



Vlaamse  
overheid

# **DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE (DWSE)**

## **Ondernemingsplan 2017**

## **Jaarrapportering 2016**



Vlaamse  
overheid

DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE

# ONDERNEMINGSPLAN 2017

Evaluatie 2016 en planning 2017



**ONDERNEMINGSPLAN 2017**  
**DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE**



**Dirk VANDERPOORTEN**  
Secretaris-generaal departement WSE



**Philippe MUYTERS**  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport



**Liesbeth HOMANS**  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen  
en Armoedebestrijding

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Managementsamenvatting</b>	<b>4</b>
1.1	Evaluatie werkjaar 2016	4
1.2	Planning werkjaar 2017	5
1.3	Regeringsafspraken en generieke bepalingen	5
<b>2</b>	<b>Evaluatie van het werkjaar 2016</b>	<b>6</b>
2.1	Evaluatie van de strategische projecten 2016	6
2.1.1	Uitwerken van een vereenvoudigd en doelmatig doelgroepenbeleid	6
2.1.2	Implementatie van de single permit	8
2.1.3	Beleidscoördinatie t.b.v. een duaal stelsel leren en werken en andere snijvlakdossiers onderwijs – werk	9
2.1.4	Hervorming van de opleidingsincentives	10
2.1.5	Inkanteling bevoegdheid dienstencheques	11
2.1.6	Loopbaanonderbreking openbare sector	12
2.1.7	Een mobiliserende strategie met focus op talenten en het doorbreken van vooroordelen	13
2.1.8	Hervorming van het streekbeleid	14
2.1.9	Implementeren maatwerkdecreet	15
2.1.10	Implementeren en hervormen van SINE	16
2.1.11	Actualiseren van een legislatuurboordtabel toezicht en handhaving	17
2.1.12	Ontwikkelen operationele boordtabel departement WSE	18
2.2	Evaluatie van de overige projecten 2016	19
2.3	Evaluatie van de processen en controles	27
2.3.1	Boordtabel dienstverleningsprocessen	28
2.3.2	Boordtabel toezicht en handhaving	32
2.3.3	Boordtabel dossiers ESF	33
<b>3</b>	<b>Planning van het werkjaar 2017</b>	<b>34</b>
3.1	Planning van de strategische projecten 2017	34
3.1.1	Uitwerken van een vereenvoudigd en doelmatig doelgroepenbeleid	34
3.1.2	Activerend arbeidsmarktbeleid: blik op de toekomst	35
3.1.3	Beleidscoördinatie snijvlakdossiers Onderwijs – Werk	35
3.1.4	Opleidingsincentives	37
3.1.5	Dienstencheques	37



3.1.6	Een mobiliserende strategie met focus op talenten en het doorbreken van vooroordelen.....	39
3.1.7	Hervorming streekbeleid.....	40
3.1.8	Implementatie maatwerkdecreet.....	41
3.1.9	Individueel maatwerk.....	43
3.1.10	Operationalisering van de strategische boordtabel toezicht en handhaving.....	43
3.1.11	Naar een data-gedreven departement.....	44
3.1.12	Opmaak van een tweede Vlaams Afsprakenkader voor ESF 2014-2020.....	45
3.1.13	Strategische oefening: Alle talenten aan de slag.....	46
<b>3.2</b>	<b>Planning van de overige projecten 2017.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3</b>	<b>Planning van de processen en controles.....</b>	<b>47</b>
3.3.1	Boordtabel dienstverleningsprocessen.....	47
3.3.2	Boordtabel toezicht en handhaving.....	47
<b>4</b>	<b>Doelstellingen opgelegd door regeringsafspraken.....</b>	<b>47</b>
4.1	Aanbevelingen Audit Vlaanderen.....	47
4.2	Uitvoering kerntakenplan.....	48
4.3	Opvolging personeelsbesparingen.....	49
<b>5</b>	<b>Doelstellingen m.b.t. welzijn.....</b>	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>Doelstellingen m.b.t. diversiteit en gelijke kansen.....</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>Financiën en personeel.....</b>	<b>51</b>
7.1	Financiële rapportering.....	51
7.2	Personeelsplan.....	53

////////////////////////////////////



## 1.2 Planning werkjaar 2017

De planning voor 2017 wordt vervat in 13 strategische projecten en een lijst van overige projecten die begin 2017 verder wordt afgestemd op de opvolging van horizontale plannen, regelgevingsagenda en zo meer.

Belangrijke thema's in 2017 zijn onder meer:

- Een hernieuwd maatwerkbesluit.
- De uitwerking van individueel maatwerk.
- Het hervormde doelgroepenbeleid met focus op 3 sporen: communicatie en risicobeheersing, monitoring en evaluatie.
- Hervorming van de opleidingsincentives.
- Dossiers op het snijvlak werk – onderwijs: duaal leren en werken, kwaliteitsborging van beroepskwalificerende trajecten, EVC, het uitwerken van een gezamenlijke lange termijn visie rond talenten en loopbanen (Visie 2050).
- Dienstencheques, met prioritaire aandacht voor de opvolging van de uitvoering van de uitgiftemarkt, digitalisering, monitoring en heroriëntering van het opleidingsfonds.
- In het kader van "focus op talent" realiseren we in 2017 de opstart en doorstart van de 3 sporen waarbij we actief inzetten op een ervaringsuitwisseling. Daarnaast maken we werk van een gedegen monitoring en evaluatie.
- Optimalisatie van onze dienstverlening, waarbij we verder de opstap maken naar een data-gedreven departement.
- Ontwikkeling van een visie en missie voor het departement via een strategische oefening onder het motto "Alle talenten aan de slag".
- Opmaak van een Vlaams Afsprakenkader (VAK 2) waarin de middelen worden vastgesteld voor de uitvoeringsperiode 2017-2018 van het operationeel programma ESF 2014 - 2020.

Voor wat toezicht en handhaving betreft wordt de legislatuurboordtabel zoals steeds vertaald naar een jaarlijkse boordtabel waarbij per materie streefcijfers voor de afdeling toezicht en handhaving worden bepaald.

## 1.3 Regeringsafspraken en generieke bepalingen

Voor wat betreft de voornemens van de Vlaamse regering inzake het kerntakendebat en de personeelsbesparingen, blijft het departement WSE haar verantwoordelijkheid opnemen. De engagementen hieromtrent lopen grotendeels volgens planning.

Het departement streeft ernaar om de "diversiteitsreflex" als rode draad door de organisatie, en aldus door haar HR-beleid, te laten lopen. Het departement zet sinds enkele jaren ook sterk in op welzijn, veiligheid en preventie. Binnen de globale HR-strategie vormt dit een belangrijk thema waarbij een aantal principes en acties worden vooropgesteld. Het welzijnstraject dat werd opgezet in 2016 zal ook in 2017 verdergezet worden.

## 2 Evaluatie van het werkjaar 2016

### 2.1 Evaluatie van de strategische projecten 2016

We evalueren de 12 strategische projecten van 2016 grotendeels positief. Eén strategisch project werd uitgesteld, voor één strategisch project werd een kleine afwijking vastgesteld en twee andere vragen om bijsturing.

Titel	Status
1.3.0 UITWERKEN VAN EEN VEREENVOUDIGD EN DOELMATIG DOELGROEPENBELEID	Op schema
1.11.1 IMPLEMENTATIE VAN DE SINGLE PERMIT	Bij te sturen
2.3.0 BELEIDSCOÖRDINATIE T.B.V. EEN DUAAL STELSEL VAN LEREN EN WERKEN	Op schema
3.2.1 HERVORMING VAN DE OPLEIDINGSINCENTIVES	Kleine afwijking
3.5.1 INKANTELING BEVOEGDHEID DIENSTENCHEQUES	Op schema
3.6.1 LOOPBAANONDERBREKING OPENBARE SECTOR	Op schema
4.2.1 EEN MOBILISERENDE STRATEGIE MET FOCUS OP TALENTEN EN HET DOORBREKEN VAN VOORORDELEN	Op schema
5.4.1 HERVORMING VAN HET STREEKBELEID	Op schema
7.1.1 IMPLEMENTEREN MAATWERKDECREET	Bij te sturen
7.4.1 IMPLEMENTEREN EN HERVORMEN VAN SINE	Uitgesteld
10.1.12 ACTUALISEREN VAN EEN LEGISLATUURBOORDTABEL TOEZICHT EN HANDHAVING	Op schema
11.1.1 ONTWIKKELEN OPERATIONELE BOORDTABEL DEPARTEMENT WSE	Op schema

#### 2.1.1 Uitwerken van een vereenvoudigd en doelmatig doelgroepenbeleid

##### 1. Doelgroepenbeleid in enge zin: doelgroepkortingen en VOP

Met de zesde staatshervorming is Vlaanderen bevoegd geworden voor het doelgroepenbeleid. Het Regeerakkoord en de beleidsnota van de minister bevoegd voor werk voorzien in een drastische vereenvoudiging van het doelgroepenbeleid.

**2016 stond in het teken van de juridische vormgeving, politieke goedkeuring en operationalisering van het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid:**

- Op 4 maart 2016 werd het decreet houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid door de Vlaamse Regering bekrachtigd. Het uitvoeringsbesluit bij dit decreet werd definitief goedgekeurd op 10 juni 2016. Het departement nam hierin een trekkersrol op en ondersteunde het kabinet. Dit alles werd gerealiseerd in nauwe samenwerking met de VDAB en de federale operatoren. De Vlaamse Regering keurde op 15 juli 2016 het samenwerkingsprotocol inzake doelgroepenbeleid en activering tussen de verschillende Belgische gewesten goed. Het DWSE werkte daar actief aan mee.
- Wat betreft de daadwerkelijke operationalisering zette het DWSE in 2016 concreet in op volgende activiteiten:

- In aanloop naar 1 juli 2016, de datum van het in werking treden van de regelgeving voor de doelgroepkortingen, werd sterk ingezet op de communicatie naar de klanten. Dit gebeurde rechtstreeks vanuit het DWSE en via afspraken met de operatoren. Daartoe werd een communicatieplan gemaakt. Elementen daarin waren vooral afspraken over wie welke informatie ter beschikking stelt, waar de klant terecht kan voor vragen en hoe de info tussen de verschillende instanties wordt uitgewisseld. Er is intussen ook een FAQ-rubriek beschikbaar bij DWSE die regelmatig wordt geüpdatet. DWSE verzorgde ook bepaalde infomomenten, o.m. voor Federgon.
- Het opvolgen en bewaken van de ontwikkeling van een nieuwe gegevensstroom van de VDAB naar RSZ en DIBISS via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Die wekelijkse gegevensstroom van VDAB naar RSZ en DIBISS loopt momenteel.
- DWSE bracht de risico's op een foute toekenning van de kortingen in kaart en maakte een plan van aanpak om die op te volgen en recht te zetten wanneer nodig.
- DWSE heeft ook bewerkstelligd dat zij in oktober 2016 toegang kreeg tot de gegevensstromen van de operatoren via Ecaro<sup>1</sup> en de LED (leer- en ervaringsbewijzen)-databank, met het oog op het zelf verbeteren van fouten in de gegevensstromen, bijvoorbeeld n.a.v. vragen van klanten.
- Om de budgettaire impact van de hervorming van de maatregelen in te schatten heeft het DWSE een simulatiemodel ontwikkeld voor de nieuwe doelgroepverminderingen.

**De aanvraag en uitbetaling van de VOP** werd vanuit de VDAB ingekanteld bij het DWSE op 1 juli 2016. Om deze opdracht te kunnen uitvoeren werden een aantal computerapplicaties ontwikkeld (online aanvraagmodule, dossierbehandeling en betaling) en werden gegevensstromen opgezet met externe databanken, waaronder die van VDAB. Sinds 1 juli 2016 verlopen de aanvragen voor de VOP via het DWSE. De overgang van de maatregel van VDAB naar DWSE ging gepaard met de nodige communicatie naar de klanten. Hiertoe werd een communicatieplan gemaakt. Alle activiteiten gebeurden onder trekkerschap van het DWSE in nauwe samenwerking met de VDAB. Informatica technisch dienen nog zaken geoptimaliseerd te worden.

## 2. Sectorale kortingen

In 2016 werd ingezet op het wetgevend werk voor de **verlenging van de vrijstelling van doorstorting van werknemersbijdragen voor de Koopvaardij tot 2022**. De Vlaamse Regering keurde die goed op 23 september 2016. Deze doelstelling is gerealiseerd.

## 3. Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden

DWSE ontwikkelde in samenwerking met het kabinet Werk het **concept voor deze nieuwe maatregel**. In oktober werd het uitvoeringsbesluit en de bijhorende nota VR gefinaliseerd. Tijdens die maand werden ook het advies IF en het begrotingsakkoord gevraagd. De **Vlaamse Regering keurde op 2 december 2016 het besluit tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden principieel goed**. Over dit besluit wordt het advies ingewonnen van de SERV en daarna van de Raad van State. Intussen zijn ook de **werkzaamheden gestart om de maatregel te operationaliseren**, met het oog op de start begin 2017 (aanvragen mogelijk voor aanwervingen vanaf

<sup>1</sup> Ecaro: Met de onlinedienst 'Ecaro' kunnen de werkgevers en hun mandatarissen hun bij RSZ/DIBISS aangegeven gegevens (DMFA) consulteren. Ecaro staat voor Externe Consultatie A055 RVA ONEM. Deze onlinedienst biedt de mogelijkheid om :

- alvorens de aangifte te versturen, na te gaan of er een potentieel recht op bijdragevermindering is;
- te begrijpen waarom het controlesysteem van de RSZ of DIBISS bepaalde fouten heeft gesignaleerd.



1/1/2017). Deze doelstelling is gerealiseerd.

#### 4. Werkhervattingstoelage 55+

Het departement is verantwoordelijk voor de **werkhervattingstoelage voor oudere werklozen (WHT 55+)**. Op basis van uitvoerig literatuuronderzoek en cijferanalyses werkte het departement verschillende hervormingsscenario's uit. Hierover is nog geen politieke beslissing genomen. Deze doelstelling is gerealiseerd.

### 2.1.2 Implementatie van de single permit

De Europese single permit richtlijn (2011/98), **een gecombineerde titel die zowel een verblijfs- als een arbeidsvergunning omvat**, had uiterlijk omgezet moeten zijn in de nationale reglementering op 25 december 2013. Op dat ogenblik was de bevoegdheid inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers nog volledig federaal. De zesde staatshervorming heeft de gewesten medeverantwoordelijk gemaakt voor de omzetting. **Tot op heden werd de richtlijn niet omgezet.**

Een eerste schema van omzetting (april 2014), overeengekomen tussen de bevoegde federale en gewestelijke actoren, werd na de verkiezingen van 2014 aangepast. Op het overlegcomité van 25 november 2015 werd een **afsprakenkader en stroomschema** dat de toekomstige werkwijze bepaalt politiek gevalideerd.

België heeft op 31 maart 2014 een **officiële ingebrekestelling** van de Europese Commissie ontvangen. Op 29 april 2015 werd de Europese inbreukprocedure voortgezet met een met reden omkleed advies (MROA). In het Belgisch antwoord van 25 juni 2015 op het MROA werd uitstel gevraagd van 3 maanden (tot 30 september 2015). De Europese Commissie heeft op 19 november 2015 beslist om België te dagvaarden voor het Europees Hof van Justitie wegens laattijdige omzetting.

Evenwel is er in maart 2016 beslist dat alle betrokken federale en gewestelijke partners de **voortgang van hun regelgevend proces notificeren aan de Europese Commissie**. Als gevolg hiervan heeft de Europese Commissie op 28 april 2016 beslist voorlopig niet over te gaan tot een effectieve dagvaarding. De Europese Commissie kan elke maand op deze beslissing terugkomen als zij vindt dat België niet genoeg vorderingen maakt in de omzetting van deze richtlijn. Op 22 september 2016 stuurde de Commissie een brief inzake het uitblijven van verdere vorderingen naar België, waarop door de Dienst Vreemdelingenzaken geantwoord werd op 25 oktober 2016.

De **Raad van State** heeft op 3 oktober 2016 geweigerd een inhoudelijk advies te geven ten aanzien van het federale ontwerp van regelgeving VERBLIJF en de verschillende ontwerpen van regelgeving WERK van de drie Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. In elk van de gevallen omdat er **geen advies** verschaft kan worden **zonder voorafgaandelijk samenwerkingsakkoord**. N.a.v. de opmerking van de Raad van State is er op politiek en administratief niveau onderhandeld over een samenwerkingsakkoord. Gelet op het standpunt van de Raad van State dient het legistische proces dat in 2016 doorlopen werd in functie van de uitwerking van een procedurebesluit single permit tot

////////////////////////////////////

omzetting van de richtlijn, na goedkeuring en bekrachtiging van het samenwerkingsakkoord opnieuw doorlopen te worden.

**Het afgesproken stroomschema impliceert een andere werkwijze inzake dossierafhandeling evenals een intensere samenwerking tussen gewesten en DVZ.** De nieuwe procesflow is in hoofdlijnen reeds opgemaakt. De nieuwe werkwijze wordt materieel voorbereid en zal in 2017 verder uitgewerkt worden. Er is tenslotte ook reeds gestart met de bouw van een nieuwe applicatie om deze nieuwe single permit-procedure te optimaliseren.

### 2.1.3 Beleidscoördinatie t.b.v. een duaal stelsel leren en werken en andere snijvlakdossiers onderwijs – werk

In de uitvoering van de 6 prioritaire werven rond 'leren en werken' neemt het departement werk en sociale economie voornamelijk een **beleidscoördinerende rol** op. Op initiatief van het departement werd samen met de partners **een gedetailleerde planning duaal leren en werken** opgemaakt. Vanuit haar globaal overzicht op het geheel van de werven en de brugfunctie, **bereidt het departement steeds het MACO OV&W, de beleidsraad OV&W en het Overlegplatform duaal leren en werken** voor.

DWSE werkte in dit kader mee aan volgende dossiers:

- **Ontwerpdecreet duaal leren en werken**  
In voorbereiding van het ontwerpdecreet duaal leren en werken en rond het thema kwaliteit (zie verder) fungeert het departement als facilitator bij de voorbereiding van het MACO Werk (verhelderen nota's, overzicht bieden, knelpunten signaleren. Een eerste ontwerpversie van het decreet werd voorbereid onder coördinatie van het departement onderwijs, waarbij het departement werk een actieve rol opneemt om aantal lijnen vanuit werk te bewaken.
- **Decreet overeenkomst alternerende opleiding en het bijhorende uitvoeringsbesluit**  
In opmaak van het decreet overeenkomst alternerende opleiding en het bijhorende uitvoeringsbesluit was de beleidsvoorbereidende rol van het departement cruciaal tijdens het traject (meetings met sociale partners, koepels, onderhandelingen sectorcomité X, IKW's, onderhandelingen met IF, ...). De nieuwe overeenkomsten zijn gestart op 1/9/2016. De Vlaamse en de sectorale partnerschappen werden opgericht. Het departement maakt deel uit van deze partnerschappen.
- **De hervorming van de bestaande stimuli voor duaal leren en werken (trekker)**  
Specifiek voor de werf incentives duaal leren en werken neemt het departement het trekkerschap op met betrekking tot de beleidsvoorbereiding. Op basis van de insteek van Werkplek21, waarbij onder andere een enquête bij bedrijven werd afgenomen, wordt een verdere visie uitgewerkt.
- **Opvolging van werkplek21, het sleutelproject van Syntra Vlaanderen voor duaal leren en werken**  
Het departement draagt tot slot actief bij aan werkplek21, het sleutelproject van Syntra Vlaanderen door actieve opvolging en feedback in werkgroepen, het kernteam en de klankbordgroepen met stakeholders (die intussen werd hervormd tot het Vlaams Partnerschap) en sectoren.

Het ESF-programma ondersteunt de hervorming van het beleid via de oproep tot innovatieve projecten. Het project Werkplek21 werd met ESF-middelen gefinancierd.

Er werd ook gewerkt aan volgende dossiers:

- **EVC**  
Specifiek voor Werk werd een toekomstvisie op EVC uitgeschreven door het departement Werk i.s.m. VDAB, SYNTRA Vlaanderen en ESF, die werd goedgekeurd op de beleidsraad Werk. Verder bouwen we ook mee aan een ontwerpdecreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake het erkennen van competenties en neemt ook hierin het departement werk een prominente rol op via het verzamelen en inbrengen van standpunten en het toewerken naar compromissen.
- **Gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) voor beroepskwalificerende trajecten**  
Het departement WSE droeg in 2016 actief bij aan het vorm geven van deze voorzet door standpunten te verzamelen, in te brengen en tot compromissen te komen. In de kantlijn trok het departement Werk ook de vergelijkende oefening die gemaakt werd tussen de kwaliteitsgaranties op organisatieniveau via het kwaliteitsdecreet (dat ook in volle ontwikkeling is), het nieuwe referentiekader voor onderwijskwaliteit (ROK) (evenzeer in ontwikkeling) en de verhouding van de kwaliteitsvereisten op trajectniveau van het GKK tot beide kwaliteitssystemen op organisatieniveau. Tenslotte werd er in 2016 ook een start genomen met het maken van kostenramingen.

Het departement ondersteunt via het ESF-programma de hervorming van het beleid via de oproep tot innovatieve projecten, en het project Werkplek21.

We startten, in samenspraak met Onderwijs en met de bevoegde kabinetten, de voorbereidende werkzaamheden in het kader van Visie 2050, de lange termijnstrategie van de Vlaamse regering.

#### 2.1.4 Hervorming van de opleidingsincentives

In het kader van het Banenpact hadden de sociale partners zich geëngageerd om in het voorjaar 2016 te komen tot een onderling akkoord over een hervorming van de opleidingsinstrumenten voor werkenden. Dit akkoord is er gekomen in november 2016. In 2017 wil de minister van Werk in overleg met de sociale partners komen tot een hervorming van de opleidingsincentives voor werkenden. Ter inspiratie heeft het departement in het voorjaar 2016 voor alle partijen **een infosessie** georganiseerd waarbij we **samen met het Steunpunt WSE de laatste cijfers, trends en onderzoekresultaten met betrekking tot levenslang leren** hebben belicht. Nadat het akkoord tussen de sociale partners bekend was, en op basis van de eerste tripartiete gesprekken, heeft het departement WSE **een verkennende discussienota** uitgewerkt ter ondersteuning van de verdere politieke visievorming.

Daarnaast vond naar aanleiding van parlementaire vragen omtrent de kwaliteit van de erkende opleidingen bij het betaald educatief verloop **een audit door het Rekenhof** plaats m.b.t. de erkenning van de opleidingen (op vraag van het Vlaams Parlement). Het departement heeft een **actieplan gemaakt om gedetecteerde knelpunten te remediëren** en is ook gestart met de uitvoering ervan.

////////////////////////////////////

Een onderdeel hiervan vormt het actieplan van de Vlaamse Erkenningcommissie BEV. Daaraan wordt samen met de erkenningscommissie verder gewerkt met het oog op finalisering in 2017.

Het departement volgt ook **de Europese Skills Agenda actief op**.

### 2.1.5 Inkanteling bevoegdheid dienstencheques

De overdracht van het stelsel van de dienstencheques op 1 januari 2016 bracht voor de betrokken actoren een aantal wijzigingen met zich mee en vergde ook een aantal inspanningen van de uitgiftemaatschappij en het departement op **operationeel niveau**. De uitvoering van de markt het afgelopen jaar verliep niet vlekkeloos maar ondertussen kunnen we stellen dat de dienstverlening stabiel verloopt, al blijven er nog altijd een aantal werkpunten. Het departement heeft, met het oog op de evaluatie van de uitvoering van de uitgiftemarkt, beslist eind 2016 een **procesaudit** uit te voeren bij sodexo. Dit project is gestart in december en zal volledig afgerond worden in maart 2017.

Daarnaast werden de nodige handelingen gesteld om de opvolging van het stelsel van de dienstencheques binnen het departement mogelijk te maken. De adviescommissie voor dienstencheque-activiteiten is ingekanteld en sinds april operationeel. Verder werd alles in het werk gesteld om de financiële opvolging in het kader van uitgifte en de dossierbehandeling te verzekeren.

Op het vlak van **regelgeving** werden in 2016 een aantal wijzigingen doorgevoerd. In januari werd de inkanteling van het stelsel van de dienstencheques op Vlaams niveau (integratie van de adviescommissie erkenningen...) geregeld, de tegemoetkoming van het opleidingsfonds in het kader van de 60%-regel afgeschaft en de duur beperkt waarbinnen de thuishulp van huishoudelijke aard van de erkende ondernemingen met een dienstencheque kan worden betaald. Verder is er nog een decretale bepaling ingevoerd voor de implementatie van een proportioneel sanctie-instrumentarium i.k.v. de discriminatie. Daarnaast werden ook de eerste initiatieven genomen om een decretale basis te voorzien voor de regeling van de borgstelling, die in de toekomst zal beperkt worden in de tijd. Ten slotte werd reeds een ontwerp van besluit opgemaakt dat een nieuwe berekeningswijze van de budgetten van het opleidingsfonds voorziet.

Eén van de belangrijke thema's op de agenda dit jaar voor de erkende ondernemingen was de implementatie van de **niet-terugbetaling van niet-conforme dienstencheques**. Sinds augustus worden dienstencheques, waarvan de velden prestatiedatum en/of INSZ-nummer niet zijn ingevuld en niet worden gecorrigeerd, niet meer uitbetaald. In januari 2017 zal een definitieve regeling uitgewerkt worden.

Ten slotte is bij de toewijzing van de uitgiftemarkt sterk ingezet op de **digitalisering** van het dienstenchequesysteem. De nieuwe uitgiftemaatschappij heeft zich hierbij verbonden om tegen eind 2017 het aandeel elektronische cheques te verhogen van 30% naar 95% van het totaal aantal uitgegeven cheques. Mede dankzij een aantal acties (zoals de mobiele apps voor werknemers en gebruikers) van Sodexo is het aantal aangekochte elektronische dienstencheques in 2016 gestegen van 29% naar 48%. Om de vooropgestelde doelstelling te kunnen bereiken zal Sodexo het elektronisch systeem in 2017 blijven promoten en het gevalideerd actieplan verder uitvoeren.





De **federale personeelsleden** die zijn overgekomen vanuit RVA naar het Team loopbanen-Afdeling Werkgelegenheidsbeleid, zijn ondertussen opgeleid, ingewerkt en behandelen aanvragen Vlaams zorgkrediet of aanmoedigingspremies.

De doelstellingen hier werden gerealiseerd.

## 2.1.7 Een mobiliserende strategie met focus op talenten en het doorbreken van vooroordelen

Om een grote stap voorwaarts te kunnen zetten op het vlak van het verhogen van de werkzaamheidsgraad en om volwaardige evenredige arbeidsdeelname te realiseren, werd het bestaande beleid de voorbije periode uitgedaagd en herdacht. In 2016 werd vooral ingezet op de concretisering van de sporen 2 en 3 van de in 2015 goedgekeurde conceptnota **“Focus op Talent”**.

Binnen **spoor 2 “investeren in talenten”** werden door het Agentschap Innovatie en Ondernemen (VLAIO) de vereenvoudigde KMO-Portefeuille en de KMO-Groeisubsidie gelanceerd. Voor die tweede heeft het departement WSE een adviesrol m.b.t. impact op personeelsbeleid. Voor de werking in 2016 werden nog geen middelen vanuit Werk geactiveerd.

Voor de lokale besturen en social profit-organisaties werd een alternatieve ondersteuning voorbereid. De sectorfondsen VVSG en VIVO werkten hiervoor een addendum op hun sectorconvenant uit, met een looptijd van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017.

Binnen **spoor 3 “doorbreken van vooroordelen en versnellen van de talentbenadering via een mobiliserende strategie”** werd na bevraging van de stakeholders ruimte gegeven voor initiatief van onderuit.

Er werden samenwerkingsakkoorden voor sociale partners en specifieke eigenorganisaties van kansengroepen, zoals GRIP/gebruikersoverleg Handicap & Arbeid en het Minderhedenforum voorzien, waarvan deze met de werkgeversorganisaties al van start gingen op 1 juli 2016 en voor de andere opstart voorzien is op 1 januari 2017.

Daarnaast werd op 1 juli 2016 een ESF-oproep voor het ruimere middenveld gelanceerd met gelegenheid tot netwerking en waarbinnen 8 projecten werden goedgekeurd.

Aansluitend op Focus op talent werden vanuit ESF verschillende oproepen gelanceerd ter **verbetering van de werkbaarheid van jobs** (“Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid/Duurzaam loopbaanbeleid” en “Anders organiseren”). Daarbinnen gingen al 61 goedgekeurde projecten van start, andere projectvoorstellen worden nog beoordeeld.

Daarnaast begeleidden we de transitie van de oude maatregelen op het vlak van evenredige arbeidsparticipatie en het Ervaringsfonds. We pasten de regelgeving aan en staan in voor een correcte afhandeling van de lopende projecten en sinds 1 september ook de procesbegeleiding van de loopbaan- en diversiteitsplannen.

////////////////////////////////////

Ten slotte ondersteunden we de inkanteling van de federale overstappremie in het Vlaamse beleid op het vlak van talent en competenties. De premie werd afgeschaft en de vrijgekomen middelen werden toegevoegd aan het globale budget “Focus op Talent” (meer in het bijzonder binnen Spoor 3 “Mobiliserende Strategie”).

Op vraag van de regering en de sociale partners in het VESOC werd een halfjaarlijkse rapportering m.b.t. de arbeidsmarktpositie van kansengroepen en op langere termijn de effecten van het nieuwe beleid vooropgesteld. Een eerste rapportering werd intussen opgesteld.

## 2.1.8 Hervorming van het streekbeleid

In lijn met de conceptnota ‘Naar een versterkt streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid’ (juli 2015) werd in het voorjaar van 2016 de **ESF-oproep Versterkt Streekbeleid** gelanceerd. De eerste en tweede indieningsronde van deze oproep zijn inmiddels afgelopen, een derde ronde volgt begin 2017. Tijdens de eerste indieningsronde werden tien projectvoorstellen ingediend, waarvan er zeven werden goedgekeurd. De tweede indieningsronde werd door de drie afgekeurde dossiers van de eerste ronde te baat genomen om te herkansen. Daarnaast was er één nieuwe indiener. Deze ingediende voorstellen uit de tweede ronde werden allemaal goedgekeurd.

Op het vlak van de **financiering** van het streekbeleid werd de decretaal voorziene subsidiëring door de Vlaamse overheid vervangen door een **cofinanciering tussen de Vlaamse overheid en het streekniveau binnen de ESF-oproep**. Het artikel betreffende subsidiëring werd in het ERSV-decreet geschrapt vanaf 1-9-2016 via het verzameldecreet SHV. Om de overgang naar het nieuwe kader rond streekbeleid vlot te laten verlopen, werd aan de hand van **subsidiebesluiten** een **overgangperiode** voorzien voor de werking van de ERSV's-RESOCs-SERRs. Die overgangperiode liep af op **31 augustus 2016**.

In lijn met de doelstelling om te komen tot **meer actiegerichtheid**, werden de adviesopdrachten uit de opdracht van de nieuwe partnerschappen gelicht. Via het ontwerpbesluit i.v.m. de werking van de VDAB worden de bestaande adviesopdrachten m.b.t. werk van RESOC-SERR-BNCTO stopgezet. De operationele adviezen werden helemaal stopgezet, de **meer strategische adviezen m.b.t. het JOP worden overgeheveld naar de provinciale werkgroepen sociale partners binnen de VDAB**.

Voor wat betreft **Brussel** zullen de middelen van het BNCTO worden overgeheveld naar de vzw Tracé Brussel (een breed Nederlandstalig partnerschap in het Brussels Gewest). Er wordt voorzien in een facultatieve subsidie op basis van een uitgewerkte opdrachtingsomschrijving. Tot de opdrachten behoort inhoudelijke ondersteuning op het raakvlak van onderwijs, opleiding en werk. De adviesopdracht gaat naar een Brusselse raad van de Nederlandstalige sociale partners binnen VDAB Brussel.

De eerste globale beoordeling van de ingediende projecten toont het belang aan van een goede **monitoring** van de oproep en van de resultaten van de partnerschappen. Dit om goede voorbeelden te kunnen detecteren, inventariseren en verspreiden, en ook om het vernieuwde streekbeleid globaal te kunnen evalueren met het oog op de toekomst.

In samenwerking tussen Werk en Sociale Economie is intussen het **verkennen van de vrije beleidsruimte voor de grootsteden** opgestart.

## 2.1.9 Implementeren maatwerkdecreet

Op 26 januari 2016 besliste de Raad van State tot een **schorsing van het maatwerkbesluit**. Als gevolg hiervan trad de oude regelgeving beschutte en sociale werkplaatsen opnieuw in werking vanaf 8 februari 2016. Hierdoor wijzigde de voorziene planning voor 2016 grondig.

Voorafgaand aan de schorsing werden in navolging van de dossiers van 2015 ook de **atypische dossiers** voor 2016 berekend en voorbereid. Als gevolg van de schorsing werden de bedragen evenwel niet verrekend in de betalingen/voorschotten aan de werkplaatsen. Daarnaast werd de maatwerkperiode afgerekend. Het 3e en 4e kwartaal van 2015 werden respectievelijk in februari en mei 2016 betaald.

De **toeleidingsproblematiek** werd verder onderzocht. De VDAB evalueerde de toeleiding op basis van ICF. De resultaten daarvan worden begin 2017 teruggekoppeld naar de koepels.

De schorsing betekende een **terugkeer naar de 'oude' regelgeving** en bracht heel wat uitdagingen met zich mee. De 'oude' subsidietoepassing SBW en Easypay moesten heropgestart worden, wat een technisch gevoelige operatie vormde. En om de gegevensverwerking naar aanleiding van de schorsing tijdig rond te krijgen, werd binnen het departement WSE teruggekeerd naar de vroegere teams BW en SW.

Daar de berekeningsgegevens voor uitbetaling conform de 'oude' regelgeving ontbraken, moesten - cfr. het BVR van 26/02/2016- tijdelijke voorschotten worden bepaald voor de beschutte en sociale werkplaatsen. Tezelfdertijd werd gestart met de gegevensverzameling voor de subsidieberekening.

De schorsing van Maatwerk werd uitgebreid gecommuniceerd.

Het rechtsvacuüm naar aanleiding van de schorsing werd juridisch geanalyseerd en de ongewenste effecten van de schorsing en de rechtsonzekerheid werden opgevangen met **drie reparatiebesluiten** waaraan de Vlaamse Regering op 1 juli 2016 haar definitieve goedkeuring hechtte. Gekoppeld aan de schorsing van het maatwerkbesluit werden ook de onderliggende ministeriële besluiten die zowel op maatwerk als lokale diensteneconomie van toepassing waren, geschorst. Dit vergde ook aanpassingen m.b.t. het ministerieel besluit ter uitvoering van de indicering van doelgroepwerknemers en de samenstelling van de adviescommissie.

DWSE werkt samen met Eubelius in de rechtsprocedure voor de Raad van State. Na de bekendmaking van het arrest van de Raad van State werd een eerste juridische analyse gemaakt van de gevolgen van de schorsing, en de verdere rechtsprocedure. In afwachting van het definitieve arrest door de Raad van State (wellicht 2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> kwartaal van 2017), werd een inschatting gemaakt van mogelijke scenario's.

Met het oog op een **hernieuwd maatwerkbesluit** wacht DWSE het definitieve arrest van de Raad van State niet af om te handelen. Ondanks de onzekere beslissing werd een analyse gemaakt over

**scenario's** ten gronde. De analyse onderzocht o.a. de mogelijkheden om de overgang naar de nieuwe regelgeving te wijzigen en tegemoet te komen aan een aantal aandachtspunten voor een hernieuwd maatwerkbesluit: maximumsubsidie, toegekend contingent, verworven startpakketten, afstemming van subsidievoorwaarden, duur en datum van inwerkingtreding

Eveneens met het oog op een hernieuwd maatwerkbesluit duidde minister Homans in mei 2016 de secretaris-generaal van DWSE aan als **bemiddelaar** om na te gaan hoe diep het water is tussen de koepelorganisaties (+ werkplaatsen en andere stakeholders) met het oog op een hernieuwd maatwerkbesluit. Hierbij werd in kaart gebracht waar de drempels voor de sector liggen, en tot waar de marges tot compromis reiken. Op basis van de inzichten is er in september overleg geweest met de werkgeversorganisaties (Groep Maatwerk en SST) om een principeakkoord uit te werken. Op 18 oktober 2016 werd aan de onderhandelingsstafel een **principeakkoord** bereikt met het oog op een hernieuwde implementatie van de maatwerkregelgeving. Op basis van de afspraken in dat principeakkoord zal het departement WSE een voorstel tot hernieuwd maatwerkbesluit uitwerken, zonder te raken aan de andere voorwaarden zoals opgenomen in het geschorste maatwerkbesluit. Er wordt een administratief-technische werkgroep opgericht in de schoot van het Departement WSE om de voortgang van de engagementen te bewaken. Ondertussen werkt de secretaris-generaal verder vanuit zijn bemiddelingsopdracht aan een evenwichtige en constructieve oplossing voor de grond van het geschil op basis waarvan het geding bij de Raad van State werd aangespannen.

## 2.1.10 Implementeren en hervormen van SINE

In navolging van de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 6 januari 2014 werd de SINE-maatregel geregionaliseerd op 1 juli 2014.

Op 30 oktober 2015 besliste de Vlaamse Regering reeds over de eerste contouren van een hervorming van de SINE-maatregel met de goedkeuring van de conceptnota 'naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie'. De juridische uitwerking en cijfermatige analyse werd gestart, maar verdween, in samenspraak met het kabinet, tijdelijk naar de achtergrond door de schorsing van het besluit 'maatwerk bij collectieve inschakeling'. In 2016 werd het voorbereidend werk rond een hervorming van de SINE evenwel verdergezet. **De maatregel, met zijn knelpunten en opportuniteiten, werd grondiger onderzocht en de impactanalyse voor een overgang naar individueel maatwerk werd verder uitgebouwd.**

Uit deze analyse bleek onder meer nogmaals het belang van de SINE-betoelaging voor een groot deel van de LDE-voorzieningen. Bij een hervorming van de SINE is de leefbaarheid van de lokale diensteneconomie een belangrijk aandachtspunt. In deze denkoefening nemen we ook andere gesignaleerde knelpunten in het kader van de lokale diensteneconomie mee.

Het is de ambitie van de minister om de uitrol van het individuele maatwerk te laten gelijk sporen **met het inwerkingtreden van het (nieuwe) besluit collectief maatwerk.**

De eerste stappen naar een regelgeving individueel maatwerk worden nu gezet. De conceptnota "Naar een transparant en eenduidig ondersteuningskader binnen sociale economie" werd

goedgekeurd op het strategisch comité van het departement WSE. We consulteren reeds een aantal belangrijke stakeholders. De opmaak van een reguleringsimpactanalyse voor een nieuw decreet individueel maatwerk is daarnaast gestart. Met het oog op de hervorming van de SINE naar individueel maatwerk - en rekening houdend met de impact van deze hervorming op LDE - wordt een **uitgebreide financiële impactanalyse** op het niveau van de individuele ondernemingen gemaakt. Aangezien het departement om privacy redenen geen toegang heeft tot de individuele gegevens van SINE-gerechtigde werknemers en inschakelingsbedrijven is hiervoor samenwerking met RVA, RSZ en DIBISS nodig. Er werden **werkafspraken** gemaakt met RSZ, DIBISS en de RVA over de uitvoering van de financiële impactanalyse en de simulering van de verschillende uitvoerscenario's. De effectieve analyse is van start gegaan eind 2016. De kruispuntbank van de Sociale Zekerheid mag ter plaatse worden geraadpleegd door een aantal personen van het Departement WSE.

Naast een RSZ-doelgroepvermindering en een activering van de werkloosheidsuitkering bij de aanwerving van SINE- gerechtigde werkzoekenden kunnen de inschakelingsbedrijven ook genieten van een aantal **fiscale voordelen**. Deze fiscale voordelen, met name het BTW-voordeel en het voordeel met betrekking tot de vennootschapsbelasting, vormen geen onderdeel van de zesde staatshervorming en blijven met andere woorden federale materie. Enkel de federale minister van Financiën (en in het verlengde daarvan de FOD Financiën) is bevoegd om deze regelgeving te wijzigen en een heroriëntering van deze voordelen mogelijk te maken. We zijn betrokken in het overleg tussen beide kabinetten.

## 2.1.11 Actualiseren van een legislatuurboordtabel toezicht en handhaving

N.a.v. de nieuwe bevoegdheden overgekomen uit de 6e staatshervorming, heeft de Afdeling Toezicht en Handhaving haar aanpak ontwikkeld inzake de uitvoering van inspectietaken. De afdeling engageert zich om over een termijn van de legislatuurperiode alle risicovolle materies te inspecteren; hetzij vanuit een horizontale ondernemingsgerichte benadering ('ondernemingsgerichte inspecties'), hetzij materiegericht vanuit ernstige risicobepalingen ('materiegerichte inspecties'). De conceptuele uitwerking hiervan werd in 2016 opgenomen.

Het resultaat is een **methodische managementvisie op de operationele werking**.

Samen met de operationele principes die de afdeling vooropstelt, vormt de materiegerichte risicoanalyse de start van de toezichtsketen. Afhankelijk van de geïdentificeerde risico's worden de dekkingsgraden van een materie bepaald voor de strategische boordtabel. Risicovolle materies kennen een hogere dekkingsgraad dan risicoarme materies.

De dekkingsgraden worden vertaald in steekproeven die jaarlijks worden gerealiseerd via de operationele boordtabel. Afhankelijk van de inspectiedoelstellingen, wordt een steekproef representatief (voor generieke handhaving), dan wel selectief (voor fraudedetectie of opsporen) samengesteld. In de toekomst wil de afdeling een inspectieronde op een systematischer en wetenschappelijker manier opzetten. De bevindingen en conclusies kunnen daardoor beter gekaderd worden.

////////////////////////////////////



Het inspectie-opzet wordt vertaald in verschillende **inspectietypes**: (1) courante inspecties, (2) klachten, (3) preventief optreden, (4) diepte-onderzoeken. In 2016 werd daar een nieuw type aan toegevoegd: (5) ondernemingsgerichte inspecties.

Met de ondernemingsgerichte aanpak wil de afdeling werk maken van een blind spot in de materiegerichte aanpak. In plaats van verschillende materies naast elkaar te controleren, willen we een beeld krijgen van de combinatie van subsidiestromen en maatregelen bij eenzelfde onderneming. Dit vraagt een gecoördineerde aanpak met interdisciplinaire teams.

De voortgang van inspectierondes wordt gemonitord via verschillende **beheersinstrumenten**:

- Met de boordtabellen wordt de afdeling aangestuurd: In de strategische boordtabel wordt een prognose gemaakt over een hele legislatuur. Concrete aantallen worden toegevoegd in de jaarlijkse operationele boordtabel.
- Het concept van doorlooptijden werd in 2016 herbekeken. In 2017 zal een nieuw kader voor meting worden opgezet.
- De inhoud van de inspectierapporten wordt al geruime tijd onderworpen aan verschillende kwaliteitstoetsen. Dit laat toe de evolutie van de kwaliteit te monitoren en eventueel bij te sturen.
- Er worden tijdsmetingen uitgevoerd. Deze tijdsmetingen resulteren in een gemiddeld aantal gependende dagen aan een inspectiedossier, dat wordt gebruikt voor de opmaak van de operationele boordtabel.

In 2017 krijgt deze conceptuele visie concrete uitwerking in een vervolgtraject.

## 2.1.12 Ontwikkelen operationele boordtabel departement WSE

Vanaf de 2<sup>e</sup> jaarhelft van 2015 werd een planning opgemaakt om **alle dienstverleningsprocessen te ontsluiten voor monitoring**. Dit gebeurde in een korte termijnscenario en een lange termijnscenario. **De korte termijn** was gericht op het zoeken naar snelle oplossingen voor de nood aan beleids- en beheers-relevante cijfers. De oplossing op **lange termijn** was gericht op een **geïntegreerd monitoringssysteem**, waarbij alle toepassingen en registratiesystemen binnen het DWSE zullen worden ontsloten via één BI-tool en ook fysiek en visueel allemaal samen op één locatie worden aangeboden voor rapportering en analyse. In 2016 zetten we volgende stappen op weg:

De **kernprocessen m.b.t. het uitvoeren van specifieke materies werden allemaal in kaart gebracht en geanalyseerd** i.f.v. ontsluiting van data. Afhankelijk van de stabiliteit van het proces en de registratie kunnen we **4 types** onderscheiden.

- Een eerste groep zijn de **materies die worden ondersteund door moderne toepassingen**. Deze materies (kunnen) rechtstreeks worden gekoppeld aan de rapporteeromgeving. Voor de materies is een volledige monitoring mogelijk.
- De **materies beheerst door oudere toepassingen** (vnl. die overgekomen zijn van het oude VSAWSE) kunnen volledig worden ontsloten via de COGNOS-rapporteeromgeving. De data voor

////////////////////////////////////

de beheersrapportering wordt periodiek (voorlopig op kwartaalbasis) opgeladen in het ORACLE-datawarehouse vanwaar de rapporten kunnen worden aangemaakt.

- De **ad hoc-applicaties** worden opgenomen in de mate dat de registraties voldoende stabiel zijn. Het spreekt voor zich dat veel detailinformatie in deze toepassingen ontbreekt. We streven ernaar een zo volledig mogelijk extract te maken.
- Een laatste categorie omvat de **materies waarbij geen applicatie gebruikt wordt**. Vaak beschikt men wel over een registratie, deze is helaas in geen enkel geval ontsluitbaar via een databank. Het gaat in concreto over subsidiebesluiten en overheidsopdrachten.

**De deadline van 31/3/2016 voor een eerste visualisatie werd gehaald.** De moderne toepassingen werden via een directe interface ontsloten in OBI, de oudere technologieën en ad hoc applicaties werden via een CSV volgens een geijkte template opgeladen in de datawarehouse. Sinds april zijn we bezig met het finetunen van de template en het vereenvoudigen van de upload. Daarnaast wordt gewerkt aan een structurele oplossing voor de "kleinere" materies die momenteel niet via een moderne applicatie worden beheerst.

In het najaar werd ook de **strategische boordtabel** van de Afdeling Toezicht en Handhaving, de **basisrapportering van de afdeling ESF** en de rapportering rond de monitoring van de subsidiebesluiten opgenomen.

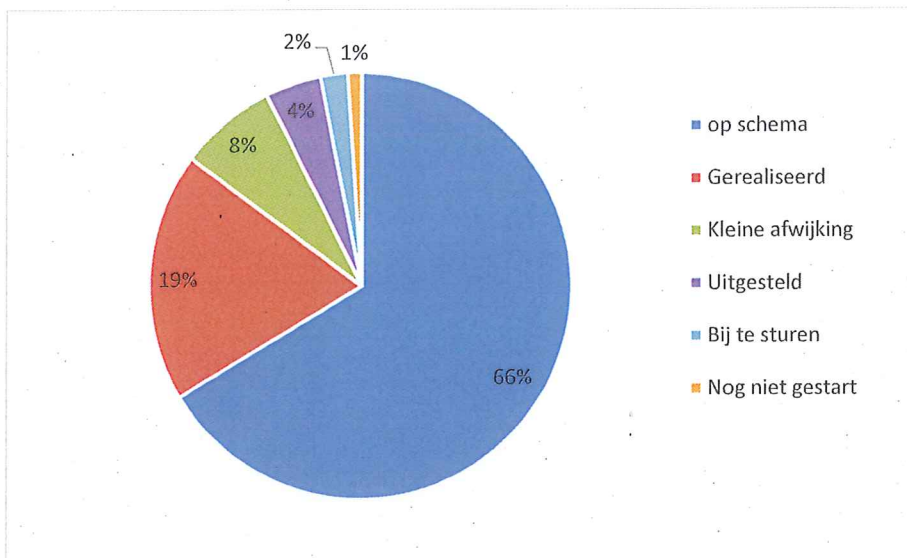
Tot slot werd ook een **eerste versie van de beleidsrapportering** voor de minister en beleidsraad ontwikkeld binnen een gedocumenteerd model en een afsprakenkader rond beleidsstatistieken. Deze eerste versie zal verder worden aangevuld met de gegevens op vlak van sociale economie. Door de verschillende wijzigingen in de regelgeving was het in 2016 nog niet mogelijk om een volledig stabiele monitoring te ontwikkelen.

In 2017 wordt dit strategisch project meegenomen in het overkoepelend project rond datagedreven departement en dienstverlening.

## 2.2 Evaluatie van de overige projecten 2016

Van de 95 projecten uit het werkjaar 2016 zijn er 18 (ofwel 19%) gerealiseerd, het overgrote deel (66%) zit op schema (en wordt meegenomen in 2017). Een 7-tal projecten werd gelabeld met "een kleine afwijking". Verder werden er 4 projecten uitgesteld en 1 nog niet gestart. Twee projecten vragen om bijsturing.

////////////////////////////////////



<b>SD1. Iedereen aan het werk: We activeren elk talent met het accent op maatwerk.</b>	
OD 1.1 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit door de bestendinging van de actor- en regisseursrol van VDAB en voorzien naast de publieke tevens de private arbeidsmarktbemiddeling.	
DWSE 1.1.1 Beleidsondersteuning van actor- en regisseursrol VDAB	op schema
DWSE 1.1.2 Project juridische ondersteuning uitzend in de publieke sector.	op schema
OD 1.2 We versterken en breiden het activeringsbeleid uit via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden.	op schema
OD 1.3 N.a.v. de overdracht van de bevoegdheden met de zesde staatshervorming, werken we een vereenvoudigd en doelmatig doelgroepenbeleid uit.	
DWSE 1.3.1 Banenpact/staatshervorming: de hervorming van de doelgroepkortingen jonge en oudere werknemers realiseren en overgangmaatregelen voorzien	Gerealiseerd
DWSE 1.3.2 Banenpact/staatshervorming: Sectorale kortingen: continuïteit maatregelen op korte termijn (inkanteling) en het realiseren van efficiëntiewinsten op MLT. Het betreft 5 sectoren: Bagger, Koopvaardij/sleepvaart, dienstboden, onthaalouders, Kunstenaars.	Gerealiseerd
DWSE 1.3.3 Inkanteling VOP	op schema
DWSE 1.3.3 Inkanteling Werkhervattingstoelage	op schema
incentive voor langdurig werkzoekenden	op schema
OD 1.4 We realiseren een aanbod op maat voor alle jonge werkzoekenden.	
DWSE 1.4.1 Beleidsondersteuning inzake jeugdwerkplan en Youth Guarantee	op schema
OD 1.5 We realiseren een aanbod op maat voor de oudere werkzoekenden.	
DWSE 1.5.1 Beleidsondersteuning in de opvolging van de systematische aanpak (50-55 geïntegreerd in sluitend maatpak; 56+ in Actief 50+)	Gerealiseerd

////////////////////////////////////

DWSE 1.5.2 Inkanteling coördinatie en aansturing bijblijfwerving	Gerealiseerd
OD 1.6 We realiseren een aanbod op maat voor wie verder verwijderd is van de arbeidsmarkt, met o.m. aandacht voor het snijvlak werk-welzijn.	
DWSE 1.6.1 Verkenning scenario's en opmaak uitvoeringsbesluit decreet werk- en zorgtrajecten	Op schema
DWSE 1.6.2 Armoedebestrijding	op schema
OD 1.7 De verschillende maatregelen die focussen op gesubsidieerde tewerkstelling vormen we om naar één geïntegreerd systeem van werkervaring.	
DWSE 1.7.1 Inkanteling Mentorkorting	Gerealiseerd
DWSE 1.7.2 Inkanteling Globale Projecten en jongerenbonus	Gerealiseerd
DWSE 1.7.3 Banenpact Tijdelijke werkervaring: ondersteunen van de visievorming en totstandkoming nieuw systeem van tijdelijke werkervaring	Op schema
DWSE 1.7.4 Banenpact begeleiding o/d werkvloer: ondersteunen van de visievorming rond begeleiding op de werkvloer	Op schema
DWSE 1.7.5 Regularisering gesco en DAC: overleg stakeholders i.f.v gezamenlijk voorstel, opmaak wetgeving, informeren en communiceren	Gerealiseerd
OD 1.8 Door verder in te zetten op de matching van vraag en aanbod, continueren we de dienstverlening naar werkgevers toe en gaan we de strijd met knelpuntberoepen aan.	
DWSE 1.8.1 Beleidsondersteuning bij de matching vraag en aanbod, dienstverlening naar werkgevers toe en aandacht voor knelpuntberoepen (Bril: flankerende ondersteuning)	Op schema
OD 1.9 We zetten in op een geïntegreerd taal- en werkbeleid.	
DWSE 1.9.1 Beleidsondersteuning van het taal- en werkbeleid	Op schema
OD 1.10 We bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt om elk talent een kans te geven.	
DWSE 1.10.1 Opvolging, evaluatie en ondersteuning bij de Vlaamse acties ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt	Op schema
OD 1.11 We benutten optimaal het arbeidspotentieel buiten Vlaanderen via interregionale arbeidsmobiliteit, grensarbeid, intra Europese mobiliteit en arbeidsmigratie.	
DWSE 1.11.1 Implementatie van de Single Permit	Bij te sturen
DWSE 1.11.2 hervorming economisch migratiebeleid	Op schema
DWSE 1.11.3 Economische migratie-procesoptimalisatie	op schema
<b>SD 2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken.</b>	
OD 2.1 We focussen op het stimuleren van probleemoplossende en zelflerende vaardigheden in de initiële loopbaan.	
DWSE 2.1.1 Opmaak en opvolging nieuw actieplan Ondernemend Onderwijs o.l.v. Dep. Onderwijs	Op schema

////////////////////////////////////



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.	
DWSE 2.2.1 STEM: (Opmaak en opvolging bijgewerkt actieplan STEM o.l.v. Dep. Onderwijs) - opvolging actieplan STEM	Op schema
OD 2.3 We creëren een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken waarbinnen elke partner complementair wordt ingezet.	
DWSE 2.3.1 Coördinatie binnen Werk Duaal Leren en Werken	op schema
DWSE 2.3.2 Leren & Werken: Coördinatie., visievorming juridische verkenning inkanteling ILW/ PL	Gerealiseerd
DWSE 2.3.3: Leren en werken: inkanteling en hervorming Start en Stagebonus	Gerealiseerd
DWSE 2.3.6 Toewerken naar één statuut/overeenkomst duaal leren en werken	Gerealiseerd
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.	
DWSE 2.4.1 Opvolging en adviesverlening rond diverse snijvlakdossiers onderwijs-werk	Op schema
DWSE 2.4.2 Kwaliteitsmodel voor dienstverleners binnen beleidsdomein Werk en Sociale Economie	Kleine afwijking
DWSE 2.4.3 Kwaliteitstoezicht onderwijs-werk ikv de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS)	Kleine afwijking
<b>SD 3. We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen.</b>	
OD 3.1 We stemmen het vormings- en opleidingsaanbod af op de dynamiek van de arbeidsmarkt.	
DWSE 3.1.2 Opvolgen acties VDAB i.v.m. uitbreiden van excellente partnerschappen, aanbod competentiecentra en samenwerking met sectoren, e-leren en e-coaching, werkpleklers (IBO-C-IBO, ...)	Op schema
OD 3.2 We creëren meer synergie en afstemming inzake opleidingsincentives voor werknemers en werkgevers.	
DWSE 3.2.1 Coördinatie en visievorming m.b.t. de totstandkoming van een geïntegreerde maatregel m.b.t. de diverse opleidingsincentives voor werknemers	Kleine afwijking
DWSE 3.2.3 BEV -optimalisatie	Op schema
OD 3.3 We zetten verder in op het zichtbaar maken van elders verworven competenties.	
DWSE 3.3.1 Ontwikkelen van een geïntegreerd concept rond Elders Verworven Competenties (EVC) o.l.v. Onderwijs	Op schema
OD 3.4 We ondersteunen loopbaanwendingen met onze dienstverlening.	
DWSE 3.4.1 Bijsturen proces regionale toetsing en ondersteuning m.b.t. activerend herstructureren	Gerealiseerd
DWSE 3.4.2 Ondersteunen evaluatie loopbaancheques door VDAB	Op schema

////////////////////////////////////



OD 3.5 De regionalisering van dienstencheques biedt de mogelijkheid om werkenden te ondersteunen in hun combinatie arbeid-gezin. We willen dit systeem continueren en de performantie ervan versterken door maximaal in te zetten op automatisering en digitalisering, op vereenvoudiging en verminderde administratieve lasten.	op schema
DWSE 3.5.1 Inkanteling bevoegdheid Dienstencheques (DCH) ikv de 6e staathervorming	
OD 3.6 We willen de combinatie van arbeid en gezinsleven verder ondersteunen met één Vlaams systeem ter ondersteuning van thematische verloven voor zorg, complementair aan de federale uitkering.	Op schema
DWSE 3.6.1 Inkanteling bevoegdheid loopbaanonderbreking openbare sector	Op schema
DWSE 3.6.2 Aanmoedigingspremie – loopbaanonderbreking openbare sector online	Op schema
<b>SD 4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties.</b>	
OD 4.1 We werken aan een beleidsdomein overschrijdend begeleidingsaanbod voor de diverse levensfasen van de onderneming met behulp van laagdrempelige, flexibele instrumenten die voldoende maatwerk toelaten.	
DWSE 4.1.1. Digitaal Loket voor Ondernemingen & Organisaties	op schema
DWSE 4.1.2. EAD: Vereenvoudigd instrumentarium	Gerealiseerd
OD 4.2 We moedigen ondernemingen aan om verdere stappen te zetten op weg naar een strategisch HR- en organisatiebeleid en werkbaar werk.	
4.2.1 Een mobiliserende strategie met focus op talenten en het doorbreken van vooroordelen.	op schema
OD 4.3 We stimuleren ondernemerschap bij werkzoekenden.	
DWSE 4.3.1 Coördineren opstart en faciliteren van het vervolgtraject m.b.t. ondernemerschapstrajecten voor werkzoekenden en nadien flankerend ondersteunen via stuurgroep van het ESF-project	op schema
OD 4.4 Het nieuwe Agentschap Ondernemen en Innoveren (AOI) zet samen met SYNTRA Vlaanderen in op de bevordering van het ondernemerschap en het versterken van de ondernemerscompetenties.	
<b>SD 5. We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemers- en vormingsbeleid.</b>	
OD 5.1 We bouwen een programmatorische aanpak uit voor slimme specialisaties en clusterpacten.	
DWSE 5.1.1 Uitgewerkte visie en strategie afstemmen op het economisch beleid m.b.t. clusters	Op schema

////////////////////////////////////

OD 5.2 We zetten in op evidence-based beleid en actueel beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek.	
DWSE 5.2.3 Kenniscentrum WSE	op schema
DWSE 5.2.4 Het DWSE coördineert en geeft uitvoering aan een zinvolle en afgestemde agenda voor beleidsevaluatie	op schema
OD 5.3 We zetten in op een vernieuwd sectoraal beleid ter ondersteuning van de uitbouw van een slagkrachtig werkgelegenheidsbeleid.	
DWSE 5.3.1 Beleidsopvolging en –voorbereiding sectorconvenants	Op schema
DWSE 5.3.2 Ondersteunen kabinet werkzaamheden VIA	Nog niet gestart
OD 5.4 We scherpen de lokale partnerschappen aan door te bekijken hoe de bestaande lokale samenwerking verder kan worden uitgediept of bijgestuurd.	
DWSE 5.4.1 Hervorming van het Streekontwikkelingsbeleid	op schema
<b>SD 6. We investeren in de Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid.</b>	
OD 6.1 We dragen de Europa 2020 strategie uit en zetten het OP ESF uitdrukkelijk in om de 2020-ambities in Vlaanderen te bereiken.	
DWSE 6.1.3 coördinatie van het Europees semester (bijdrage aan Vlaamse en nationale hervormingsprogramma's, opvolging Europa 2020 doelstellingen en aanbevelingen, ...)	op schema
OD 6.2 We zetten in op een Europese en internationale vertegenwoordiging aangepast aan de nieuwe staatstructuur en versterken de samenwerkingsverbanden met de supranationale instellingen.	
DWSE 6.2.3 bilateraal werkgelegenheidsbeleid (verzorgen van contacten met NRW, besprekingen met NL in het kader van het NL EU voorzitterschap, ...)	op schema
DWSE 6.2.4 opvolging OESO- beleid en studies/ comités (o.a. LEED, PIAAC, ELSA, ...)	op schema
DWSE 6.2.5 voorbereiding categoriewijziging (o.a. bijwonen van EMCO, voorbereiding EPSCO, deelname aan besprekingen op BE niveau, ...)	op schema
OD 6.3 We stemmen het subsidieapparaat af op de Europese mogelijkheden en beperkingen.	
<b>SD7. Iedereen aan het werk/iedereen participeert.</b>	
OD 7.1 Collectieve inschakeling realiseren in een reguliere context d.m.v. het implementeren van het maatwerkdecreet.	
DWSE 7.1.1 Implementeren Maatwerkdecreet	Bij te sturen



OD 7.2 Tijdelijke competentieversterkende trajecten met een lokale inslag en maatschappelijke meerwaarde realiseren door middel van de maatregel lokale diensteneconomie.	
DWSE 7.2.1 Lokale Diensteneconomie, implementatie nieuwe regelgeving	op schema
OD 7.3 Zoveel mogelijk kansen creëren via doorstroom.	
Onder deze doelstelling wordt de uitvoering van de doorstroommodule, het groeipad SE, de flankerende maatregelen gevat.	
DWSE 7.3.1 Actieplan doorstroom	Gerealiseerd
DWSE 7.3.2 Opvolging van de tender doorstroommodule ESF	Kleine afwijking
DWSE 7.3.3 Social impact Bond	Uitgesteld
DWSE 7.3.4 Doorstroom uit arbeidszorg	op schema
OD 7.4 De bevoegdheden van 6e staatshervorming inbedden in het Vlaams beleid sociale economie, met name het samenwerkingsakkoord betreffende de meerwaardeneconomie en de verdere integratie van de SINE-maatregel in de bestaande sociale economie maatregelen.	
DWSE 7.4.1 SINE	Uitgesteld
DWSE 7.4.2 Regularisering van de gesco's binnen het beleid sociale economie	op schema
<b>SD 8. Lokaal maatschappelijk surplus realiseren</b>	
OD 8.1 Verankeren van de klaverbladen lokale diensteneconomie.	
DWSE 8.1.1 klaverbladfinanciering	op schema
OD 8.2 Ondersteuning van een ruimere lokale (regie)rol optimaliseren.	
DWSE 8.2.1 Aangepast BVR regierol	Gerealiseerd
DWSE 8.2.2 Verkenning van de beleidsruimte voor Antwerpen en Gent	op schema
<b>SD 9. Investeren in een duurzame toekomst voor Vlaanderen</b>	
OD 9.1 Toegevoegde waarde creëren door duurzaam ondernemerschap.	
DWSE 9.1.1 De verdere uitrol en uitvoering van het ondersteuningsdecreet	op schema
DWSE 9.1.2 Ondersteuning van het coöperatief ondernemerschap	op schema
DWSE 9.1.3 DWSE als coachend en inspirerende partner op het terrein	Kleine afwijking
OD 9.2 Duurzaam ondernemerschap bevorderen bij besturen.	
DWSE 9.2.1 Duurzaam ondernemen binnen de overheid faciliteren en ondersteunen	op schema
OD 9.3 Ondernemers ondersteunen om het competitief voordeel MVO te benutten.	
DWSE 9.3.1 MVO in ondernemingen	op schema

////////////////////////////////////

<b>SD 10. We oefenen toezicht uit op en handhaven de regelgeving Werk en Sociale Economie en verhinderen op die manier onregelmatigheden en fraude.</b>	
OD 10.1 We voeren een kwaliteitsvol, efficiënt en effectief toezichts- en handhavingsbeleid.	
DWSE 10.1.4 Ontwikkelen en uitbouwen van handhavingsluik dienstencheque-ondernemingen	op schema
DWSE 10.1.6. Beleids- en inspectienota's en rapporten	op schema
DWSE 10.1.8 Netwerk en samenwerking	op schema
DWSE 10.1.11 Nieuwe controleronde ESF in opdracht van AA: OP 2014 - 2020	Uitgesteld
DWSE 10.1.13 Ondernemingsgerichte inspecties	Kleine afwijking
<b>SD 11. Het DWSE streeft naar een moderne efficiënte overheidsorganisatie door de interne werking voortdurend te verbeteren, een klantvriendelijke dienstverlening te kunnen garanderen en een professionele partner te zijn in relatie met belanghebbenden.</b>	
OD 11.1 Uitbouw monitoring en onderzoek.	
DWSE 11.1.1 Opmaak van een departementale strategische boordtabel	op schema
OD 11.2 Organisatieaansturing en beleidsrapportering.	
DWSE 11.2.1 Implementatie van het doelstellingenmanagement binnen het beleidsdomein	Gerealiseerd
OD 11.3 Behandelen van Parlementaire Vragen.	
OD 11.4 Acties VO-breed.	
OD 11.5 Organisatieontwikkeling en beheersing.	
DWSE 11.5.2 Procesmanagement	Op schema
DWSE 11.5.3 Ontwikkelen van de maturiteit van de organisatie	op schema
OD 11.6 ICT	
DWSE 11.6.1 Project A: Opzetten & structurele aanpassingen doorvoeren aan IT-applicaties teneinde de dienstverlening te verzekeren	op schema
DWSE 11.6.2 Project B: Opzetten VPC- platform (infrastructuur)	op schema
DWSE 11.6.3 Project C: Business intelligence	op schema
DWSE 11.6.4 Project D: Werkplek en datacenterdiensten	op schema
OD 11.7 Strategische inzet van communicatie om de organisatie (en haar doelstellingen) te versterken, zowel intern als extern".	
DWSE 11.7.1 Interne communicatie	op schema
DWSE 11.7.2 Externe communicatie	op schema
DWSE 11.7.3 Informatie-, kennis- en archiefbeheer	op schema
DWSE 11.7. 4 10 jaar DWSE	Gerealiseerd
DWSE 11.7.5 Project Werkplekdiensten 2016	op schema

////////////////////////////////////



OD 11.8 Naar een strategisch en duurzaam P&O-beleid: het ontwikkelen, implementeren, bewaken en onderhouden van een strategisch P&O-beleid, inclusief P&O-instrumenten met aandacht voor gelijke kansen en diversiteit, welzijn, preventie, veiligheid en ergonomie.	
DWSE 11.8.4 strategisch en operationeel P&O-beleid DWSE	op schema
OD 11.9 Uitwerken van een interne, integrale kwaliteitsmethodiek en coördinatie m.b.t. externe kwaliteitsborging binnen WSE en t.a.v. andere beleidsdomeinen.	
DWSE 11.9.3 Kwaliteitsmodel voor het Departement WSE	Uitgesteld
OD 11.10 Coördinatie beheersorganen en optimaliseren van structurele samenwerking m.b.t. belendende beleidsdomeinen.	
DWSE 11.10.1 Opvolging beheerscoördinatie door het DWSE	op schema
OD 11.11 Integratie van de functie van certificeringsautoriteit in de bedrijfsvoering van het DWSE	
DWSE 11.11.1 Certificeringsautoriteit	Kleine afwijking
OD 11.12 Samenwerking Federale Operatoren	
DWSE 11.12.1 Uitbouwen van een meer gestructureerde samenwerking met de federale operatoren in het kader van de overname van maatregelen 6 <sup>de</sup> staats hervorming met federaal operatorschap	Gerealiseerd
OD 11.13 Technische bijstand ESF	
DWSE 11.13.1 Organisatie van de technische bijstand ESF binnen het DWSE	Gerealiseerd
OD 12 ESF	

## 2.3 Evaluatie van de processen en controles

Om een inzichtelijker beeld te krijgen van het geheel van beleidsmaatregelen en -programma's en van de verschillende dienstverleningsprocessen binnen het departement WSE werd het voorbije jaar ingezet op gedocumenteerde beleids- en beheersstatistieken.

Via dit geïntegreerde model van beleidsstatistieken kunnen trends en evoluties in bepaalde dienstverleningen op korte en middellange termijn opgevolgd worden. Onderstaand overzicht biedt de meest recente foto van de maatregelen en dienstverleningsprocessen (begunstigden en bestedingen) van het departement.

Wat Werk betreft wordt dit overzicht vanaf januari maandelijks aangeboden aan de minister van Werk naar aanleiding van de beleidsraad.

Wat Sociale Economie betreft wordt dit overzicht het komende werkingsjaar verder op punt gesteld. In het licht van de overgang tussen verschillende systemen in kader van de schorsing van het maatwerkdecreet was een transitieperiode nodig om de maandelijkse monitoring opnieuw te reconstrueren.

## 2.3.1 Boordtabel dienstverleningsprocessen

### 2.3.1.1 Doelgroepen

De verminderingen van sociale werkgeversbijdragen voor doelgroepen worden operationeel uitgevoerd door de RSZ en DIBISS.

In het 3e kwartaal van 2016 ging het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid van start, met een hervorming van de oude doelgroepkortingen voor jongeren en oudere werknemers. De gegevens over dit nieuwe beleid zullen echter pas begin 2017 beschikbaar zijn.

Vanaf 1 januari 2017 gaan ook de resterende Activa-maatregelen in uitvoering.

De maatregel Vlaamse Ondersteuningspremie werd op 1 juli 2016 ingekanteld in het DWSE.

		2015 (hele jaar)	2015/2	2016/2	evolutie 2015/2- 2016/2
OD 1.3.2	OUDEREN				
	aantal VTE	106.177	110.322	119.742	+9%
	bedragen	291.616.018	75.557.184	81.740.424	+8%
OD 1.3.2	JONGEREN				
	aantal VTE	14.382	14.885	13.555	-9%
	bedragen	50.958.209	13.121.154	11.041.114	-16%
OD 1.3.2	ACTIVA				
	aantal VTE	19.614	19.824	20.539	+4%
	bedragen	77.732.489	19.405.531	19.418.555	0%
OD 1.7.6	GESCO				
	aantal VTE	10.948	6.521	3.316	-49%
	bedragen	81.158.509	11.852.961	5.120.238	-57%
OD 1.3.3	ERKENDE ONTHAALoudERS				
	aantal VTE	4.236	4.367	4.468	+2%
	bedragen	13.999.232	3.591.905	3.638.942	+1%
OD 1.7.10	MENTOR				
	aantal VTE	1.447	1.545	1.686	+9%
	bedragen	5.016.469	1.339.794	1.458.034	+9%
OD 1.3.3	KUNSTENAARS				
	aantal VTE	920	918	894	-3%
	bedragen	2.444.857	610.453	585.070	-4%
OD 1.3.3	HUISPERSONEEL				
	aantal VTE	23	22	20	-10%
	bedragen	131.645	32.097	24.417	-24%
OD 1.3.6	VLAAMSE ONDERSTEUNINGPREMIE			<b>2016/4</b>	
	aantal betalingsdossiers	-	-	10.903	-
	bedragen	-	-	18.126.231	-

### 2.3.1.2 Loopbaanonderbreking

		2015 (jaar)	2015	2016	evolutie t.a.v 2015
OD 3.6.3	AANMOEDIGINGSPREMIE		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	70.441	70.441	61.154	-13%
	bedragen	51.707.590	51.707.590	48.973.802	-5%
OD 3.6.4	ZORGKREDIET		okt-dec		
	aantal betalingsdossiers	-	-	827	-
	bedragen	-	-	236.635	-
OD 3.6.4	LO OPENBARE SECTOR (UITDOOF)		jan-nov		
	aantal fysieke eenheden	38.192	38.096	43.435	+14%
	bedragen	90.679.800	83.050.021	91.258.985	+10%

De maatregel Vlaams zorgkrediet werd op 2 september 2016 geoperationaliseerd in het DWSE en vervangt de federale loopbaanonderbreking voor de openbare sector.

### 2.3.1.3 Opleiding en vorming

		2015	2016	evolutie t.a.v 2015
OD 3.2.5	BETAALD EDUCATIEF VERLOF			
	aantal betalingsdossiers	6.759	6.734	-0,4%
	bedragen	65.958.141	65.488.500	-0,7%
OD 3.2.3	SOCIALE PROMOTIE			
	aantal betalingsdossiers	198	nb	
	bedragen	94.265	71.164	-25%
OD 3.3.2	ERVARINGSBEWIJS			
	aantal uitreikingen	601	539	-10%

### 2.3.1.4 Leren en werken

		2015	2016	evolutie t.a.v. 2015
OD 2.3.5	STARTBONUS		feb-dec	
	aantal betalingsdossiers	-	2.571	-
	bedragen	-	1.256.250	-
OD 2.3.5	STAGEBONUS		feb-dec	
	aantal betalingsdossiers	-	2.940	-
	bedragen	-	1.307.000	-

### 2.3.1.5 Erkenningen en vergunningen

		2015	2016	evolutie t.a.v. 2015
OD 1.1.3	UITZENDKANTOREN			
	aantal dossiers	64	64	0%
	aantal schrappingen	13	10	-23%
	Aantal erkenningen	33	33	0%
OD 1.11.4	ARBEIDSKAARTEN			
	aantal ontvangen dossiers	20.511	24.955	+22%
	aantal goedgekeurde dossiers	18.282	22.417	+23%
OD 1.11.5	BEROEPSKAARTEN			

////////////////////////////////////

	aantal ontvangen dossiers	656	682	+4%
	aantal goedgekeurde dossiers	355	385	+8%
OD 3.5.2	DIENSTENCHEQUES			
	aantal nieuwe erkenningen	-	31	-
	aantal intrekkingen	-	35	-
	aantal vrijwillige intrekkingen	-	87	-
	aantal uitgegeven dienstencheques	78.819.249	81.802.554	+4%
	<i>papier</i>	-	50.613.730	-
	<i>elektronisch</i>	-	31.188.824	-
	aantal uitbetaalde dienstencheques	78.104.611	81.571.014	+4%
	<i>papier</i>	-	51.879.142	-
	<i>elektronisch</i>	-	29.691.872	-
OD 3.5.3	OPLEIDINGSFONDS DIENSTENCHEQUES			
	aantal uitbetalingsdossiers	-	1.221	-
	bedragen	-	1.992.426	-

### 2.3.1.6 Overige maatregelen Werk

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de overige maatregelen werk die beheerd worden in de afdeling werkgelegenheidsbeleid.

De maatregel jongerenbonus werd op 1 juli 2015 ingekanteld in het DWSE.

		2015 (jaar)	2015	2016	evolutie t.a.v. 2015
OD 1.3.5	WERKHERVATTINGSTOESLAG		jan-nov		
	fysieke eenheden	12,072	12,099	11,659	-4%
	bedragen	27,488,004	25,219,396	25,074,872	-1%
OD 3.4.3	REGIONALE TOETSING		jan-dec		
	aantal dossiers	51	51	57	12%
	aantal met ontslag bedreigde werknemers	2,328	2,328	3,187	37%
OD 5.3.3	SECTORCONVENANTS		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	46	46	92	100%
	bedragen	3,790,150	3,790,150	5,905,480	56%
OD 1.7.8	Globale Projecten (UITDOOF)		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	124	124	125	1%
	bedragen	5,815,602	5,815,602	3,132,831	-46%
OD 1.7.8	DAC (UITDOOF)		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	10,466	10,466	9,158	-12%
	bedragen	8,626,177	8,626,177	7,685,829	-11%
OD 1.7.9	JONGERENBONUS (UITDOOF)		aug-dec		
	aantal betalingsdossiers	3	3	5	67%
	bedragen	3,585,300	3,585,300	2,804,006	-22%
OD 1.7.6	GESCO-contingent (regularisatiepremie)		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	2,697	2,697	1,384	-49%
	bedragen	232,890,908	232,890,908	331,632,583	42%
OD 1.7.6	GESCO veralgemeend stelsel		jan-dec		
	aantal betalingsdossiers	75,986	75,986	13,359	-82%

////////////////////////////////////





OD 9.1.	Collectieve ondersteuning SE	1	€ 959.270
OD 9.1.	Activiteitencoöperaties - bedrag	10	€ 712.178
OD 9.1. + 9.3	Subsidie-oproep MVO	15	€ 389.354
OD 7.1 + 7.2	SALK	2	€ 330.000
OD 9.3.	MVO - overheidsopdrachten	15	€ 300.000
OD 9.1.	Adviespremies	47	€ 209.854
OD 7.1.	Investeringsubsidies BW	5	€ 164.462
OD 9.1. + 9.3	Subsidie-oproep opstart coöperatie	13	€ 150.694
OD 9.1.	Trividend	2	€ 136.000
OD 9.1. + 9.3	Subsidie-oproep innovatie SE	9	€ 117.606
OD 9.1. + 9.3	Antwerp Management School	1	€ 44.223
OD 9.1. + 9.3	Onderzoek - monitoring	1	€ 40.000
OD 9.1. + 9.3	Steunpunt WSE	1	€ 8.395

### 2.3.2 Boordtabel toezicht en handhaving

Onderstaande tabel geeft de stand van zaken op 31 december 2016. In totaal werden er 2.219 onderzoeken afgerond, dit stemt overeen met 102% van het jaarobjectief.

Materie / Thema / Cluster	2016			Stand van zaken 31/12/2016		
	mens- dagen/ dossier	VTE	Objectief	aantal	% van objectief	% van lin. verwacht
Courante inspecties, klachten en meldingen						
Economische migratie (arbeidskaarten & beroepskaarten)	2.4	12.34	900	960	107%	107%
Private arbeidsbemiddeling	2.5	4.13	289	322	111%	111%
Sociale Interventie	1.5	0.60	70	66	94%	94%
Antidiscriminatie / EPA (incl. DCO)	2.25	1.34	104	103	99%	99%
Europees Sociaal Fonds	9	2.57	50	52	104%	104%
Sociale Economie	1.75	0.11	11	7	64%	64%
Activeringsmaatregelen	2	0.22	19	15	79%	79%
Tewerkstellingsmaatregelen	5	0.43	15	26	173%	173%
Competentie & Loopbaan (BEV)	0.5	0.41	175	172	98%	98%
Taaldecreet	1.25	0.24	34	35	103%	103%
Dienstenchequebedrijven	5	9.43	330	293	89%	89%
Preventief						
Quickscans DCO	0.5	0.00	0			
sociale economie LDE	2.5	1.07	75	71	95%	95%
Opleidingscheques	1.5	0.83	97	97	100%	100%

Dossiers ex-VSA					
<b>Subtotaal</b>		33.72	2169	2219	102% 102%
Diepte-onderzoeken		1.26		1.78	
<b>Totaal</b>		<b>34.98</b>			
Ondernemingsgerichte onderzoeken (experimenteel)		0.50			

### 2.3.3 Boordtabel dossiers ESF

Aantallen	ESF 07-13	ESF 14-20	YEI	EIF	AMIF	EGF	Totaal
aantal oproepen	0	16	0	19	7	1	43
aantal ingediende projecten	0	194	0	55	22	19	290
aantal goedgekeurde projecten	0	70	1	54	18	19	162
aantal coachingbezoeken	0	44	5	0	0	0	49
aantal controles on desk	768	65	3	84	0	0	920
aantal controles ter plaatse	77	12	0	17	0	0	106
aantal bezwaren	164	0	0	7	0	0	171
aantal beroepen	47	0	0	1	0	0	48
aantal controles auditautoriteit	96	0	0	12	0	0	108

### 3 Planning van het werkjaar 2017

#### 3.1 Planning van de strategische projecten 2017

##### 3.1.1 Uitwerken van een vereenvoudigd en doelmatig doelgroepenbeleid

###### **Doelgroepenbeleid: focus op jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten**

In 2017 focussen we op **3 sporen: communicatie en risicobeheersing, monitoring** en (de voorbereiding van de) **evaluatie**:

In 2017 zetten we vanuit DWSE verder in op de **communicatie** naar de klanten en partners. We volgen de afspraken met de VDAB en de federale operatoren verder op. Net zoals in de zomer 2016, bij de inwerkingtreding van het nieuwe doelgroepenbeleid, verwachten we bij de opstart van de overgangperiode begin 2017 een verhoogd aantal vragen via mail en telefoon. We houden onze website up-to-date, onder meer de rubriek 'veel gestelde vragen'. Op basis van steekproeven van de gegevens voortkomend uit de koppeling van de databanken van VDAB en RSZ/DIBISS, werd een plan opgesteld voor het beheersen van risico's. Deze **risicoanalyse zal in 2017 uitgebreid uitgevoerd** worden. Afhankelijk van de conclusies zullen operationele bijstellingen plaatsvinden en/of beleidssignalen gegeven worden. We volgen de ontwikkelingen van het doelgroepenbeleid in de andere regio's, stemmen hier verder over af en maken verdere afspraken in het kader van het samenwerkingsakkoord.

In 2016 werd reeds een **monitoringsplan** opgesteld. In 2017 wordt uitgebreid ingezet op de uitvoering van dit plan, resulterend in een gedegen kwartaalrapportering. Die zal mee de basis vormen voor eventuele bijstellingen op operationeel vlak en geeft mogelijk inzichten die leiden tot beleidsaanbevelingen. De monitoring zal zich focussen op volgende zaken: het gebruik en bereik van de maatregelen, de uitstroom van de werkzoekenden, het verbruikte budget, het aantal klantenvragen met een inhoudelijke appreciatie, de jobcreatie. DWSE zal beroep doen op het steunpunt WSE voor de uitbouw van een gedegen monitorings- en evaluatiemethodologie, alsook voor prognoses op het vlak van bereik en budget.

Gezien de omvang en het strategisch belang van deze beleidsmaatregelen, is een diepgaande **evaluatie** een absolute noodzaak. De eigenlijke evaluatie wordt pas voorzien in 2018. Om een evaluatie mogelijk te maken is een koppeling van de data via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid noodzakelijk. **In 2017 worden de noodzakelijke voorbereidingen voor de evaluatie getroffen**. Bij de goedkeuring van het doelgroependecreet werden reeds een aantal evaluatieonderzoeken vooropgesteld. We werken een timing uit en we volgen verder lopend evaluatieonderzoek m.b.t. loonkostsubsidies en dergelijke op. Binnen het VIONA-budget zijn middelen voorzien om eind 2017 een langer lopend evaluatieprogramma (2017-2020) op te starten rond de impact van het nieuwe loonkosten- en doelgroepenbeleid (incl. taks shift) voor de Vlaamse arbeidsmarkt.



Via **deelname aan het Vlaams partnerschap en diverse sectorale partnerschappen** houden we een vinger aan de pols met betrekking tot de concrete uitvoering van het decreet alternerende overeenkomst. We werken ook mee aan de **uitbouw** van een goede **monitoring** m.b.t. alle componenten van het erkennen van leerbedrijven.

In 2017 wordt ook toegewerkt naar een **hervorming** in het kader van duaal leren en werken **met betrekking tot incentives voor bedrijven door het hervormen van de huidige start- en stagebonus en de mentorkorting.**

## **2. Geïntegreerd systeem van extern kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten**

Op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader (met een set van indicatoren en descriptoren) worden stappen gezet in de richting van de **uitwerking van een kwaliteitstoezicht**. De belangrijkste principes uit dit kader en dit toezicht zullen in 2017 verankerd worden in een **decreet**. Het departement WSE zal in 2017 in samenwerking met het departement Onderwijs mee het wetgevend dossier voor dit decreet vormgeven door het verzamelen van standpunten bij de toezichthouders van Werk (VDAB en SYNTRA Vlaanderen) en deze te vertalen tot werkbare compromissen.

## **3. Erkennen van verworven competenties (EVC)**

In 2017 zetten we in op het verder concretiseren en **uitrollen van de toekomstvisie op EVC** die werd uitgeschreven door de werkpartners. Centraal staat de doelstelling om in samenwerking met VDAB, SYNTRA Vlaanderen, sociale partners en sectoren een actieplan uit te werken om Mijn Loopbaan en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) sterker 'in de markt' te zetten bij groepen die er momenteel weinig of geen gebruik van maken.

**Het Departement WSE zal in samenwerking met het Departement Onderwijs in 2017 ook verder werken aan een ontwerpdecreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake het erkennen van competenties.** In dit decreet zal het kwalificerende spoor van EVC verankerd worden via het werken met uniforme EVC-standaarden gekoppeld aan de Vlaamse kwalificatiestructuur. Daarbij zullen we ook een structurele aanpak uitwerken als alternatief voor de huidige werking van de ervaringsbewijzen.

## **4. Visie 2050**

In uitvoering van de lange termijnstrategie van de Vlaamse regering Visie 2050 zetten we samen met onderwijs een transitieruimte op voor de transitieprioriteit **"levenslang leren in een dynamische levensloopbaan"**. Uitgaande van de toekomstverkenning door de steunpunten Werk en Onderwijs werken we samen met stakeholders en voorlopers aan een toekomstbeeld voor het leren en werken in 2050.

### 3.1.4 Opleidingsincentives

De sociale partners bereikten op 23 november 2016 een onderling akkoord omtrent hun zienswijze op de hervorming van de opleidingsincentives. In 2017 wil de minister van Werk in overleg met de sociale partners **komen tot een hervorming van de opleidingsincentives voor werkenden**. Het **DWSE ondersteunt de minister** hierin door de voorbereiding van eventuele nota's. Tevens zal het **DWSE het wetgevend werk op zich nemen** na een politiek akkoord over de hervorming, en zal het **ook zorgen voor de uitvoering** ervan.

In afwachting van de definitieve start van de hervormde opleidingsincentives en naar aanleiding van een audit van het Rekenhof over de erkenningen van opleidingen in kader van BEV, maakt het departement verder werk van **kortetermijnmaatregelen** in functie van een **beter beheer en toezicht op de maatregel BEV**. Daartoe behoort ook het finaliseren van een actieplan van de erkenningscommissie opleidingen. Dat voorzien is in het eerste kwartaal van 2017.

Daarnaast zal het departement ook het geheel van acties die deel uitmaken van **de Europese Skills agenda** verder opvolgen en acties voorstellen waar nodig. In dit verband werd recent de eerste aanbeveling **rond 'Upskilling Pathways'** goedgekeurd. Samen met de collega's van Onderwijs dient werk gemaakt te worden van een **implementatieplan** tegen eind 2017.

Tot slot onderzoeken we via een **transnationaal ESF-project** hoe partnerschappen en innovatieve vormen van samenwerking een hefboom kunnen zijn om te innoveren op het vlak van onderwijs, levenslang leren en competentiebeleid, om zo te komen tot duurzaam en innovatief ondernemen. Het project loopt tot 30 juni 2019, met de mogelijkheid tot disseminatie van 1 juli 2019 tot 31 december 2019.

### 3.1.5 Dienstencheques

Op 1 januari 2016 werd het stelsel van de dienstencheques ingekanteld in het departement. De integratie van de materie is ondertussen een feit maar de maatregel zal in 2017 nog de nodige opvolging vereisen.

Sinds 1 januari 2016 staat Sodexo Pass NV in voor de **operationele opvolging** van het systeem. In het kader van de toegekende opdracht zal eind 2016/begin 2017 een systeemonderzoek plaatsvinden bij de uitgiftemaatschappij, dat deels zal worden uitgevoerd door een externe partner, Deloitte. De resultaten van dit onderzoek moeten de administratieve entiteit zekerheid bieden over de correcte verwerking van alle gegevens en een afdoende uitvoering van de overheidsopdracht. Anderzijds zullen de resultaten ook gebruikt worden om een beslissing omtrent het verlengen van de opdracht te onderbouwen.

De opvolging van de uitvoering van de uitgiftemarkt blijft ook in 2017 een aandachtspunt. De praktijk leert dat de uitvoering van de opdracht door Sodexo niet altijd vlekkeloos verloopt. Uit de

//







Daarnaast maken we werk van een gedegen **monitoring** en zetten de **kijrtlijnen** uit voor een **evaluatie**. Hiermee spelen we in op de vraag van de regering en de sociale partners in het VESOC naar een halfjaarlijkse rapportering m.b.t. de arbeidsmarktpositie van kansengroepen en de effecten op langere termijn van het nieuwe beleid.

We dragen ook verder zorg voor **een goede afwikkeling van de transitieperiode**. We blijven instaan voor een correcte afhandeling van de lopende projecten. Het betreft hier de opvolging en laatste uitbetaling van de laatste loopbaan- en diversiteitsplannen, ervaringsfondsprojecten, diversiteitsprojecten en structurele projecten die goedgekeurd werden vóór eind 2015. Voor de loopbaan- en diversiteitsplannen omvat de opvolging ook procesbegeleiding, die het Departement WSE vanaf september 2016 –in light vorm– heeft overgenomen.

De **strijd tegen arbeidsgerelateerde discriminatie** blijft in 2017, net als in 2016, bovenaan de agenda. Het actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) vormt hierbij de leidraad. In 2016 werd het ABAD geactualiseerd. In 2017 zal het Departement WSE uitvoering geven aan de acties die binnen dit vernieuwde actieplan werden opgenomen. Zo zullen we in 2017 een sensibiliseringscampagne lanceren om alle vormen van discriminatie bespreekbaar te maken op de werkvloer. Achterliggend willen we ook slachtoffers en getuigen informeren over hun rechten en hen sensibiliseren om melding te maken bij de bevoegde instanties. Ook sectoren willen we, via het instrument van de sectorconvenants, blijvend stimuleren om een degelijk non-discriminatiebeleid uit te bouwen met aandacht voor het opzetten van systemen van zelfregulering. Speciale aandacht gaat uit naar de dienstenchequesector, samen met hen willen we in 2017 het actieplan ter bestrijding van discriminatie binnen de dienstencheque-sector finaliseren. Eind 2017 zal het beleid inzake de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt geëvalueerd worden.

### 3.1.7 Hervorming streekbeleid

Sinds augustus 2016 zijn de eerste nieuwe samenwerkingsverbanden van start gegaan in het kader van de **ESF-oproep versterkt streekbeleid**.

De laatste goedgekeurde projectvoorstellen (uit de derde indieningsperiode begin 2017) zullen starten op 1 juli 2017. Alle projecten lopen af op 31/7/2019.

De bedoeling van de oproep is om de bestuurs- en daadkracht van het streekbeleid te versterken. Zelf gekozen partnerschappen, met een grotere betrokkenheid van de lokale besturen en een groter engagement van de lokale stakeholders, moeten leiden tot een meer gedragen streekvisie en daaraan gekoppelde acties.

Alhoewel vaak de bestaande ERSV-RESOC-structuren (mee) aan de kar trekken bij de meeste projectvoorstellen, al dan niet in een vernieuwd partnerschap, en de betrokkenheid van steden en gemeenten vooralsnog vooral pro-forma lijkt, merken we toch ook aanzetten tot vernieuwing en grotere actiegerichtheid. Ook merken we op het terrein een veranderbereidheid bij medewerkers en aangescherpte verwachtingen bij sommige stakeholders.

////////////////////////////////////

Om het versterkte streekbeleid een kans te geven, wil het departement - naast het **financieel faciliteren van de samenwerkingsverbanden** en de opvolging ervan binnen het kader van de oproep - de partnerschappen en hun projecten ook grondig **monitoren en evalueren, de goede praktijken inventariseren en verspreiden**, en er de kritische succesvoorwaarden voor een bestuurskrachtig streekbeleid uit detecteren met het oog op de toekomst na 31/7/2019.

Tegelijkertijd zal er nagegaan worden of en op welke nieuwe beleidsmaatregelen er **ruimte** gegeven kan worden aan de partnerschappen bij het uitwerken en implementeren van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, vanuit zowel het beleidsdomein werk als sociale economie. Dit kan zowel gaan om een versterkte (operationele) samenwerking tussen de partnerschappen en de VDAB, als om visievorming over het geven van meer beleidsruimte aan de grote steden en het verder onderzoeken daarvan.

### 3.1.8 Implementatie maatwerkdecreet

Op 26 januari 2016 besliste de Raad van State tot een schorsing van het maatwerkbesluit. Als gevolg hiervan trad de oude regelgeving beschutte en sociale werkplaatsen opnieuw in werking vanaf 8 februari 2016. Voortuitdenkend op een mogelijke vernietiging werden reeds in 2016 alle prestatiegegevens en individuele fiches voor doelgroepwerknemers in beschutte en sociale werkplaatsen voor de maatwerkperiode opgevraagd en verwerkt. In november 2016 werd – na onderhandelingen met de werkgeversorganisaties (Groep Maatwerk en SST) - een principeakkoord tot een hernieuwd maatwerkbesluit ondertekend. In het principeakkoord bevestigen alle partijen expliciet om de stap naar een maatwerkregelgeving te zetten.

#### 1. BVR Maatwerk Bis

Het principeakkoord zal verankerd worden in een hernieuwd besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het maatwerkdecreet, dat het geschorste maatwerkbesluit zal opheffen. Dit proces werd reeds opgestart in november 2016, en een definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering wordt verwacht in maart 2017.

#### 2. Compenserende maatregelen

Het departement zal een compensatieregeling uitwerken via een besluit van de Vlaamse Regering voor de werkplaatsen die financieel benadeeld werden door de enveloppefinanciering in 2015 (t.o.v. de voormalige regelgeving beschutte en sociale werkplaatsen). Dit BVR zal volgend op het hernieuwde maatwerkbesluit in 2017 aan de Vlaamse Regering voorgelegd worden, maar slechts op voorwaarde dat de rechtsvoerende werkplaatsen aan het Departement een formeel engagement aantonen om de klacht bij de Raad van State in te trekken

#### 3. Simulaties - monitoring

Er is gekozen voor een directe overgang van de regelgevingen beschutte en sociale werkplaatsen naar de nieuwe regelgeving op 1 januari 2019. In 2017 wordt een rapporteringsmodule ontworpen

////////////////////////////////////

waarmee minimaal 1 jaar voor de inwerkingtreding van het hernieuwde maatwerkdecreet aan de werkplaatsen duidelijke simulaties zullen kunnen worden voorgelegd.

Daarnaast wordt de toeleiding van doelgroepwerknemers naar de werkplaatsen gemonitord en wordt in samenspraak met VDAB het ICF-instrument blijvend geëvalueerd, en bijgestuurd indien nodig. Alle partijen nemen acties nemen om de toeleiding van doelgroepwerknemers naar de werkplaatsen en de doorstroom van sterkere profielen naar een reguliere job te bevorderen.

Tot slot voorziet het akkoord in garanties om de begroting op sectoraal niveau binnen de perken te houden, aangezien wordt afgestapt van een maximumbedrag op het niveau van de individuele werkplaatsen. In 2017 wordt de impact van de regelgeving op de begroting via simulaties opgevolgd.

#### **4. Administratief-technisch comité**

In het licht van deze simulaties wordt een administratief-technisch comité opgestart met vertegenwoordigers van de administratie en de koepelorganisaties. Binnen dit comité zal o.m. de werking van de berekeningsmotor maatwerk (SUMO) geduid worden. Mochten er – met respect voor de regelgeving en de determinanten van de authentieke bronnen – interpretatieproblemen rijzen, kan SUMO worden bijgestuurd, evenwel zonder de vooropgestelde timing van de simulaties (cf. principeakkoord) te vertragen. Indien nodig zullen de werkplaatsen bij de simulaties via een disclaimer geïnformeerd worden over de nog uit te voeren aanpassingen en de verwachte impact op de simulaties. Bijkomend zal in 2017 het departement WSE samen met de koepels een gezamenlijk actieplan naar de werkplaatsen uitwerken om de techniciteit en de specifieke procedures in functie van de berekenings- en betalingsmodules eigen te maken aan de werkplaatsen.

#### **5. Rechtsprocedure**

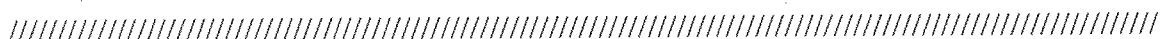
DWSE werkt samen met Eubelius in de rechtsprocedure voor de Raad van State. Het definitieve arrest van de Raad van State wordt in het 2e of 3e kwartaal van 2017 verwacht. Gezien het auditeursverslag van oktober 2016 de volledige vernietiging van het maatwerkbesluit adviseert, lijkt dit het meest waarschijnlijke scenario.

#### **6. Operationeel**

In 2017 zal de operationele afhandeling van het definitieve arrest voorbereid worden. In het geval van een volledige vernietiging zullen de werkplaatsen subsidies ontvangen volgens de regelgevingen beschutte en sociale werkplaatsen. Meer bepaald zullen deze subsidies worden verrekend (bijpassing of terugvordering) met de reeds ontvangen maatwerkveloppes (inclusief de atypische dossiers).

#### **7. ESF**

In 2017 zal uitvoering worden gegeven aan de ESF-oproep inzake doorstroom binnen beschutte en sociale werkplaatsen, en de ESF-tender inzake samenwerking tussen de sociale en reguliere economie.



### 3.1.9 Individueel maatwerk

In navolging van de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 6 januari 2014 werd de SINE-maatregel geregionaliseerd op 1 juli 2014.

Op 30 oktober 2015 besliste de Vlaamse Regering reeds over de eerste contouren van een **hervorming van de SINE-maatregel** met de goedkeuring van de conceptnota 'naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie'. De juridische uitwerking en cijfermatige analyse werden gestart, maar verdwenen -in samenspraak met het kabinet- tijdelijk naar de achtergrond door de schorsing van het besluit 'maatwerk bij collectieve inschakeling'.

Uit deze analyse bleek onder meer nogmaals het belang van de SINE-betoelaging voor een groot deel van de LDE-voorzieningen. Bij een hervorming van de SINE is de leefbaarheid van de lokale diensteneconomie een belangrijk aandachtspunt. Ook andere knelpunten in het kader van lokale diensteneconomie worden in functie van een optimalisering van het beleid meegenomen in de afstemming, **verfijning en verdere uitwerking van het concept individueel maatwerk**.

Begin 2017 zal een uitgebreide financiële impactanalyse rond de uitwerking van individueel maatwerk worden gemaakt. We streven ernaar om op basis hiervan een eerste versie van de conceptnota **"Naar een transparant en eenduidig ondersteuningskader binnen sociale economie"** voor te leggen aan het kabinet Sociale Economie. Dit is het startpunt voor een formele consultatie van de stakeholders. Het is de ambitie om in de zomer van 2017, na de afhandeling van het regelgevend proces rond collectief maatwerk, een goedkeuring van de conceptnota op de Vlaamse Regering te bekomen. Daarna zal ook de reguleringssimpactanalyse voor individueel maatwerk worden afgewerkt, en zal het verdere regelgevend proces vorm krijgen door middel van een **voorontwerp van decreet individueel maatwerk**.

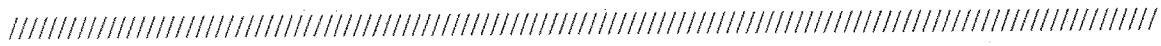
Binnen deze timing kan de uitrol van het individuele maatwerk gelijk sporen met de voorziene inwerkingtreding van het (nieuwe) besluit collectief maatwerk op 1 januari 2019.

### 3.1.10 Operationalisering van de strategische boordtabel toezicht en handhaving

N.a.v. de 6e staatshervorming heeft de Afdeling Toezicht en Handhaving haar visie ontwikkeld inzake de uitvoering van inspectietaken en de wijze van handhaving. In 2016 werd daartoe een strategisch project opgezet i.k.v. verdere uitwerking en operationalisering van de strategische boordtabel.

Volgende **mijlpalen** worden vooropgesteld:

- **Visie-oefening:** De gemaakte visie-oefening dient verder uitgedragen te worden en concrete toepassing te krijgen in de werking van de afdeling. Daarnaast wil de Afdeling Toezicht en Handhaving vanuit de eigen visie-oefening de link leggen naar de strategische oefening van het Departement.





gegevensbronnen bevatten immers betrouwbare gegevens die reeds in meerdere overheidsprocessen gebruikt worden en aldus het departement toelaten haar dienstverlening te vereenvoudigen en end-to-end te digitaliseren.

In 2017 bouwen we via dit strategisch project verder aan de data integratie in onze dagelijkse werking en optimaliseren we onze klantenbeleving. Concreet wordt in 2017, door de ontsluiting van de noodzakelijke gegevensbronnen, de processen inzake de arbeids- en beroepskaarten alsook de aanwervingsincentive vergaand **geautomatiseerd**. Daarnaast wordt er ingezet op **ontsluiting van bijkomende databanken** (vb. pensioenkadaster) in het kader van bestaande maatregelen zoals dienstencheques, VOP en Vlaams Zorgkrediet. Een belangrijk speerpunt binnen dit kader is tevens de doorgedreven integratie met **het e-loket voor ondernemers**. Via deze centrale toegangspoort zal de ondernemer een volledig zicht krijgen op al zijn dossiers binnen het beleidsdomein WSE. De eerste maatregelen die binnen dit loket ontsloten zullen worden zijn de VOP en de aanwervingsincentive. Om dit tot een goed eind te brengen, bouwen we verder aan ons intern serviceplatform.

Door deze verdergaande digitalisering van onze dienstverlening genereren we als departement ook steeds meer data. Het potentieel van deze data wordt momenteel echter niet volledig benut. Data zou nog meer dan vandaag een rol moeten spelen in de kerntaken die we opnemen. Zo kunnen predictieve **data-analyses** bijdragen tot beter onderbouwde beleidsbeslissingen en begrotingsprognoses. Technieken van datamining kunnen bijdragen tot een betere fraudedetectie. Via open data kunnen we de klantbeleving (politieke klanten, sociale partners, parlementairen, ...) verbeteren en de rapporteringslast verminderen.

Onder externe begeleiding zet het departement ook in op dit aandachtsgebied. Concreet wordt in 2017 een **dataroadmap** en een **implementatiestrategie** ontwikkeld waarbij de focus ligt op data-cultuur, data- architectuur, data- vaardigheden, data- governance en data- interpretatie. Tegelijkertijd zetten we verder in op enkele strategische projecten die een meer urgente aanpak vragen. Vooreerst worden er **management score cards** opgezet die alle relevante informatie per dienstverleningsproces groeperen. Een eerste ontwerp wordt uitgewerkt rond maatwerk, arbeidskaarten en betaald educatief verlof tegen eind april. Naast de management score cards wordt ook de ontwikkeling van **policy score cards** (bevatten beleidsrelevante informatie) en **public score cards** (ontsluiting van informatie over onze dienstverlening naar het brede publiek voorzien. Een eerste versie van deze rapporten wordt voorzien in de 2<sup>de</sup> helft van 2017. Tot slot wordt verder ingezet op de inbedding van het **big data project** rond WSE-maatregelen in Vlaamse ondernemingen en experimenten toegespitst op de problematiek van fraudedetectie en risicoanalyse.

### 3.1.12 Opmaak van een tweede Vlaams Afsprakenkader voor ESF 2014-2020

**Opmaak van een Vlaams Afsprakenkader (VAK 2) waarin de middelen worden vastgesteld voor de uitvoeringsperiode 2017-2018 van het operationeel programma ESF 2014 - 2020.** Op basis van de resultaten van de eerste jaren van het programma en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wordt vanaf januari 2017 een voorstel van budgetverdeling opgemaakt dat wordt afgetoetst bij de stakeholders, met name de sociale partners, lokale besturen en institutionele partners. Na agendering op Maco, Beleidsraad en IKW wordt het VAK 2 tegen eind september 2017 bekrachtigd

////////////////////////////////////

als mededeling aan de VR. Daarna kunnen nieuwe ESF-oproepen worden gelanceerd die binnen dit nieuwe VAK kaderen.

### 3.1.13 Strategische oefening: Alle talenten aan de slag

Midden 2016 werd een strategische oefening gestart om binnen het departement te komen tot een gedragen **visie** en **missie** waarbij één van de leidende principes de **klantfocus** is. We willen een zo goed mogelijke dienstverlening waarborgen met en voor onze klanten. Onder het motto **alle talenten aan de slag** willen we dit ideaal tot in alle hoeken van het departement uitdragen.

WERF1: De verhalenbundel "Alle talenten aan de slag"

"Alle talenten aan de slag" is de slagzin voor het uitwerken van de visie en missie en dit slaat niet enkel op het maatschappelijk verschil dat het departement wil maken maar ook op de dienstverlening die het departement ontwikkelt en op de actieve rol van onze medewerkers in het ontwerpen en het uitvoeren ervan. In deze werf werken we samen met de werknemers aan een verhalenbundel over het departement WSE met zijn visie, missie en waarden.

WERF2: Wie zijn onze klanten?

Veel diensten die we onze klanten aanbieden doen we samen met andere organisaties. Het is van primordiaal belang om de relatie met de diverse partners op een efficiënte en effectieve manier te beheren en dienstverlening in samenspraak met de klant uit te werken. Binnen de strategische oefening neemt het in kaart brengen van deze "delivery partners" een belangrijke plaats in.

WERF3: Types dienstverlening

Ook onze dienstverlening willen we op een coherente manier in kaart brengen. Ze werden onderverdeeld in vier typen: directe dienstverlening, programmatorische of projectmatige dienstverlening, impulsgerichte dienstverlening en beleidsondersteuning en -ontwikkeling. Het beschrijven van deze type diensten moet ons helpen om de belangrijke ondersteunende diensten (HR, ICT, marketing en communicatie etc.) goed af te stemmen op onze kerntaken, maar ook om de rol van Toezicht en Handhaving en de Studiedienst te versterken om een kwaliteitsvolle dienstverlening te verzekeren.

WERF 4: Drie dienstverleningen gewikt en gewogen

Concreet gaan we bij drie van onze producten bekijken hoe de klant ons ervaart en wat we kunnen verbeteren aan onze dienstverlening. In 2017 lanceren we drie pilootprojecten op basis van de service design methodiek (adviespremies, mentorkorting, single permit). Er is ruimte voorzien voor medewerkers zich deze methodiek eigen te maken zodat ze nadien de verbetering van andere dienstverleningen kunnen begeleiden.

Dag van de Medewerker



Het resultaat hiervan wordt via een interactief programma op de “dag van de medewerker” voorgesteld aan alle medewerkers. Dit zal meteen de start inluiden van een nieuw departement met een sterk identiteitsbesef en een klantgedreven dadendrang.

## **3.2 Planning van de overige projecten 2017**

De overige projecten worden opgevolgd via een centraal opvolgingssysteem. Naast de pure WSE-projecten rapporteren we ook in 2017 op de verscheidene doelstellingen en acties van allerlei horizontale plannen en de regelgevingsagenda. Dit zal (grotendeels) gebeuren via de opvolgingstool Traject.

## **3.3 Planning van de processen en controles**

### **3.3.1 Boordtabel dienstverleningsprocessen**

De boordtabel wordt verder geoptimaliseerd in het kader van het strategisch project “Naar een data-gedreven departement”. We continueren intussen de permanente monitoring van de maatregelen en rapporteren hierover met regelmaat aan de politiek verantwoordelijken, onder andere via een maandelijkse rapportering op de beleidsraad Werk.

### **3.3.2 Boordtabel toezicht en handhaving**

Voor wat toezicht en handhaving betreft voorzien we net als voorgaande jaren de opvolging in een afzonderlijke boordtabel, met als doel een programmatorische aanpak van toezicht en handhaving die een evenwichtige spreiding mogelijk maakt van de inspectieronden over de legislatuurtermijn met aandacht voor de beleidsdoelstellingen. Deze legislatuurboordtabel wordt zoals steeds vertaald naar een jaarlijkse boordtabel waarbij per materie streefcijfers voor de afdeling toezicht en handhaving worden bepaald.

## **4 Doelstellingen opgelegd door regeringsafspraken**

### **4.1 Aanbevelingen Audit Vlaanderen**

Tijdens de laatste opvolgingsronde werd één aanbeveling met uiterste streefdatum 30/09/2016 opgevolgd. Het betreft de aanbeveling over het integriteitsbeleid. Deze aanbeveling werd geformuleerd tijdens de validatie-audit bij het VSA WSE uit 2010 (1001 020), dat sinds 2015 is ingekanteld in het departement.

Gezien de werkzaamheden binnen het departement om de missie en visie te formuleren en dit op een intensieve, participatieve manier, stelde het departement de status “Lopend” voor en gaf als nieuwe streefdatum 31/12/2017. De nieuwe streefdatum werd door Audit Vlaanderen als realistisch beoordeeld gezien de omvang van het te lopen traject.

////////////////////////////////////

Voor deze aanbeveling worden in de loop van 2017 verschillende acties ondernomen om instrumenten in te zetten die zowel gericht zijn op het voorkomen als op het detecteren van integriteitsaantastingen. Naast de aanbeveling over het integriteitsbeleid, staat ook de aanbeveling over het bedrijfscontinuïteitsmanagement nog open. Ook dit zal in 2017 opgenomen worden.

## 4.2 Uitvoering kerntakenplan

De af te bouwen processen situeren zich rond maatregelen die niet (meer) bijdragen aan de beleidsdoelstellingen en waarvan in enkele gevallen ook expliciet een uitdoofscenario of regulariseringstraject werd aangekondigd in de beleidsnota's. Er zijn ook een reeks maatregelen vatbaar voor optimalisatie. De uitgebreide rapportering over het kerntakenplan werd opgenomen in de rapportering klantgerichte overheid die in de helft van 2016 werd opgeleverd.

Titel		Status
Afbouw: Dossierbehandeling ikv projecten BUITENSCHOOELSE KINDEROPVANG	●	2016 - tweede jaarhelft - Gerealiseerd
Afbouw: Dossierbehandeling ikv projecten DERDE ARBEIDSCIRCUIT	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Afbouw: Dossierbehandeling ikv projecten GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Afbouw: Dossierbehandeling ikv projecten INVESTERINGSSUBSIDIES	●	2016 - tweede jaarhelft - Kleine afwijking
Afbouw: Dossierbehandeling ikv projecten SOCIALE PROMOTIE	●	2016 - tweede jaarhelft - Uitgesteld
Afbouw: Dossierbehandeling ikv WERKERVARINGSPROJECTEN	●	2016 - tweede jaarhelft - Gerealiseerd
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor ARBEIDSZORG-projecten en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor BESCHUTTE WERKPLAATSEN en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Kleine afwijking
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor SOCIALE WERKPLAATSEN en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Kleine afwijking
Optimalisatie: Economische Migratie: behandelen van aanvragen voor arbeidskaarten en beroepskaarten	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv de subsidiëring van ERKENDE REGIONALE SAMENWERKINGSVERBANDEN	●	2016 - tweede jaarhelft - Gerealiseerd
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor ERVARINGSBEWIJZEN	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor erkenningen INVOEGBEDRIJVEN en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv aanvragen voor erkenningen LOKALE DIENSTENECONOMIE-projecten en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Gerealiseerd

////////////////////////////////////

Optimalisatie: Behandelen van dossiers ikv Loopbaan en diversiteitsbeleid	●	2016 - tweede jaarhelft - Gerealiseerd
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv ONDERSTEUNING ONDERNEMERSCHAP & MVO	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv dossiers REGIONALE TOETSING	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv SECTORCONVENANTS	●	2016 - tweede jaarhelft - Nog niet gestart
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv erkenning Uitzendkantoren	●	2016 - tweede jaarhelft - Nog niet gestart
Optimalisatie: Dossierbehandeling ikv de subsidiëring van VIA	●	2016 - tweede jaarhelft - Uitgesteld
Optimalisatie: Behandelen van aanvragen voor AANMOEDIGINGSPREMIES en realiseren van betalingen	●	2016 - tweede jaarhelft - Op schema

### 4.3 Opvolging personeelsbesparingen

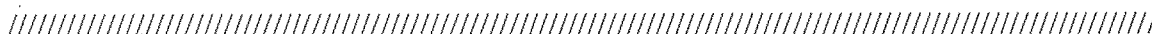
In het regeerakkoord werd een verdere personeelsbesparing aangekondigd. Voor het departement WSE geldt een verdere afbouw van het personeel tot 302 koppen tegen 31/12/2019. In het voorliggende personeelsplan (zie 7.2) worden nog 307 koppen opgenomen. In de volgende personeelsplannen zal, door natuurlijke uitstroom, het effectief verder afgebouwd worden tot de opgelegde 302 koppen. Met de huidige uitstroombrognoses en reeds aangekondigde pensioneringen zal dit aantal gehaald worden.

## 5 Doelstellingen m.b.t. welzijn

DWSE zet sinds enkele jaren sterk in op welzijn, veiligheid en preventie. Binnen de globale HR-strategie vormt dit een belangrijk thema waar een aantal principes en acties worden vooropgesteld. De focus wordt voornamelijk gelegd op preventie, met name het in de eerste plaats proberen te voorkomen van mogelijke risico's of (potentiële) schade. Het concretiseren van de acties gebeurt onder meer in overleg met de preventieadviseur(s) en andere relevante partners, en ontsluit de diverse problematieken binnen het thema welzijn, zoals onder meer arbeidsveiligheid, werkhygiëne, bedrijfsgezondheidszorg, psychosociale aspecten, ergonomie, enz...

Het welzijnstraject dat in 2016 werd opgezet, zal ook in 2017 verdergezet worden. Hierbij wordt sterk ingezet op het welzijnsbeleid voor wat betreft de thematieken veiligheid op de werkvloer, werkbaar werk/ omgaan met werkdruk en ergonomisch verantwoorde werkplek.

1. Veiligheid op de werkvloer en daarbuiten
  - DWSE blijft actief lid van de Werkgroep Welzijn (Ellipsgebouw), waar thema's veiligheid en preventie aan bod komen.

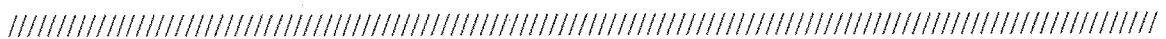


- DWSE werkt intern actief rond veiligheid en preventie met de zonevrijwilligers, brandblusvrijwilligers en de EHBO-vrijwilligers (werkgroep), dewelke hierrond regelmatig worden geïnformeerd en worden bijgeschoold.
  - Aandacht voor specifieke doelgroepen waar extra actie voor moet ondernomen worden, zoals ondermeer inspecteurs en loketfuncties (vb. specifiek medisch onderzoek, specifieke vaccinatie, enz.).
  - ...
2. Werkbaar werk/ omgaan met werkdruk
- Actief sensibiliseren rond welzijn op het werk via diverse campagnes als "Stressles(s)", aanspreekpunten welzijn, bevragingen (vb. Stressbalancer) enz.
  - Aanbod m.b.t. VTO, coaching, loopbaanbegeleiding, mobiliteit, enz. in het kader van werkbaar werk (vb. intern coach- en klankbordteam)
  - Aanbod (re)integratietrajecten en (her)oriëntatietrajecten
  - Infosessies rond omgaan met werkdruk, voorkomen van/ detecteren signalen burnout, enz. voor medewerker en voor leidinggevenden
  - ...
3. Ergonomisch verantwoorde werkplek
- Verdere uitrol van het pilootproject "ergonomische zit- en sta-alternatieven" met een aanbod aan ergonomisch verantwoorde zit- en sta-toestellen, inclusief infosessies en gebruikersadvies van de interne ergocoaches mbt gebruik van de toestellen en ergonomische inrichting van de werkplek (beeldschermwerker)
  - Stressles(s) congres dat in 2016 in het teken stond van ergonomie (zithouding, inrichting werkplek, RSI, enz.) zal verder uitgerold worden in 2017 met aandacht voor sensibilisering
4. Algemeen
- Constant informeren over welzijn, preventie, veiligheid en ergonomie via interne nieuwsbrieven en intranet
  - Duidelijke communicatie m.b.t. aanspreekpunten en contactpersonen (aparte intranetpagina)
  - Deelname aan de jaarlijkse rondgang en verbeterpunten doorvoeren

## 6 Doelstellingen m.b.t. diversiteit en gelijke kansen

DWSE zet net als in 2016 opnieuw in op een globaal HR-beleid met aandacht voor alle personeelsleden, waaronder o.m. personeelsleden van allochtone afkomst, personeelsleden met een arbeidshandicap, ervaren werknemers, enz.

Waar nodig worden nog extra (specifieke) acties ondernomen om ervoor te zorgen dat deze inclusieve aanpak kan slagen. In de praktijk zijn dit voornamelijk sensibiliseringsacties om elk personeelslid mee te nemen in het HR- en organisatiegebeuren en deelacties m.b.t. diverse HR-thematieken in de vorm van infomomenten, trainingssessies, coaching of andere vormen van individuele of collectieve begeleiding. Het hele VTO-beleid (vorming, training en opleiding) een



aanbod voor elk personeelslid om zich verder te ontplooiën op vlak van kennis/ expertise, competenties en vaardigheden, rekening houdend met de beperkingen én mogelijkheden van de doelgroep. Ook bij het efficiënt en optimaal inschakelen van onze personeelsleden, wordt aandacht besteed aan kwetsbare groepen, door met hen in dialoog te gaan en mee te zoeken naar hun plaats in de organisatie (intern mobiliteitsbeleid). Daarnaast wordt er nog steeds specifiek aandacht besteed aan diversiteit en gelijke kansen in het kader van werving en selectie, bij onder meer het uitschrijven van vacatures, stage-aanbod, enz.

Het DWSE blijft ernaar streven om de "diversiteitsreflex" als rode draad door de organisatie, en aldus door het HR-beleid, te laten lopen. Acties hieromtrent worden voorbereid en uitgevoerd op maat van de organisatie en de personeelsgroep, in samenspraak met management en medewerkers, en binnen de krijtlijnen van de regelgeving en richtlijnen van de Vlaamse Overheid.

## 7 Financiën en personeel

### 7.1 Financiële rapportering

Onderstaande tabel geeft de financiële rapportering o.b.v. het procesoverzicht OP 2017 (beleidskredieten).

OD	Procesnummer (OP)	Proces	Begrotingsartikel(s)	Basisallocatie
1.1	1.1.3	Uitzendkantoren	nvt	
1.3	1.3.2	Doelgroepkortingen	JB0-1JDG2AO-WT	1JD143/1JD144/1JD145/ 1JD146/1JD147/1JD171
1.3	1.3.2	Activeringen Werk (uitdovend)	JB0-1JDG2AM-WT	1JD137/1JD138/1JD139/ 1JD140
1.3	1.3.3	Sectorale kortingen	JB0-1JDG2AP-WT	1JD150/1JD151/1JD152/ 1JD153/1JD154/1JD170
1.3	1.3.3	Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden	JB0-1JDG2AD-WT	1JD208
1.3	1.3.5	Werkhervattingstoelage 55+	JB0-1JDG2AR-WT	1JD164
1.3	1.3.6	VOP	JB0-1JDG2AU-WT	1JD173
1.6	1.6.3	Arbeidszorg	JB0-1JEC2AD-WT	1JE216
1.7	1.7.6	Projectgesco	JB0-1JDG2AD-WT	1JD201
1.7	1.7.6	WEP	JB0-1JDG2AD-WT	1JD202
1.7	1.7.6	DAC	JB0-1JDG2AD-WT	1JD203
1.7	1.7.6	Contingentgesco's (KB 474) - overgeheveld naar bestuurskunde	JB0-1JDG2AD-WT	1JD210
1.7	1.7.7	Facultatieve subsidies tav partners in het werkveld	JB0-1JDG2AA-WT	1JD100/1JD103/1JD110/ 1JD211
1.7	1.7.8	Startbaanovereenkomsten Globale Projecten (uitdovend)	JB0-1JDG2AS-WT	1JD141

////////////////////////////////////

1.7	1.7.8	Startbaanovereenkomsten - tussenkomst onderwijs (uitdovend)	JB0-1JDG2AN-WT	1JD142
1.7	1.7.9	Jongerenbonus (uitdovend)	JB0-1JDG2AS-WT	1JD159/1JD165
1.7	1.7.10	Mentorkorting	JB0-1JDG2AO-WT	1JD148
1.11	1.11.4	Arbeidskaarten	nvt	
1.11	1.11.5	Beroepskaarten	JB0-9JDXAZZ-OW	
2.3	2.3.5	Start en Stagebonus	JB0-1JFG2AB-WT	1JF132
3.2	3.2.3	Sociale Promotie	JB0-1JFG2AA-WT	1JD200/1JD204
3.2	3.2.4	Opleidingsincentives	Proces nog niet actief	
3.2	3.2.5	Betaald Educatief Verlof	JB0-1JFG2AB-WT	1JF133
3.3	3.3.2	Ervaringsbewijs	nvt	
3.4	3.4.3	Regionale Toetsing	nvt	
3.5	3.5.2	Dienstencheques	JB0-1JDG2AL-WT	1JD134/1JD136
3.5	3.5.3	Opleidingsfonds Dienstencheques	JB0-1JDG2AL-WT	1JD135
3.6	3.6.3	Aanmoedigingspremies	JB0-1JDG2AE-WT en JB0-1JDG2AG-WT	1JD205/1JD206 en 1JD207/1JD212
3.6	3.6.4	Vlaams Zorgkrediet - Loopbaanonderbreking Openbare Sector	JB0-1JDG2AJ-WT en JB0-1JDG2AK-WT	1JD132 en 1JD133
4.2		Duurzaam HR beleid in bedrijven en organisaties - Focus op talent	JB0-1JDG2AC-WT	1JD106
5.3	5.3.3	Sectorconvenants	JB0-1JDG2AB-WT	1JD102
5.4	5.4.2	Streekontwikkelingsbeleid	JB0-1JDG2AC-WT	1JD104
6.1	6.1.3	Opvolging EU-semester	nvt	
6.2	6.2.3	Rapportering EU en supranationale instellingen	nvt	
7.1	7.1.2	Invoeg (uitdovend)	JB0-1JEC2AA-WT	1JE201
7.1	7.1.3	Beschutte Werkplaatsen	JB0-1JEC2AA-WT	1JE205
7.1	7.1.4	Sociale Werkplaatsen	JB0-1JEC2AA-WT	1JE202
7.1	7.1.5	BW-investeringsubsidies	JB0-1JEC2AA-WT	1JE208/1JE209
7.1	7.1.6	Maatwerk	JB0-1JEC2AA-WT	1JE205
7.2	7.2.2	LDE (uitdovend)	JB0-1JEC2AB-WT	1JE204/1JE207
7.2	7.2.2	LDE nieuw	JB0-1JEC2AB-WT	1JE204/1JE207
7.4	7.4.2	SINE	JB0-1JEC2AE-WT	1JE104/1JE105/1JE106
8.2	8.2.2	Uitvoering BVR regierrol	JB0-1JEC2AC-WT	1JE215
9.1	9.1.3	Adviespremies	JB0-1JEC2AC-WT	1JE214
9.1	9.1.3	Convenant IN-C	JB0-1JEC2AC-WT	1JE217
9.1	9.1.3	Innovatiepremie	JB0-1JEC2AC-WT	1JE211
9.1	9.1.3	Ondersteuningsdecreet subsidiebesluiten : overige acties	JB0-1JEC2AC-WT	1JE100/1JE214

////////////////////////////////////

10.1	10.1.1	Uitvoeren van inspecties ikv strategische boordtabel	nvt	
10.1	10.1.5	Kwaliteitstoezicht inspectierapporten	nvt	
10.1	10.1.10	Administratieve geldboeten	JB0-9JDGAAH-OW	
11.1	11.1.3	Begroting	nvt	
11.3	11.3.1	Behandelen Parlementaire Vragen	nvt	
11.4	11.4.1	Opvolgen van VO-brede actieplannen	nvt	
11.8	11.8.2	Opmaken, bewaken en uitvoeren van het strategisch P&O kader	nvt	
12		ESF OP 2014-2020	JB0-1JDG2AT-WT	1JD167

## 7.2 Personeelsplan

In september 2016 werd een personeelsplan opgesteld voor 2016-2017.

Dit personeelsplan schetst voor de komende periode het overzicht van personeelsbehoeften die nodig zijn om op een kwalitatieve manier de (kern)taken van het departement uit te voeren. Deze behoeften worden door de leidend ambtenaar bepaald binnen de marges van het regeerakkoord en de begroting zoals goedgekeurd door het Vlaams Parlement en rekening houdend met de te behalen besparingen tegen 31/12/2019.

Dit leidt tot onderstaand personeelsplan.

	Contractueel	Statutair	Statutair vacant	Eindtotaal
<b>Niveau A</b>	<b>46</b>	<b>118</b>	<b>6</b>	<b>170</b>
A1	41	90		131
A2	5	21	5	31
A2sen			1	1
A2A		6		6
A3		1		1
<b>Niveau B</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
B1	4	14		18
B2		3	1	4
B3		2		2
<b>Niveau C</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>6</b>	<b>93</b>
C1	18	54		72
C2		14	4	18
C3		1	2	3
<b>Niveau D</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
D1	5	10		15
D2		4	1	5
<b>Eindtotaal</b>	<b>73</b>	<b>220</b>	<b>14</b>	<b>307</b>

Momenteel is het departement WSE, na de verschillende reorganisaties en inkanteling van de

////////////////////////////////////



bevoegdheden in kader van de 6<sup>de</sup> staatshervorming gestart met de koppeling van haar personeelsplan aan de personeelsbehoeften en de verschillende dienstverleningsprocessen. Dit zal voor het eerst gerapporteerd worden in kader van de evaluatie van dit ondernemingsplan en het nieuwe ondernemingsplan 2018.

