenwerking met de KULeuven en het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO) wordt er een bevraging gehouden bij erkende werkplekken. Het eindresultaat hiervan is een rapport met een evaluatie van het OAO decreet. Tenslotte voorzien we – zoals decretaal bepaald – in een jaarlijkse rapportering over duaal leren en werken. Dit gebeurt in samenspraak met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. We streven ernaar om deze rapportering via de website toegankelijk te maken.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Inventarisatie data - Maandelijkse rapportering WSE en Vlaams Partnerschap - Tweejaarlijkse interactieve rapportering werkplek vraag/aanbod - Kwartaalrapportering en jaarlijkse rapportering departement WSE - Jaarlijks rapport Vlaams Partnerschap - Interactieve online rapportering vraag en aanbod werkplekken - Rapport CeSO (KULeuven): evaluatie decreet overeenkomst alternerende opleiding

Actie 3: Ontwikkelen van digitale tools

Titel actie	Ontwikkelen van digitale tools
Omschrijving actie	<p>In 2017 zullen we verder inzetten op het ontwikkelen van digitale tools in de verschillende afdelingen binnen SYNTRA Vlaanderen. Vooreerst zullen we verder bouwen op de methodieken die afgelopen jaar verzameld werden door een begeleidingstraject met Iminds en deze toepassen op de verschillende afdelingen om zo tot digitale innovatie en ideeën te komen.</p> <p>Verder zal er ingezet worden op het verder uitbouwen van de digitale applicatie werkplekduaal.be van de afdeling duaal. In 2017 zullen we via co-creatie met relevante stakeholders de behoeften naar noodzakelijke digitale tools opnemen in de applicatie werkplekduaal.be.</p> <p>Daarbij zullen eerst processen uitgewerkt worden met betrekking tot databank erkende werkplekken, interactieve online kaart van vraag en aanbod, matching van leerling en onderneming en competentieopvolging. elk van deze processen zullen we in een digitaliseringsproces omzetten waarbij we ook bekijken welke bestaande applicaties hiervoor in aanmerking kunnen komen (zoals Quickstage, KAZI, e.a.). Verder zullen we, voor de ontwikkeling van applicaties voor digitale instrumenten, ook samenwerken met VDAB en hun innovation lab.</p> <p>Binnen de afdeling Ondernemerschap zal de bestaande applicatie COOSY verder uitgebouwd worden. Daarbij ligt de nadruk gelegd op cursistopvolging, datakwaliteit en de optimalisering van de data-uitwisseling met de SYNTRA en andere organisaties. Ook wordt actie ondernomen om de gebruiksmogelijkheden en gegevens vanuit KomPas (applicatie voor de leertijd) onder te brengen in werkplekduaal.be en COOSY.</p> <p>Voor de afdeling TT/DAEB (tenders) is een tool voor digitale uitwisseling van tendergegevens (trajecten, sessies, deelnemersgegevens, evaluaties) met opdrachthouders operationeel. De verworven informatie kan geëxporteerd worden naar interne databanken (Access, datawarehouse).</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Verder uitbouwen methodieken digitalisering- Processen uitschrijven mogelijke verdere applicaties werkplekduaal- Digitalisering van een proces in co-creatie en co-design met relevante stakeholders voor werkplekduaal, o.a. innovatie lab VDAB- Verdere ontwikkeling COOSY- Uitbreiding van de tool toegewezen trajecten met nieuwe opportuniteiten volgens de budgettaire mogelijkheden

Actie 4: Versterken van het datamanagement

Titel actie	Versterken van het datamanagement
Omschrijving actie	<p>We werken aan een betere kwaliteit van de data van SYNTRA Vlaanderen, in functie van efficiëntere processen en een optimale rapportering.</p> <p>Voorziene acties:</p> <ul style="list-style-type: none">- Data-architectuur: in kaart brengen van datamodellen applicaties- Optimaliseren van de applicaties op het vlak van informatieveiligheid- Datakwaliteit: verfijnd afsprakenkader met de SYNTRA wat betreft data-uitwisseling, opvolgen KPI's datakwaliteit, actieplan datakwaliteit voor COOSY en werkplekduaal.be- Datawarehousing: verdere opzet van datawarehouse voor data uit alle processen van SYNTRA Vlaanderen- Optimalisering van processen en applicaties:<ul style="list-style-type: none">o aanpassingen opdat data-problemen pro-actief kunnen opgelost worden, er geen inconsistenties ontstaan, ...o het beheer van de data in de huidige leertijdapplicatie (KomPas) te verbeteren.- data-uitwisselingen met kruispunt databank sociale zekerheid, departement Onderwijs, ...
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Nulmeting voor Key Performance Indicators van datakwaliteit- Geoptimaliseerde procesbeschrijvingen, applicaties, en data-uitwisselingen- Acties in het kader van informatieveiligheid en datakwaliteit- Afsprakenkader met SYNTRA- Afspraken met externen in het kader van data-uitwisseling- Rapportering uit datawarehouse

4. VERANDEREN: SYNTRA Vlaanderen in beweging

Actie 1: Corporate communicatie versterken

Titel actie	Corporate communicatie versterken
Omschrijving actie	<p>In 2017 wordt ingezet op het versterken van de corporate communicatie. Op die manier wordt bijgedragen aan de positionering van het Agentschap en de verhoging van de visibiliteit.</p> <p>Zowel intern als extern moet hiertoe meer draagvlak gecreëerd worden en moet de betrokkenheid verhoogd worden.</p> <p>Dit vereist dat de identiteit, rollen en bevoegdheden van het Agentschap verduidelijkt worden.</p> <p>De identiteit van het Agentschap moet in 2017 gevisualiseerd worden in een vernieuwde huisstijl, passend binnen de huisstijlafspraken van de Vlaamse overheid. Hierbij zal ook aandacht zijn voor het uitbouwen van communities, met bijhorende interactieve conversaties.</p> <p>Rekening houdend met de identiteit van het Agentschap en de profielen van de doelgroepen en stakeholders, zal een gerichte externe communicatie gevoerd worden via een mix van kanalen. Ook het uitbouwen van structurele persrelaties wordt meegenomen. De uitbouw en het intensiever gebruiken van social media-kanalen wordt een belangrijk aandachtspunt:</p> <ul style="list-style-type: none">- Twitter: verder te versterken- Facebook: op te richten in 2017- Youtube: verder uit te bouwen <p>Via een geactualiseerd communicatiebeleidsplan (meerjarenplan) worden de strategische en operationele doelstellingen scherp gesteld en opgevolgd. Een communicatie-actieplan legt de prioriteiten voor 2017 vast.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Identiteit, missie en visie zijn helder in kaart gebracht- Geactualiseerd communicatiebeleidsplan met strategische en operationele doelstellingen (meerjarenplan)- Communicatie-actieplan met prioriteiten voor 2017 i.f.v. creëren van meer visibiliteit en betrokkenheid : prioritair inzetten op social media en ruimer persbereik- Vernieuwde huisstijl voor het Agentschap en toepassing ervan in print en digitale mediakanalen

Actie 2: Bepalen van een strategie rekening houdend met de noden van de belanghebbenden

Titel actie	Bepalen van een strategie rekening houdend met de noden van de belanghebbenden
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen is in transitie. De nieuwe rol als regisseur in duaal leren en werken en het opschuiven richting regisseur in ondernemersvorming zorgt ervoor dat het agentschap zich moet heroriënteren. De arbeidsmarkt is in verandering en de maatschappelijk uitdagingen die op ons afkomen zijn immens. De rol van opleiding en vorming neemt een steeds centralere rol in. Individuen worden geacht hun eigen levensloopbaan in handen te nemen en zich telkens te heroriënteren in functie van veranderende noden. SYNTRA Vlaanderen wil hierin een belangrijke rol opnemen, zowel binnen duaal leren en werken als binnen ondernemersvorming. Een eerste stap is om de visie hierop uit te schrijven in een strategische nota.</p> <p>Er wordt een manier uitgewerkt om de algemene strategie te vertalen naar de werkzaamheden binnen het agentschap. Het JOP en TRAJECT kunnen hierbij dienen als dankbaar instrument. We zullen ons bevragen bij andere overheidsinstellingen over best practices hieromtrent en implementeren een nieuwe strategie.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Strategische nota die de toekomstvisie van het agentschap uiteenzet- Methode uitwerken om de interne werkzaamheden te stroomlijnen met de algemene strategie- Versterken van het JOP en TRAJECT als middel om de strategische doelstellingen van het agentschap in kaart te brengen

Actie 3: Kerntakenplan en personeelsbesparingen

Titel actie	Kerntakenplan en personeelsbesparingen
Omschrijving actie	<p>Het Agentschap geeft verdere uitvoering aan de opdrachten van de Vlaamse overheid met betrekking tot het kerntakenplan.</p> <p>De oefening die gestart is in het najaar van 2014 wordt verdergezet.</p> <p>Er wordt overlegd met het Agentschap Ondernemen en innovatie over samenwerking zodat de wederzijdse expertise inzake ondernemerschap maximaal kan aangewend worden en dit op de meest efficiënte wijze. Er wordt bekeken of de inschakeling van competento (promotie ondernemerschap via vorming) in de promotie van het Agentschap Ondernemen en innovatie kan worden geïntegreerd.</p> <p>Naast procesoptimalisatie worden ook de huidige taken herleid tot de meest prioritaire opdrachten die niet kunnen uitbesteed worden. Op deze manier moeten niet alle personeelsleden die uit dienst treden, vervangen worden. Bovendien tracht het Agentschap op deze manier personeelsleden toe te wijzen aan de nieuwe opdrachten in het kader van de uitvoering van het regeerakkoord.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Integratie van Competento in de promotie-activiteiten van het Agentschap Ondernemen en innovatie- De evolutie van de personeelsbezetting wordt voortdurend gemonitord in functie van het afgesproken afslankingsritme en de mogelijkheden tot herschikking- De reorganisatie van de management ondersteunende diensten is gebeurd conform de afgesproken timing en voorwaarden

5. VORMGEVEN van het beleid

Actie 1: Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur: inzetten op de ontwikkeling van een geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) en een kader voor elders verworven competenties (EVC)

Titel actie	Implementeren Vlaamse kwalificatiestructuur: inzetten op de ontwikkeling van een geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) en een kader voor elders verworven competenties (EVC)
Draagt bij tot:	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken <i>OD 2.4: We zetten in op een betere aansluiting van onderwijs – arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren ongekwalificeerde uitstroom</i></p> <p>SD 3: We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen. <i>OD 3.1: We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.</i> <i>OD 3.3: We zetten verder in op het zichtbaar maken van elders verworven competenties</i></p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen is in 2017 betrokken bij verschillende beleidsontwikkeling m.b.t. de uitrol van de VKS. SYNTRA Vlaanderen participeert zowel aan de validerings- en inschalingscommissies van ahovoks, aan het uitwerken van een kader voor het erkennen van verworven competenties (EVC, als aan de ontwikkeling van een kwaliteitskader en -toezicht voor beroepskwalificerende trajecten.</p> <p>Samen met de betrokken beleidsdomeinen (o.a. onderwijs en werk) werkt SYNTRA Vlaanderen mee een kader uit voor <u>elders verworven competenties (EVC)</u>. SYNTRA Vlaanderen neemt deel aan de ambtelijke werkgroep EVC en staat in voor de terugkoppeling van de bevindingen naar het SYNTRA-netwerk. Binnen de ambtelijke werkgroep wordt in 2017 het EVC-decreet voorbereid.</p> <p>Daarnaast zal er ingezet worden op de verdere operationalisering van een systeem van externe kwaliteitszorg voor beroepskwalificerende trajecten: het geïntegreerd kwaliteitskader of GKK. Samen met de onderwijsinspectie en VDAB worden hiertoe piloten georganiseerd om het kader en het toezicht uit te testen. In het voorjaar 2017 zal er onder andere een piloot plaatsvinden binnen schoolbank op de werkplek. Daarnaast wordt er een regelgevend kader ontwikkeld zodat de opstart van de organisatie van beroepskwalificerende trajecten en het uitreiken van bijhorende beroepskwalificaties zo snel mogelijk kan worden gerealiseerd.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - De organisatie van piloten om het geïntegreerd kwaliteitskader -en toezicht uit te testen en verder te operationaliseren - Een regelgevend kader voor een extern kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten - Een regelgevend kader voor het erkennen van competenties (EVC)

Actie 2: Actieve bijdrage bij de beleidsontwikkeling van duaal leren en werken

Titel actie	Actieve bijdrage bij de beleidsontwikkeling van duaal leren en werken
Draagt bij tot	<p>SD 2: We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken</p> <p><i>OD 2.3: We creëren een geïntegreerd stelstel van duaal leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.</i></p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen werkt samen met andere partners in het beleidsdomein werk en onderwijs aan de conceptnota duaal leren en werken bis van 3 juli 2015.</p> <p>Voor 2017 ligt hierbij de focus op het uitwerken van het decreet duaal leren en werken en bijhorend uitvoeringsbesluit, de opvolging van het tijdelijke project schoolbank op de werkplek, de financiering van het duaal leren en werken, incentives voor bedrijven, de uitklaring voor de specifieke situatie binnen Brussel, de standaardtrajecten.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - SYNTRA Vlaanderen levert expertise aan de andere partners m.b.t. beleidsontwikkeling via MACO werk, MACO onderwijs, vorming en werk, beleidsraden, werkgroepen - SYNTRA Vlaanderen levert een actieve bijdrage aan de (ambtelijke) werkgroepen duaal leren en werken

Actie 3: Vernieuwd sectoraal beleid

Titel actie	
Vernieuwd sectoraal beleid	
Draagt bij tot:	SD 5: We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt <i>OD 5.3: We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid</i>
Omschrijving actie	<ul style="list-style-type: none">- Actief gebruik maken van informatie uit het ESF-project partnerschapsbeleid als hefboom voor levenslang leren om een sectorale aanpak binnen SYNTRA Vlaanderen vorm te geven in het kader van duaal leren en werken en DAB kaders- Actieve bijdrage leveren aan sectorconvenants- Alternatieve manier ontwikkelen om ondernemingen met gelijkaardige activiteiten te clusteren- Synthetiseren van informatie uit werkgroepen clusterbeleid en bedrijven en omzetten in strategische acties- Innovatieve methodiek ontwikkelen en stimuleren om competentienoden van sectoren of clusters van ondernemingen in kaart te brengen
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Inzicht in iedere sector met grootste uitdagingen in termen van duaal leren en werken en ondernemerschapstrajecten- Deelname aan voorbereiding nieuwe lichter sectorconvenants- Aanwezigheid bij verschillende werkgroepen van het departement WSE en agentschappen

Actie 4: Het ontwikkelen, uitvoeren en opvolgen van een doel- en kansengroepenbeleid

Titel actie	Het ontwikkelen, uitvoeren en opvolgen van een doel- en kansengroepenbeleid
Draagt bij tot	<p>SD 5: We investeren in de randvoorwaarden van een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemersbeleid</p> <p><i>OD 5.5: We werken aan een vereenvoudigde dienstverlening op maat</i></p>
Omschrijving actie	<p>In 2016 werd de werking van doelgroepenbeleid, gebaseerd op de visietekst doelgroepenbeleid 2015-2020 verdergezet. Hierbij wordt gefocust op een aantal prioritaire doelgroepen.</p> <p>We willen ons in eerste instantie richten op extra stimulansen naar jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten (PMAH). Tevens blijven we inzetten om de mogelijkheden van cursisten die kortgeschoold (en bij uitbreiding laaggeletterd) zijn of een taalachterstand hebben, te optimaliseren. Daarnaast hebben we oog voor de stimulering van knelpuntberoepen en het ondernemerschap in functie van de Vlaamse arbeidsmarkt. Binnen DAB werd het strategisch doel -en kansengroepenbeleid voornamelijk verdergezet, met specifiek extra aandacht voor bepaalde doelgroepen die nog verdere aandacht en ondersteuning nodig hebben: laaggeletterden en PMAH. Binnen toegewezen trajecten werden er tal van tenders gelanceerd (in 2015-2016, momenteel lopend) met oog op doelgroepen: vluchtelingen, allochtone starters, laaggeletterden binnen de kmo's, ...</p> <p>In 2017 wordt het strategisch beleid voor doel- en kansengroepen verdergezet en geïmplementeerd. Daarnaast worden volgende specifieke acties opgezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het verder opvolgen en afstemmen van het taalbeleid met uitbreiding naar leerbeleid (i.k.v screening en ondersteuning van laaggeletterden + ondersteuning i.k.v PMAH) - het verder informeren van het SYNTRA-netwerk over de beleidsstrategie en visie m.b.t. doel- en kansengroepen en de manual doelgroepen. De manual geeft per doelgroep praktische adviezen, aandachtspunten en mogelijkheden binnen het SYNTRA-netwerk. Tot slot het informeren van externen over de beleidsstrategie - het nemen van acties en het uitschrijven van projecten rond doel- en kansengroepen en het opvolgen van de acties en de projecten + verspreiding van de eindresultaten en good practices - het opvolgen van lopende tenders gericht op doelgroepen en lanceren van nieuwe tenders
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - De strategie en richtlijnen m.b.t. het doel- en kansengroepenbeleid verder implementeren en opvolgen - Met extra aandacht voor het stimuleren van een werking (ondersteuning) naar laaggeletterde cursisten en PMAH binnen het SYNTRA-netwerk verder invullen - Gelanceerde uitbestedingen i.k.v. het doel- en kansengroepenbeleid opvolgen - Nieuwe tenders uitschrijven - Het evalueren van het huidige doel- en kansengroepenbeleid

Actie 5: Samenwerking ESF en Epos

Titel actie	Structurele samenwerking met ESF en Epos
Draagt bij tot:	<p>SD 6: We investeren in Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid</p> <p><i>OD 6.4: We versterken het Europees Sociaal Fonds</i></p>
Omschrijving actie	<p>SYNTRA Vlaanderen engageert zich verder binnen het ESF en Epos. Dit impliceert de actieve participatie aan zowel de Raad van Bestuur als andere beleidsorganen (Managementcomité, Comité van Toezicht en Evaluatiecollege wat betreft ESF, en de Algemene Vergadering wat betreft Epos). Dit heeft ook een actieve vertaalslag naar de eigen organisatie tot gevolg. Dit laatste houdt enerzijds in dat SYNTRA Vlaanderen op een actieve manier betrokken is bij de voorbereiding van oproepen die betrekking hebben op de kerntaken. Anderzijds ook een goede terugkoppeling binnen de eigen organisatie in functie van projecten die in deze oproepen kunnen kaderen.</p> <p>Deze projecten kunnen onder meer betrekking hebben op: duaal leren en werken, innovatie, werkzoekenden naar ondernemerschap, taal -en leerbegeleiding en internationale mobiliteit. Deze aanpak moet het mogelijk maken op basis van een goed afwegen van mensen en middelen bepaalde initiatieven te nemen of doelstellingen te realiseren die met uitsluitend reguliere financiering niet haalbaar zijn.</p> <p>Daarnaast staat SYNTRA Vlaanderen in voor de regie van werkzoekenden naar ondernemerschap, dit samen met VDAB en ESF. Het project 'maak werk van je zaak' werd na een ESF-oproep aan SYNTRA Limburg toegekend die dit in een consortium met andere SYNTRA uitvoeren. De uitgangspunten zijn de integratie van bestaande initiatieven voor (pre) starters in Vlaanderen met de focus van een begeleiding en coaching op maat naar ondernemerschap. Er wordt hiermee eveneens een centrale aanpak voor werkzoekenden nagestreefd. Bij deze aanpak wordt een nauwe samenwerking met agentschap ondernemen en innovatie opgezet.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - De lancering van nieuwe ESF-oproepen die betrekking hebben op de kerntaken van SYNTRA Vlaanderen - De terugkoppeling van door ESF en Epos gelanceerde oproepen binnen SYNTRA Vlaanderen - De verderzetting van het tot dusver succesvolle ESF-project 'Maak werk van je zaak' - De verdere opvolging van de lopende projecten zodanig dat de financiële mogelijkheden maximaal benut worden - De vlotte opstart van een transnationaal project rond duaal leren en werken en jeugdwerkloosheid in grootsteden - De vlotte opstart van een tweede mobiliteitsproject binnen de Leertijd (Epos) - Het indienen van een het mobiliteitsproject ErasDu dat de Leertijd overstijgt en zich richt op leerlingen binnen het gehele stelsel van duaal leren en werken (Epos) - Het indienen van een nieuw project binnen de Structuur- en Cohesiefondsen van de EU (ESF, EFRO en Interreg) - Onze expertise ten dienste stellen als partner in ESF- en andere projecten

6. Beheersen van organisatie

Actie 1: Audit Vlaanderen: organisatiebeheersing en -ontwikkeling

Titel actie	Audit Vlaanderen: organisatiebeheersing en -ontwikkeling
Omschrijving actie	<p>De aanbevelingen uit de procesaudit van Audit Vlaanderen worden opgenomen in een actieplan en de verantwoordelijken engageren zich om de streefdata voor realisaties die in 2017 voorzien zijn, effectief te behalen.</p> <p>Als voorbereiding op de organisatieaudits door Audit Vlaanderen wordt er een systeem van interne audit van de organisatieontwikkeling geïmplementeerd waarbij de commissie audit een cruciale rol opneemt.</p> <p>Het strategisch risicomanagement binnen SYNTRA Vlaanderen wordt geoptimaliseerd door toe te werken naar een “zelfsturend management” dat volgens vaste cycli de strategische risico’s continu definieert, beheersmaatregelen voorstelt en deze op regelmatige basis opvolgt. Per strategisch risico wordt een manager aangeduid die het risico uitwerkt, opvolgt en uitvoert. De commissie audit heeft een superviserende rol en evalueert tegen het einde van het jaar het strategisch risicomanagement.</p>
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- De aanbevelingen met streefdatum in de loop van 2017 krijgen door Audit Vlaanderen status “gerealiseerd” toegekend zodat de realisatiegraad op meer dan 90% blijft.- Via het systeem van interne audit zijn de zelfevaluaties en – scores van minstens 7 van de 10 “organisatieaudit - thema’s” tegen einde 2017 door de commissie Audit gevalideerd- Het management realiseert een hoge mate van zelfsturing op vlak van strategisch risicomanagement- De verslagen van de commissie Audit waaruit de opvolging van het strategisch risicomanagement blijkt

Actie 2: Preventie- en welzijnsbeleid

Titel actie	Preventie - en welzijnsbeleid
Omschrijving actie	<ul style="list-style-type: none">- Naar aanleiding van het geactualiseerde arbeidsreglement wordt een charter voor leidinggevenden uitgewerkt- De installatie van een teamwerking “Vertrouwenspersonen” wordt verder gezet- Er wordt een actieplan “Preventie- en welzijnsbeleid 2017” opgesteld- Er wordt een globaal preventie - en welzijnsplan opgesteld
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Het charter voor leidinggevenden is gevalideerd en binnen de organisatie verspreid tegen 30 juni 2017- Het team “Vertrouwenspersonen” is effectief “operationeel”- Het actieplan “Preventie – en welzijnsbeleid 2017” werd door de directieraad gevalideerd, 15.03.2017- Het globaal preventie – en welzijnsplan plan werd door de directieraad gevalideerd, 15 oktober 2017

Actie 3: Diversiteit en gelijke kansen

Titel actie	Diversiteit en gelijke kansen
Omschrijving actie	<ul style="list-style-type: none">- Inzetten op diversiteit binnen het personeelsbestand via rekrutering en selectie- Verder inzetten en uitvoeren van een preventie- en welzijnsbeleid- Monitoring van streefcijfers voor kansengroepen ten opzichte van het totale personeelsbestand
Te bereiken resultaten	<ul style="list-style-type: none">- Binnen rekrutering en selectie worden kanalen gebruikt om doelgroepen beter te bereiken- Toepassing van het re-integratiebeleid voor personen die langdurig afwezig waren (via preventie – en welzijnsbeleid)- Toepassen van het aanwezigheidsbeleid (via preventie –en welzijnsbeleid)- Verdere implementatie van plaats en tijd onafhankelijk werken PTOW- Monitoring van de streefcijfers voor kansengroepen

Bijlage: personeelsplan december 2016

			Statutair		Contractueel			
			Ingevuld	Vacant	Ingevuld		Vacant	
					Onbep duur	Bep duur	Onbep duur	
	A3	Gedelegeerd bestuurder	1					
	A2A	Afdelingshoofd	2					
A	A2	Directeur/Adviseur	2					
	A1	Pedagogisch adviseur	32		5	2		
	A1	Informaticus	1					
	A1	Adjunct van de directeur	13		6	2		
	B3	LTB –deskundige spec			13			
B	B2	Hoofddeskundige	1					
	B1	LTB -deskundige	17		2	3		
	B1	Deskundige	2					
	C3	Senior hoofdmedewerker	6					
C	C2	Hoofdmedewerker	10					
	C1	Medewerker	17					
	D3	Senior hoofdassistent	2					
D	D1	Assistent	6		1			
			112		27	7		

Totaal: 112 + 27 + 7 = **146**