



## JAARVERSLAG 2020



## Inhoud

Voorwoord	3
Het kader	4
24 februari 2005: ondertekening van een interregionaal samenwerkingsakkoord	4
3 juli 2007: oprichting van de vzw SYNERJOB	4
'Rolling agenda'	5
De voornaamste behandelde thema's	7
I. Interregionale mobiliteit	7
a) Samenwerking Le Forem - VDAB	7
b) Samenwerking Le Forem - ADG	8
c) Samenwerking ACTIRIS - VDAB	8
d) Automatische doorstroming van vacatures	9
e) Beroepsopleiding	9
II. Overdracht van bevoegdheden	10
III. SYNERJOB en Europa	12
a) Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ENPES – European Network of Public Employment Services)	12
b) EURES (European Employment Service)	12
c) Jongerengarantie (JG)	14
d) ReferNet	15
IV. SYNERJOB en WAPES (World Association of Public Employment Services)	16
V. Transversale thema's	17
a) ROME v3/Competent	17
b) Collectieve ontslagen	17
c) Plaats van het digitale in de opleiding	18
d) Inspelen op de noden inzake competenties	19
e) Impactanalyse van de impact van de digitalisering op tertiaire opleidingen	20
f) Ontwikkeling en/of uitwisseling van online competentietests	21
g) Identificatie van de transversale competenties, waaronder de digitale competenties	21
Bijlagen	22
Adressen	22
Leden van de Raad van Bestuur van SYNERJOB op 31/12/2020	23
Mandaten	23
Datums van de zittingen in 2020	23

## Voorwoord

Met de oprichting van de vzw SYNERJOB in juli 2007 wilden Actiris, ADG, Bruxelles Formation, Le Forem en VDAB een onderlinge synergie creëren om de uitdagingen op de gewestelijke arbeidsmarkten doeltreffender aan te gaan.

De leden van SYNERJOB bereidden zich in 2018 daarom voor om “verder te kijken om essentiële partners te zijn van de burgers die nood hebben aan ondersteuning bij de sturing van hun professionele loopbanen in een snel evoluerende wereld”. Eind 2019 dook er plots echter een pandemie op die ingrijpende gevolgen zou hebben op elk domein van ons leven en onze werkomstandigheden. Terwijl iedereen hoopte dat COVID-19 snel weer zou verdwijnen, werd 2020 getekend door verschillende golven en heropflakkingen van het virus. Door een ongeziene internationale mobilisering kwamen er snel meerdere vaccins op de markt. De verschillende openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en/of opleiding hebben van hun kant getracht de effecten van de crisis op de werkgelegenheid te temperen, en dat op alle niveaus: Belgisch (gewestelijk en interregionaal), Europees en mondiaal.

Afhankelijk van de kenmerken van zijn arbeidsmarkt, heeft elke Belgische openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en/of opleiding steun geboden op maat aan ontslagen personen, langdurig werklozen, jongeren, werknemers en werkgevers. Alle leden van SYNERJOB hebben snel moeten schakelen en innoveren om het hoofd te kunnen bieden aan deze uitdaging die niemand had zien aankomen. Ook op Europees niveau wist geen enkele openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en/of opleiding te anticiperen op deze gezondheidscrisis, en de leden van SYNERJOB hebben actief kunnen bijdragen aan de zoektocht naar oplossingen om de effecten van de crisis te temperen, maar ook om het herstel in de Europese Unie voor te bereiden. Daarnaast hebben ze goede praktijken uitgewisseld met sommige van hun niet-Europese tegenhangers.

Het werk zal nu in een stroomversnelling geraken, maar SYNERJOB zal verdere inspanningen moeten leveren om te blijven focussen op de essentie. Dat zal onze medeburgers helpen om op meer serene wijze een arbeidsmarkt in constante evolutie te benaderen. Meer digitalisering, meer respect voor het milieu, meer levenslang leren, dat zijn de voornaamste tendensen die elke burger zouden moeten aanzetten om de nodige vaardigheden te verwerven om te evolueren in de maatschappij van morgen. In 2020 heeft SYNERJOB zijn strategische werkgroep versterkt, onder meer om deze uitdaging aan te gaan.

In 2020 hebben we ook een eerbetoon gebracht aan een van de stichtende leden van SYNERJOB, de heer Robert Nelles, Administrateur-generaal van ADG, die met pensioen ging, en hebben we zijn opvolger, mevrouw Sabine Herzet, mogen verwelkomen.

Wij blijven ervan overtuigd dat SYNERJOB een kostbaar instrument blijft en dat de ondertussen opgebouwde samenwerkingsverbanden ons zullen helpen om die nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Marie-Kristine Vanboeckstal  
Voorzitter van SYNERJOB

Wim Adriaens  
Ondervoorzitter van SYNERJOB

## Het kader

### 24 februari 2005: ondertekening van een interregionaal samenwerkingsakkoord

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie ondertekenen een interregionaal samenwerkingsakkoord. Dit heeft tot doel de tewerkstellings- en opleidingsmobiliteit tussen de gewesten te bevorderen.

Sindsdien werken Actiris, ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft), Bruxelles Formation, Le Forem en VDAB rechtstreeks samen om zoveel mogelijk werknemers in de arbeidsmarkt te integreren en tegelijk hun mobiliteit aan te moedigen.

Er worden diverse middelen voorzien om de diensten aan te sporen om:

- vacatures intensiever uit te wisselen;
- werkzoekenden en werkgevers bewust te maken van interregionale mobiliteit;
- samen taalcursussen en opleidingsacties rond interregionale mobiliteit te bevorderen en te organiseren;
- voor samenhang te zorgen in de nomenclatuur van de beroepen en functies, om de uitwisseling van informatie te verbeteren en meer transparantie op de arbeidsmarkt te verzekeren;
- samen te werken aan de herintegratie van werknemers na een collectief ontslag;
- specifieke acties op te starten tussen Brussel en de randgemeenten;
- de interregionale mobiliteit van werkzoekenden en werkenden te bevorderen;
- de samenwerking tussen Le Forem en ADG te intensiveren en het samenwerkingsakkoord dat op 27 mei 2004 tussen beide organismen werd gesloten te versterken;
- de samenwerking inzake taalverwerving en toegang tot de competentiecentra te bevorderen.

### 3 juli 2007: oprichting van de vzw SYNERJOB

Actiris, ADG, Bruxelles Formation, Le Forem en VDAB richten de vzw SYNERJOB op, die de behandelde thema's verruimt, om zich zo aan te passen aan de evoluties op de arbeidsmarkt.

De Raad van Bestuur, die bestaat uit leidinggevende ambtenaren van de leden van SYNERJOB, komt meerdere keren per jaar bijeen om nieuwe projecten te bespreken, de lopende acties te ondersteunen en de vorderingen te volgen van de werkgroepen rond specifieke thema's zoals de Jongerengarantie of de digitalisering van de arbeidsmarkt. De samenstelling van deze Raad van Bestuur wordt in de bijlagen weergegeven.

Op 1 juli 2016 volgde Le Forem VDAB op als voorzitter van de vzw SYNERJOB. Een permanent secretariaat dat aan dit voorzitterschap verbonden is, beheert sindsdien de interacties tussen de leden van SYNERJOB.

## Opdrachten

SYNERJOB heeft tot doel de inspanningen van de Belgische openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding te bundelen, om zo de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, met respect voor de opdrachten, taken en competenties van eenieder en de beslissingen van de Raad van Bestuur.

Dit houdt onder meer het volgende in:

- analyse en aanpak van de problemen op de Belgische arbeidsmarkt;
- gezamenlijke reflectie over de bestaande uitdagingen;
- bijeenbrengen van kennis en uitwisseling van goede praktijken;
- aankoop en/of ontwikkeling van hulpmiddelen en methodologieën;
- realisatie van gemeenschappelijke acties;
- aangaan van partnerships in het kader van Europese of andere projecten;
- een beurtrol tussen de leden organiseren om één enkel contactpunt aan te bieden voor de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding in het kader van Europese dossiers: EURES (European Employment Service), Jeugdgarantie en het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (ENPES);
- gemeenschappelijke standpunten innemen volgens de internationale vertegenwoordigingsregels.

Alle acties hebben tot doel samen te werken of acties te ondernemen rond een of meer gemeenschappelijke projecten (met minstens twee SYNERJOB-partners per project). Elke partner zet zijn eigen middelen in om de beoogde resultaten te behalen.

De leden van SYNERJOB staan voor aanzienlijke uitdagingen. Daarom hebben ze in 2013 besloten een strategische werkgroep op te zetten. De samenstelling ervan werd in 2020 herzien om deelnemers toe te voegen, die als topmanager een zekere beslissingsmacht hebben.

## 'Rolling agenda'

Om het delen van thema's met betrekking tot de arbeidsmarkt en topics die de leden van SYNERJOB kunnen interesseren te bevorderen, werd in 2018 een 'rolling agenda' ingevoerd.

Concreet betekent dit dat tijdens elke Raad van Bestuur een lid een korte presentatie geeft over belangrijke dossiers die zijn instelling behandelt en die de andere leden van SYNERJOB kunnen interesseren.

Na afloop van de presentatie kiezen de leden een thema waarover ze tijdens de volgende vergadering meer informatie wensen. Tijdens die vergadering wordt het gekozen thema uitvoerig behandeld en geeft een ander lid een korte presentatie van dossiers die de anderen kunnen interesseren, enzovoort.

Hieronder vind je de thema's die op de verschillende vergaderingen in 2020 werden voorgesteld:

- Raad van Bestuur van 22.01.2020: "Garantie voor oplossingen voor 'werkelijk iedereen'", voorgesteld door ACTIRIS;
- Raad van Bestuur van 30.04.2020: als gevolg van de gezondheidscrisis werd de agenda van deze Raad van Bestuur beperkt en was er geen Rolling agenda;
- Raad van Bestuur van 30.06.2020: "Samenwerking met de OCMW's", voorgesteld door het ADG;
- Raad van Bestuur van 24.09.2020: "Nieuw beleid voor de benadering van werkgevers", voorgesteld door VDAB;

- Raad van Bestuur van 23.11.2020: “Herstelplan post-COVID-19 ter ondersteuning van Waalse bedrijven”, voorgesteld door Le Forem.

## De voornaamste behandelde thema's

Afhankelijk van de actualiteiten de vastgestelde problemen vormt de Raad van Bestuur van SYNERJOB specifieke werkgroepen rond bepaalde thema's. Deze werkgroepen zijn samengesteld uit deskundigen van elk lid van de vzw. Ze kunnen permanent of tijdelijk zijn, afhankelijk van de behandelde thema's en hun continuïteit in de tijd.

Hieronder de thema's die door de werkgroepen werden behandeld.

De contactgegevens van het permanent secretariaat van SYNERJOB worden aan het eind van het verslag verstrekt voor wie nadere informatie over de voorgelegde onderwerpen wenst.

### I. Interregionale mobiliteit

De situatie op de arbeidsmarkt verschilt van gewest tot gewest. Meer interregionale mobiliteit helpt dus om de ongelijkheid tussen het aanbod van en de vraag naar werk tegen te gaan. De partnerschappen die gecreëerd zijn tussen de VDAB en ACTIRIS, tussen VDAB en Le Forem en tussen Le Forem en ADG hebben tot doel de interregionale mobiliteit van werkzoekenden en/of stagiairs uit Brussel, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap te bevorderen.

#### a) Samenwerking Le Forem - VDAB

Er bestaat een gemeenschappelijk actieplan van Le Forem en VDAB, dat enerzijds de noden aan arbeidskrachten van de Vlaamse ondernemingen tracht te beantwoorden en anderzijds streeft naar een verhoging van het integratiepercentage van Waalse werkzoekenden.

De pijlers van het actieplan zijn de volgende:

- voldoen aan de behoeften inzake arbeidskrachten van Vlaamse ondernemingen, door een actief beheer van hun vacatures;
- de inschakeling van Waalse werkzoekenden verhogen door hun interregionale mobiliteit te verhogen;
- de taalkennis versterken (Nederlands voor specifieke vakgebieden).

Le Forem en VDAB, maar ook het volledige Belgische grondgebied, werden in 2020 getroffen door de ongeziene gezondheids crisis als gevolg van COVID-19.

Die crisis heeft geleid tot een grote hoeveelheid personen die technisch/tijdelijk werkloos werden of hun baan zijn kwijtgeraakt. Bij Le Forem werd een verhoging van de werkloosheidsgraad vastgesteld van 0,3% in vergelijking met 2019 (gemiddelde in 2020 = 13,2% vs. 12,9%). VDAB kende een stijging van de werkloosheidsgraad van 0,2% in vergelijking met 2019. In 2020 bedroeg het gemiddelde 6,2%. Tegelijk is het aantal door Le Forem ontvangen en beheerde vacatures met 21,4% gedaald in vergelijking met 2019. VDAB tekende een daling van 12,7% op.

Beide instellingen hebben een hele reeks nieuwe maatregelen moeten treffen om de continuïteit van de activiteiten, nu grotendeels vanop afstand, te verzekeren.

Ondanks de moeilijkheden zijn we blijven samenwerken en hebben we een paar mooie successen geboekt, met name in de fruitpluk in Limburg waar 445 werkzoekenden werden aangeworven met een seizoenscontract en 828 met een PWA-contract. In 2020 telden we 32.380 inschakelingen, ofte 99,63% van onze doelstelling voor het jaar. Vlaanderen blijft een grote bron van kansen voor onze werkzoekenden. Het is dus belangrijk de goede samenwerking met VDAB te behouden.

Wat zijn de resultaten in 2020?

De gespecialiseerde adviseurs hebben 3.802 banen in Vlaanderen beheerd en aan Waalse werkzoekenden voorgesteld. Meer dan 15.000 Waalse werkzoekenden werden voor die aanbiedingen gemobiliseerd.

Dankzij de uitwisseling van vacatures, de gemeenschappelijke acties, de voorbereiding van werkzoekenden door Le Forem en de spontane sollicitaties hebben ten minste 24.589 Waalse werkzoekenden in 2020 een baan gevonden in Vlaanderen (bron: DIMONA).

### b) Samenwerking Le Forem - ADG

Beheer door Le Forem van 148 banen voor ondernemingen gevestigd in de Duitstalige Gemeenschap (uitgezonderd uitzendkrachten).

Beheer door het ADG van 50 banen voor ondernemingen gevestigd in het Waals Gewest buiten de Duitstalige Gemeenschap (uitgezonderd uitzendkrachten).

14 personen woonachtig in de Duitstalige Gemeenschap hebben een PFI-opleidingsplan ('Plan Formation Insertion') gevolgd in een Waalse onderneming en 23 personen met woonplaats in het Waals Gewest buiten de Duitstalige Gemeenschap hebben een IBU ('Individuelle Berufsausbildung') gevolgd in een Duitstalig bedrijf.

33 werkzoekenden uit de Duitstalige Gemeenschap kregen een opleiding in de opleidingscentra van Le Forem en 29 Waalse werkzoekenden kregen een opleiding in een opleidingscentrum van ADG.

### c) Samenwerking ACTIRIS - VDAB

In 2020 ontving ACTIRIS 2.998 werkaanbiedingen. ACTIRIS mobiliseerde in totaal 27.599 Brusselse werkzoekenden. Ze werden uitgenodigd, getest, voorbereid en begeleid.

In 2019, naar aanleiding van een gedeelde beslissing op SYNERJOB, besloten ACTIRIS en VDAB om in te zetten op het volledig uitwisselen van al hun vacatures. Dit werd verder geconcretiseerd in 2020. Het is de bedoeling om ook voor deze vacatures de Brusselse werkzoekenden automatisch te matchen. Extra tools zoals een vertaaltool, maar ook een geolocalisatie (het visueel aanduiden van de tewerkstellingsplek op een digitale landkaart, en het aangeven van de tijdsindicatie van het woon-werkverkeer per transportmiddel) zijn twee digitale tools die de werkzoekende (en de consultant) helpen in het overbruggen van twee belangrijke drempels die de werkzoekende ervaart in zijn zoektocht naar werk buiten Brussel.

Het volledig uitwisselen van vacatures betekent niet dat de bemiddelaars van VDAB geen actieve bemiddeling door ACTIRIS meer kunnen aanvragen. Nieuwe afspraken en klantenprocessen zijn hiervoor afgesproken. Er zijn nog IT-ontwikkelingen nodig om dit verder te automatiseren. VDAB heeft ook gewerkt aan een nieuwe visie over concentrisch bemiddelen.

ACTIRIS en VDAB wensen in hun samenwerking te focussen op het sensibiliseren van werkgevers om laagdrempelig aan te werven. Proefmaatwerkprojecten/Opleidingstrajecten die leiden tot een aanwerving hebben bij Aviato aangetoond dat Brusselaars (mits het verbeteren van taal en technische competenties) aan het werk kunnen in Vlaanderen. De motivatie van de deelnemende werkzoekende is hoger omdat die een vooruitzicht heeft op werk. Andere vormen van werkplekklaren tonen ook hun potentieel, alleen merken we dat de werkgevers nog niet helemaal overtuigd zijn.



Daarnaast blijven beide partners jaarlijks een communicatiecampagne organiseren die focust op een deelaspect van interregionale mobiliteit. Ook de partners en de interne communicatie worden hierop afgestemd om een zo breed mogelijk publiek te bereiken. ACTIRIS zet in op het informeren en sensibiliseren van haar eigen medewerkers opdat IRM als een evidente oplossing wordt gezien voor elke werkzoekende in begeleiding.

#### d) Automatische doorstroming van vacatures

In 2020 werden 214.439 werkaanbiedingen automatisch uitgewisseld tussen de verschillende openbare diensten voor arbeidsbemiddeling.

#### e) Beroepsopleiding

Hieronder vind je de cijfers met betrekking tot de beroepsopleiding voor 2020, met het aantal werkzoekenden opgeleid in de opleidingscentra van VDAB, ADG, Bruxelles Formation en Le Forem:

	2020
Van ADG naar Le Forem	33
Van Bruxelles Formation/Actiris naar Le Forem	321
Van VDAB naar Le Forem	131
Van Le Forem naar ADG	29
Van Le Forem naar Bruxelles Formation	315
Van Bruxelles Formation/ACTIRIS naar VDAB	1528
Van Le Forem naar VDAB	21

## II. Overdracht van bevoegdheden

Door de overdracht van bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling en opleiding waarin de zesde staatshervorming voorziet, krijgen de verschillende entiteiten meer verantwoordelijkheden maar ook, en vooral, nieuwe hefboomen.

Vanaf 2012 werden binnen SYNERJOB werkgroepen opgericht om deze talrijke projecten samen aan te pakken. Hoewel de aanpak van deze kwesties op methodologisch vlak nu overal operationeel is in de gewesten, werd er verder gewerkt aan het delen van informatie in de werkgroep over de 'controle van het publiek dat zeer ver verwijderd is van de arbeidsmarkt, met problemen van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard (MMPP)'.

Dit werk heeft geleid tot een voorstel voor personen die een integratie- of werkloosheidsuitkering ontvangen, met een begeleidingsmodel in twee fasen:

- Stap 1: bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt en instap in een specifiek traject;
- Stap 2: toekenning aan de betrokken begunstigen van een 'niet-mobiliseerbaar' statuut.

In dat verband gebruiken de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (ODA's) voortaan de CIF/ICF-tool (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé / Internationale Classificatie van het menselijk Functioneren) en beschikken ze ook over een procedure voor de validatie van dossiers waarop het statuut 'niet-mobiliseerbaar' van toepassing is.

Deze modaliteiten hebben geleid tot een aanpassing van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Ze zullen vanaf 01.07.2019 van toepassing zijn, met een op 31.03.2020 eindigende overgangperiode voor de dossiers die nog worden geanalyseerd. De ODA's hebben vervolgens de nodige acties ondernomen voor de implementatie van deze nieuwe hulpmiddelen om de uitkeringsgerechtigden met een inschakelingsvergoeding in staat te stellen hun recht op een uitkering uit te breiden op basis van een geschikt traject en erkend te worden als 'niet-mobiliseerbaar' volgens de modaliteiten bepaald in de reglementering.

Als gevolg van de lockdownmaatregelen door de gezondheids crisis (COVID-19) werd echter een koninklijk besluit voor bijzondere machten goedgekeurd door de Ministerraad, waarin werd bepaald dat werklozen die recht hadden op een uitbreiding (zie hierboven) die afliep op 31.03.2020, hun inschakelingsuitkering konden behouden tot en met 30.09.2020. Het recht op een beschermingsuitkering werd vervolgens uitgesteld tot 01.10.2020.

Niettegenstaande het voorgaande hebben de ODA's elkaar regelmatig ontmoet om het eens te worden over homogene praktijken voor de identificatie van het 'niet-mobiliseerbare' statuut, alsook over een begeleidingsprocedure voor de betrokken begunstigen wanneer ze verhuizen en dus van een bepaalde ODA naar een andere worden overgedragen, en dat met naleving van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Via elektronische weg werd ook informatie uitgewisseld met betrekking tot het verkrijgen van het statuut 'niet-mobiliseerbaar' ingericht tussen de RVA en de ODA's.

Hoewel elke ODA instaat voor de monitoring van zijn eigen acties in het kader van dit project, werkt de werkgroep momenteel aan de invoering van een gemeenschappelijk dashboard. De ODA's hebben zich er immers toe verbonden een gemeenschappelijk uitgewerkt monitoringbestand bij te houden, om tegen september 2021 een activiteitenverslag te kunnen opstellen. Die rapportering zal becijferde gegevens bevatten, profielgegevens van de werkzoekenden, een overzicht van de problemen bij het verkrijgen en desgevallend de verlening van het statuut 'niet-mobiliseerbaar'.

Voor wat de verhuizing van een ('MMPP' of 'niet-mobiliseerbare') werkzoekende van het ene gewest naar het andere betreft, heeft ACTIRIS een gedeelde map geopend zodat elke ODA er de nodige documenten kan bewaren die nodig zijn voor de goede follow-up van het dossier (verzoek om overdracht van dossier door de werkzoekende, ICF-verslagen enz.). De formulieren zullen worden overgedragen in de taal van het gewest van herkomst.

### III. SYNERJOB en Europa

De Europese Commissie eist al enkele jaren de aanwijzing van één enkel aanspreekpunt per lidstaat voor een reeks dossiers. Daarom heeft SYNERJOB eind 2013 voorgesteld om als gesprekspartner of 'enig contactpunt' of SPOC (Single Point of Contact) op te treden voor de dossiers in verband met het ENPES (European Network of Public Employment Services of Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling), EURES (EUROpean Employment Services) en de Jongerengarantie. Concreet coördineren Actiris, Le Forem en VDAB elk één van deze dossiers.

Voor het ReferNet-netwerk (European network of reference and expertise) van het Cedefop (Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) heeft Bruxelles Formation een expert ingezet met de financiële steun van de andere leden van SYNERJOB.

#### a) Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ENPES – European Network of Public Employment Services)

Begin 2020 hebben Le Forem en ACTIRIS samen een werkgroep geleid over de partnerschappen in het kader van het 2020-programma van het Europese netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. De Europese Commissie heeft een consultant ter beschikking gesteld voor het werk dat vanop afstand moet worden uitgevoerd. Er werd een document met aanbevelingen opgesteld voor de versterking van de relaties tussen de ODA's en hun partners.

De SYNERJOB-werkgroep heeft ook de wetgevingsprocedure gevolgd die heeft geleid tot de verlenging van het besluit tot invoering van het Europese netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

De werkgroep is ook overgegaan tot de gemeenschappelijke validatie door de Belgische ODA's van het oordeel van het Europese netwerk van ODA's betreffende de versterking van de 'Jongerengarantie'.

De betrokken leden van SYNERJOB ten slotte hebben gezorgd voor een regelmatige rapportering aan hun Europese tegenhangers (via de Europese Commissie) over de in hun ODA getroffen maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

Tegelijk met deze gemeenschappelijke activiteiten hebben de Belgische ODA's afzonderlijk, soms na voorafgaand overleg, geantwoord op diverse enquêtes van het Europese netwerk van ODA's (over personen met een handicap (22/07), over de diensten gebaseerd op bewijzen (24/07), over kunstmatige intelligentie (31/07)). Ze hebben ook deelgenomen aan reeks webinars van het netwerk (08/09, 24/09) en hebben kwantitatieve gegevens verzameld in het kader van de Benchlearning.

#### b) EURES (European Employment Service)

EURES is het Europese netwerk van de diensten voor arbeidsbemiddeling. Het heeft tot doel het vrije verkeer van werknemers in de Europese Economische Ruimte (EER - de 27 lidstaten van de Europese Unie plus het Verenigd Koninkrijk, Noorwegen, Liechtenstein en IJsland) en Zwitserland te bevorderen. Dit netwerk wordt geregeld door de verordening EU 2016/589, hierna de EURES-verordening genoemd.

#### **De rol van de werkgroep SYNERJOB EURES**

De EURES-verordening voorziet de aanwijzing van een Nationaal Coördinatiebureau ("National Coordination Office" - NCO) voor EURES per lidstaat. Men moest dus voor België een oplossing vinden die de nationale

bevoegdheden zou respecteren. SYNERJOB werd voorgesteld als het enige contactpunt, zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheden van de NCO's (National Coordinator Office) van de gewesten en de Duitstalige gemeenschap. De Raad van Bestuur van SYNERJOB mandateert een van de Belgische ODA's om het dossier samen met zijn homologen te beheren en de communicatie met de Europese Commissie te verzekeren.

Sindsdien werkt de EURES-werkgroep van SYNERJOB intensief samen voor de implementatie van de EURES-verordening en de voorbereiding van de coördinatievergaderingen van het netwerk. De werkgroep volgt ook de wetgevende processen en de tenuitvoerlegging van andere verordeningen waarbij het netwerk betrokken is van zeer nabij en wordt het eens over de Belgische standpunten die aan de Europese Commissie worden bezorgd.

- Tenuitvoerlegging van de EURES-verordening

De verordening voorziet de openstelling van het EURES-netwerk voor andere organisaties, wat een toelatingsprocedure vereist. In 2018 werd een voor alle gewesten toepasselijke procedure ingevoerd, vertrekkend van de werkzaamheden in het kader van SYNERJOB. In een eerste fase van de toelatingsprocedure werden het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) en het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond) als EURES-partners erkend. De procedure werd geëvalueerd, waarna correcties en verbeteringen nodig waren. In een tweede fase traden ook de Officiële Kamer van Koophandel van Spanje in België en Luxemburg en Unizo als partner tot het netwerk toe.

Door onduidelijkheden over mogelijke gevolgen voor leden en partners van het EURES-netwerk met betrekking tot Verordening (EU) 2018/1724 « Single Digital Gateway », heeft de SYNERJOB werkgroep geoordeeld dat het niet aangewezen was een nieuwe oproep te lanceren.

- Oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit ("European Labour Authority" - ELA)

Het Europees Agentschap heeft haar werkzaamheden officieel opgestart in oktober 2019. De overdracht van het Europees Coördinatiebureau van EURES van de Europese Commissie aan ELA verloopt geleidelijk en zal vanaf 2021 volledig gerealiseerd zijn. Intussen volgt de SYNERJOB werkgroep dit proces op en waakt over de veranderingen die hiermee gepaard gaan.

- Implementatie van één toegangspoort "L'Europe est à vous", ook wel SDG "Single Digital Gateway" genoemd

In 2018 werd de Verordening (EU) 2018/1724 van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van één toegangspoort goedgekeurd om de Europese burgers toegang te verlenen tot informatie, procedures en diensten voor ondersteuning en probleemoplossing. EURES is opgenomen in de lijst van diensten voor ondersteuning en probleemoplossing. Daarom neemt de EURES-werkgroep van SYNERJOB actief deel aan de implementatie ervan binnen de werkgroep die is opgericht door het Agentschap voor administratieve vereenvoudiging dat verantwoordelijk is voor de coördinatie van de implementatie van de verordening in België.

De SYNERJOB werkgroep is actief en intensief betrokken geweest bij de totstandkoming van het Belgisch portaal voor de diensten voor ondersteuning en probleemoplossing met onder meer de ontwikkeling van het centraal intakeformulier.

- Covid19 en werkzaamheden EURES

Uiteraard heeft Covid19 ook op de EURES werking zijn invloed gehad. In het bijzonder de dienstverlening heeft zich snel moeten aanpassen. Meer vragen om informatie moesten behandeld worden en bemiddelingsactiviteiten waren dan weer minder aan de orde.

Voor de SYNERJOB werkgroep en de activiteiten met het Europees Coördinatiebureau waren de gevolgen minder ingrijpend. De meetings gebeurden virtueel en met een hogere frequentie, wat de werkdruk op de SYNERJOB werkgroep verhoogde.

### c) Jongerengarantie (JG)

Ingevolge de aanbeveling van de Raad van de Europese Unie van april 2013 tot instelling van een Jongerengarantie (JG) is SYNERJOB aangewezen als het enige 'JG'-contactpunt voor België bij de Europese instellingen om de uitvoering van de aanbeveling te garanderen.

Sinds 30 oktober 2020 vervangt een nieuwe aanbeveling van de Raad van de Europese Unie met de titel “Een brug naar banen – Versterking van de Jongerengarantie” de aanbeveling van 2013.

In 2020 hebben SYNERJOB en zijn werkgroep Jongerengarantie meegewerkt en bijgedragen aan verschillende aanvragen, activiteiten en evenementen, waaronder:

#### Op Europees niveau:

- Coördinatie van de Belgische antwoorden op de vragenlijst voor de raadpleging van de nationale coördinatoren met betrekking tot de Jongerengarantie, die begin maart 2020 werd gelanceerd, om voorstellen te doen voor aanbevelingen ter versterking van de Jongerengarantie.
- Deelname aan de virtuele vergaderingen van de nationale coördinatoren van de Jongerengarantie georganiseerd door de Europese Commissie: op 12 en 13 maart 2020, samen met de Adviseurs voor Europese Zaken (Afepas) van het Europese Netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ENPES), en op 26 november 2020. Deze vergaderingen hebben tot doel een regelmatige stand van zaken op te stellen van de laatste nationale en Europese ontwikkelingen rond de Jongerengarantie. De focus lag met name op de voorbereiding en vervolgens de goedkeuring van de nieuwe aanbeveling van de Raad van de Europese Unie “Een brug naar banen – Versterking van de Jongerengarantie”, en op de maatregelen die door de Europese landen werden getroffen in respons op de sociaaleconomische impact van de COVID-19-crisis op jongeren.
- In navolging van de vergadering van de nationale coördinatoren op 26 november 2020, coördinatie van de Belgische antwoorden op de vragenlijst van de DG EMPL over de getroffen maatregelen om de impact van de COVID-19-crisis op de werkgelegenheid van jongeren te temperen.
- Deelname aan de 'Opendeurweek' van de DG EMPL die op virtuele wijze heeft plaatsgevonden van 30/11 tot 04/12/2020 en bijdrage van ACTIRIS in de vorm van deelname aan een live-chat over coaching in het kader van de Jongerengarantie.

#### Op het niveau van SYNERJOB:

- Vergadering van de SYNERJOB-werkgroep over de Jongerengarantie op 20 februari 2020 voor een stand van zaken en coördinatie van de lopende onderwerpen.
- Informatienota en presentatie aan de Raad van Bestuur van SYNERJOB van 30 juni 2020 van het voorstel voor Europese aanbevelingen ter versterking van de Jongerengarantie en van het herziene werkprogramma van de werkgroep Jongerengarantie van SYNERJOB.

#### d) ReferNet

Het ReferNet-dossier was in 2020 niet actief, aangezien geen enkele Belgische operator had gereageerd op de oproep van het Cedefop voor het programma 2020-2023. Bruxelles Formation heeft evenwel met de steun van de leden van SYNERJOB en de onderwijsadministraties van de drie gemeenschappen besloten om het nationale coördinatiemandaat op zich te nemen voor de periode 2021-2023. In dat opzicht werd in november 2020 een kandidatuur dossier ingediend, dat werd goedgekeurd voor de start van de activiteiten in 2021.

## IV. SYNERJOB en WAPES (World Association of Public Employment Services)

SYNERJOB vertegenwoordigt België bij WAPES, de World Association of Public Employment Services. In die hoedanigheid heeft de voorzitter van SYNERJOB deelgenomen aan verschillende vergaderingen van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité van de vereniging.

SYNERJOB heeft daarnaast bijgedragen aan de verbetering van het uitvoerend secretariaat van WAPES door verschillende vragen van de uitvoerend secretaris met betrekking tot HR, informatica en overheidsopdrachten te beantwoorden.

Het project ter ondersteuning van de zelfevaluaties van ODA's in de langetermijnstrategie van WAPES wist ook vorderingen te boeken, voor een groot deel dankzij de steun van de leden van SYNERJOB die hier personeel voor hebben ingezet. Het 'SamPES'-proefproject (Self Assessment Methodology for PES) hield een startvergadering op 13 oktober en er werden opleidingsmodules georganiseerd op afstand, van 9 oktober tot 10 november 2020.

Tijdens de lockdownperiodes was WAPES een van de eerste organisaties die een enquête heeft uitgevoerd over de respons van de ODA's op de effecten van de pandemie. De vereniging heeft haar activiteiten overigens op virtuele wijze voortgezet, door webinars te organiseren en deel te nemen aan online-evenementen georganiseerd door andere internationale spelers, meer bepaald de OESO, het Cedefop en het IAB. WAPES organiseerde onder meer de volgende webinars:

- Webconferentie WAPES – “Le télétravail, opportunités et risques pour nos organisations et le marché du travail de demain”, 28.09.2020
- Webconferentie OESO – WAPES – “L'avenir des agences locales d'emploi”, 22.10.2020
- Webconferentie WAPES – BA (Bundesagentur für Arbeit, Duitsland) – “L'immigration de main-d'œuvre qualifiée, nouveau défi pour les Services Publics d'Emploi”, 20.11.2020
- Webconferentie WAPES – PES “Réaction à la pandémie de COVID19, résultats de l'enquête WAPES”, 29.06.2020.



## V. Transversale thema's

Sommige werkgroepen houden zich bezig met onderwerpen waarin meerdere thema's overlappen of met meer algemene onderwerpen. Hier volgen enkele voorbeelden van deze groepen:

### a) ROME v3/Competent

De werkgroep ROME/Competent heeft tot doel een automatische matching tot stand te brengen door competenties op basis van dezelfde taxonomie te gebruiken, en dat voor de volledige Belgische arbeidsmarkt.

Dit is strategisch gezien een zeer belangrijke beslissing aangezien ze gegevensuitwisselingen op basis van dezelfde standaarden mogelijk maakt. Dit vergemakkelijkt en versterkt op zijn beurt de interregionale mobiliteit.

Dankzij de investeringen van de afgelopen jaren in de migraties van de diensten en bestaande IT-systemen bij de partners van SYNERJOB naar deze nieuwe operationele werkelijkheid, werden er aanzienlijke vorderingen geboekt.

Dit werd versterkt door de samenwerking met een andere werkgroep van SYNERJOB voor de verbetering van de transparantie en harmonisering op het vlak van de codering van werkaanbiedingen.

Hieronder een korte samenvatting van de stand van zaken die werd opgesteld in 2020:

#### **ACTIRIS**

Begin 2020 heeft ACTIRIS een nieuw platform in gebruik genomen voor werkgevers en medewerkers voor de invoering van werkaanbiedingen, met vermelding van het begrip vaardigheden (volgens het Competent-referentiesysteem).

Tegelijk werd gestart met de matching tussen de vaardigheden (Competent-referentiesysteem) van de werkzoekenden en de werkaanbiedingen, zodat enerzijds werkgevers meteen kunnen zien welke werkzoekenden voldoen aan de ingevoerde vaardigheden in de werkaanbiedingen, en anderzijds werkzoekenden zien welke werkaanbiedingen overeenstemmen met hun vaardigheden.

#### **Le Forem**

De werkzaamheden voor de ontwikkeling van een dienst waarmee werkgevers werkaanbiedingen kunnen publiceren in ROME V3/Competent werden voortgezet. Dit werk zou in december 2021 voltooid moeten zijn.

Tegelijk werd er werk gemaakt van de aankoop en ingebruikname van de automatische matching-oplossing ELISE, een opdracht die ook tegen december 2021 rond zou moeten zijn.

#### **ADG**

Sinds 2009 beschikt ADG over een portaalwebsite waarop werkgevers hun werkaanbiedingen kunnen invoeren. Deze vacatures kunnen dan op de website van ADG worden geraadpleegd.

In oktober 2021 zou er een portaalwebsite voor werkzoekenden moeten komen, waar ze zich zullen kunnen inschrijven en een profiel kunnen publiceren. De ingeschreven werkgevers kunnen vervolgens naar kandidaten zoeken via hun portaalwebsite.

Deze zomer zal een nieuwe codering voor de beroepen worden ingevoerd, die compatibel zal zijn met Competent v2 (m.b.t. de beroepsprofielen). Het gebruik van alle vaardigheden zal de volgende stap zijn.

### b) Collectieve ontslagen

Interregionale samenwerkingsverbanden worden opgezet wanneer in andere gewesten woonachtige werknemers

getroffen worden door collectief ontslag, herstructurering of bedrijfssluitingen. De samenwerkingsovereenkomst van 24 februari 2005 voorziet in een sociaal noodplan voor de reclassering van werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag. De overeenkomst is automatisch van toepassing wanneer:

- Meer dan 250 werknemers in een gewest worden ontslagen;
- Minstens 50 van deze werknemers in een ander gewest wonen.

Een crisiscel houdt vervolgens toezicht op de uitvoering van het plan: ze coördineert de interventies van de betrokken openbare diensten en definieert het sociale noodplan. De cel wordt voorgezeten door de minister van Werk van het gewest waar de hoofdzetel is gevestigd die het meest door de ontslagen is getroffen.

Voor 2020 zijn de dossiers die het voorwerp vormden van een interregionale samenwerking en die behandeld werden door de werkgroep van SYNERJOB, de volgende: Brussels Airlines, Lagardère Retail Travel Belgium, Ryanair, Autogrill en ook het faillissement van Swissport werd intergewestelijk opgevolgd.

Op 1 januari 2016 is een memorandum van overeenstemming tussen het Vlaams Gewest, het Waals Gewest, de Duitstalige Gemeenschap, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Federale Staat in werking getreden om de toepassingsmodaliteiten vast te leggen voor de volgende onderwerpen:

- Herstructurering verminderingsskaarten– werkgeversvoordelen;
- Terugbetaling van de outplacementkosten;
- Outplacementcheques.

Dit protocol definieert het gewest van de vestigingseenheid van de werkgever als vertrekpunt van de bevoegdheid.

In 2018 werd dit protocol aangepast om er de wijzigingen aan het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen in op te nemen. Naast de drie voornoemde thema's beschrijft het protocol de toepassingsmodaliteiten voor de goedkeuring van het outplacementaanbod voor aangekondigde collectieve ontslagen na 31 december 2017. Dit protocol werd begin 2019 ondertekend.

### c) Plaats van het digitale in de opleiding

1) De verwachtingen voor het Digital Synergy-evenement van maart 2020 werden ruimschoots overtroffen, gelet op de bijzondere context van de gezondheidscrisis. De cijfers die werden verzameld door de verschillende organisaties wijzen op een groeiend enthousiasme, zowel bij de pedagogische als bij de administratieve actoren, over het digitale aspect in hun professionele en persoonlijke bekommernissen.

Het webinar over de plaats van het digitale in het beroeps- en privéleven (in het Frans en het Nederlands) kende een groot succes:

	Live (19 maart 2020)	Heruitzending (25 mei 2020)	Totaal
Webinar NL	452	91	543
Webinar FR	201	47	248

In het eerste kwartaal van 2020 werd op 19 maart op de website SYNERJOB.be een ruimte geopend met een uitgebreid 'buffet' met de replays van de webinars, 11 pedagogische fiches (in het FR en het NL) en 22 educatieve videoclips met ondertiteling (in het FR of het NL).

Periode	Page views	Bezoeken
18/03/20 - 27/05/20	5312	3601
18/03/20 - 25/03/20 (eerste week)	3244	2093
18/05/20 - 27/05/20 (herinnering na 2 maanden)	791	514

Na het webinar ging Bruxelles Formation verder met een participatieve workshop met 52 deelnemers die waren doorverwezen door Le Forem en Bruxelles Formation. Het besproken thema was dat van de digitale geletterdheid. (Met digitale geletterdheid wordt bedoeld het vermogen van een individu om deel te nemen aan een maatschappij die digitale communicatiemiddelen gebruikt in al haar activiteitsdomeinen.) Bij VDAB worden de verschillende digitale bronnen van het evenement individueel en in institutionele werkgroepen geraadpleegd en benut.

Om een vervolg te breien aan dit eerste succes en om deze acties voor het samenbrengen en delen van goede praktijken en hulpmiddelen voort te zetten, wil de werkgroep werk maken van een dynamiek met interacties tussen VDAB, Le Forem en Bruxelles Formation, met de steun van ACTIRIS en ADG.

2) Daarom vond op 10 december 2020 een evenement genaamd "Digital Synergy 2" plaats, met de organisatie van twee tweetalige webinars (Frans en Nederlands) met daarin waardevolle getuigenissen van heel wat partners en experts van diverse instellingen over hun nieuwe praktijken als gevolg van de pandemie: Acta, Agoria, Cevora, Horeca Forma, Vormetal.

Er waren 556 personen ingeschreven voor de twee webinars (208 in het NL en 348 in het FR). 398 deelnemers hebben deelgenomen en 114 personen hebben naar de replay van de evenementen gekeken. In totaal heeft dus 92% van de ingeschrevenen de "Digital Synergy 2"-webinars bekeken.

Tijdens deze webinars werd een 'call to action' gelanceerd om door te klikken naar de Digital Synergy-pagina van de website van SYNERJOB. Deze pagina bevatte: 11 pdf-fiches over pedagogische praktijken en het digitale domein, 31 video's en 1 podcast met opleiders van de drie instellingen, die de toegevoegde waarde van digitale toepassingen in het opleidingsproces toelichtte.

3) Daarnaast werd in oktober 2020 een enquête gevoerd bij het pedagogisch personeel van de drie organen. Die betrof de invoering of het gebruik van digitale toepassingen na de lockdown, samen met de voor- en nadelen die werden vastgesteld door alle pedagogische spelers en de stagiairs.

Een samenvatting van al deze enquêtes zal in 2021 worden aangeboden op de Digital Synergy-pagina, samen met een voorstelling van alle verzamelde digitale en analoge hulpbronnen. Een zoekmachine zal bezoekers helpen om de hulpbronnen die aansluiten bij hun behoeften te vinden.

#### d) Inspelen op de noden inzake competenties

Het doel van deze groep was om ervaringen te delen tussen ODA's en goede praktijken te identificeren om in te spelen op de evolutie van de diensten die verleend worden door de ODA.

In 2019 hebben de leden gesprekken gevoerd over goede praktijken in termen van methodologieën en algemene observaties die afgeleid zijn van deze werkzaamheden.

Le Forem en view.brussels (ACTIRIS) hebben in 2020 de werkwijze herzien voor een ruimere prospectie, maar door de gevolgen van de gezondheidscrisis voor de arbeidsmarkt hebben de leden van de groep het verder delen van ervaringen en methodes uitgesteld.

Eind 2019 is ACTIRIS via view.brussels gestart met een denkproces voor de herziening van de prospectie, om een nieuwe manier van werken te ontwikkelen met betrekking tot loopbaantrajecten en transitie. De bedoeling is een duurzame benadering op te zetten inzake toezicht en prospectie voor de komende vijf jaar.

Er zal een solide methodologie worden ontwikkeld voor de bepaling van opleidings- en tewerkstellingsbehoeften over een tijdlijn van 3 tot 5 jaar. Tegelijk zal een prospectietool worden uitgewerkt die kan anticiperen op de mogelijke toekomst over een periode van 10 jaar en verder, zowel transversaal als met focus op een bepaalde activiteitstak, sector of een specifiek beroep. De diagnoses die worden opgesteld, moeten het mogelijk maken aanbevelingen te doen (door als het nodig is over te gaan tot een raadpleging van de betrokken partijen), met name om het opleidingsaanbod aan te passen aan de tewerkstellingsmogelijkheden die zich aftekenen en de transformatie van beroepen en vaardigheden.

Le Forem kent gelijkaardige uitdagingen en eind 2020, begin 2021 zal een aanpassing van de anticipatiemethode worden doorgevoerd. De Waalse Regering heeft onlangs de coördinatie van het platform "Wallonie Compétences d'Avenir" aan Le Forem toegekend. De analyse van de behoeften zal moeten worden gebaseerd op een analyse van de vereiste beroepen/vaardigheden voor de activering van de nodige hefboomen voor bedrijven om een antwoord te kunnen bieden op de vele uitdagingen, waaronder die van de energietransitie (iets wat momenteel weinig aan bod komt). De methode zal dus meer belang hechten aan de waardeketens, met een behoud van de analyse per activiteitsdomein, voor een betere weergave van de transversaliteit van een hele reeks probleemgebieden in de anticipatie op de behoeften.

ADG heeft, gezien de staat van zijn eigen middelen, aangegeven op de hoogte te willen blijven van deze benaderingen.

### e) Impactanalyse van de impact van de digitalisering op tertiaire opleidingen

De impact van de digitalisering op de tertiaire opleidingen is een van de onderwerpen op de rolling agenda van de SYNERJOB-partners. Daarom heeft een werkgroep onder leiding van ADG, met vertegenwoordigers van Bruxelles Formation en Le Forem, zich gebogen over de impactanalyse van de digitalisering op tertiaire opleidingen.

Ten eerste was het doel van de werkgroep de scopebepaling van het werk rond dit thema. Er werden namelijk tal van benaderingen geïdentificeerd: impact van de digitalisering op de inhoud of de pedagogische methodes, op de opleiding van de opleiders, op de investering, op de overdracht van competenties, op de inrichting van de opleidingsruimte, op het profiel van de opleider ... Uiteindelijk werd een gemeenschappelijk belang gevonden in de studie van de definitie van het profiel van de opleiders en van hun begeleiding bij de veranderingen in het kader van de digitalisering.

Na de verzameling van de eerste antwoordelementen op deze vraag werden de onderzoeksresultaten geconsolideerd en konden verschillende dimensies en begeleidingsinstrumenten verzameld worden (bv. doorlopende interne sturing, conferenties, doorlopende externe opleiding, zelfbeoordeling en zelfstudie). Wat het profiel van de digitale opleiders betreft, werden verschillende visies weerhouden met betrekking tot de rol van de opleider, zijn taak en de criteria die de definitie van het gezochte profiel beïnvloeden. Bovendien vond er uitwisseling van best practices plaats met experts van Bruxelles Formation, waarna aanbevelingen werden opgesteld voor het profiel van de opleiders en de begeleiding van opleiders in het kader van de digitalisering (bv. het belang van technologisch toezicht, de ondersteuning van de opleiders en de rol van de digitale bemiddelaar, de nood aan een digitale cultuur bij de opleiders, de positionering van de opleiders met betrekking tot hun digitale kennis, of nog de rol van de opleider als leerfacilitator).

## f) Ontwikkeling en/of uitwisseling van online competentietests

In 2020 hebben de leden van deze groep met het indienen van een beslissingsnota een eerste (niet-uitputtende) inventaris opgesteld van de online competentietests en een voorstel gedaan richting acties in het kader van projecten voor het onderling delen van deze tests.

Tegelijk hebben ze aangetoond welke moeilijkheden er bestaan om de nodige informatie te verzamelen, door het gebrek aan centralisatie van die gegevens in de deelnemende organen.

In dit stadium zijn er zeven online competentietests die onder de scope van dit project vallen (digitale en onderling deelbare tests). Daarvan worden er vier momenteel gedeeld tussen op zijn minst twee instellingen, waarvan twee via een overeenkomst. Voor de rest gaat het om experimentele fases die evenwel worden omkaderd door een ontwerpovereenkomst of projecten die nog moeten starten maar die wel al bevestigd zijn met een intentieverklaring.

Aangezien deze verschillende ervaringen van de partners als 'best practices' inzake dit thema worden beschouwd, werd afgesproken om een vereenvoudigde en gedeelde deelprocedure op te stellen, samen met de voltooiing van de volledige cartografie, zodra de informatie over alle bestaande tests gecentraliseerd zou zijn.

## g) Identificatie van de transversale competenties, waaronder de digitale competenties

Het doel van het project was om te komen tot een gemeenschappelijke taal voor transversale competenties met inbegrip van de digitale competenties.

De werkgroep heeft verschillende modellen voor transversale competenties, die in de eigen organisaties en daarbuiten gebruikt worden, bestudeerd en vergeleken met elkaar. Op basis van dat onderzoek heeft de werkgroep vastgesteld dat deze modellen, ondanks hun verschillen, inhoudelijk toch steeds tot dezelfde concepten te herleiden zijn. Afhankelijk van de doelstelling en de beoogde doelgroep echter, krijgen de kaders een specifieke invulling.

Elke organisatie heeft zo zijn eigen kader. Een extra nieuw kader uitwerken lijkt voor de werkgroep niet wenselijk. De werkgroep stelt voor dat:

- gezien er al een gemeenschappelijke samenwerking is rond de databank Competent
- en gezien door VDAB een kader voor transversale competenties werd uitgewerkt in functie van de vernieuwde versie van Competent 2.0

voor de uitwisseling van data gebruik gemaakt wordt van dit kader dat een onderdeel is van de vernieuwde databank Competent 2.0. en dat de organisaties het nodige zullen doen om de omschakeling van Competent 1.0 naar Competent 2.0 mogelijk te maken en te ondersteunen.

Voor de digitale competenties werd een gelijkaardige werkwijze gevolgd. Hierbij bleek dat alle organisaties Digcomp als een solide basis beschouwen en dat zowel VDAB, Le Forem als Bruxelles Formation Digcomp al inzetten voor acties op het vlak van digitale competenties. Digcomp wordt daarom als referentie naar voor geschoven voor digitale competenties.

Een beslissende nota werd voorgelegd op en goedgekeurd door de CA op 23/11/2020.

# Bijlagen

## Adressen

### **Adressen van de institutionele leden van SYNERJOB op 31/12/2020:**

#### ARBEITSAMT DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT (ADG)

Publiekrechtelijke instelling categorie B

Maatschappelijke zetel te 4780 SANKT-VITH, Vennbahnstrasse 4/2

Vertegenwoordigd door Robert NELLEES, Gedelegeerd Bestuurder, tot 31 oktober 2020.

Vertegenwoordigd door Christiane LENTZ, waarnemend Gedelegeerd bestuurder voor de periode van 1 november 2020 tot 31 december 2020.

#### BRUXELLES FORMATION

Publiekrechtelijke instelling categorie B

Maatschappelijke zetel te 1180 BRUSSEL, Stallestraat 67

Vertegenwoordigd door Olivia P'TITO, Directrice-generaal.

#### BRUSSELSE GEWESTELIJKE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING (ACTIRIS)

Publiekrechtelijke instelling categorie B

Maatschappelijke zetel te 1210 BRUSSEL, Sterrenkundelaan 14

Vertegenwoordigd door Grégor CHAPELLE, Directeur-generaal

En Caroline MANCEL, Adjunct-directrice-generaal

#### OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (Le Forem)

Publiekrechtelijke instelling categorie B

Maatschappelijke zetel te 6000 CHARLEROI, boulevard Tirou 104

Vertegenwoordigd door Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Gedelegeerd Bestuurder.

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

Extern Verzelfstandigd Agentschap met rechtspersoonlijkheid

Maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL, Keizerslaan 11

Vertegenwoordigd door Wim ADRIAENS, Gedelegeerd Bestuurder.

### **Adres van het voorzitterschap en het permanente secretariaat van SYNERJOB:**

Asbl SYNERJOB c/o Le Forem

Boulevard Tirou 104

6000 CHARLEROI

[olivia.vanmoerichard@forem.be](mailto:olivia.vanmoerichard@forem.be)

### **Website van de vzw SYNERJOB:**

[www.SYNERJOB.be](http://www.SYNERJOB.be)

## Leden van de Raad van Bestuur van SYNERJOB op 31/12/2020

<b>Forem</b>	vertegenwoordigd door Marie-Kristine VANBOCKESTAL
<b>VDAB</b>	vertegenwoordigd door Wim ADRIAENS
<b>ACTIRIS</b>	vertegenwoordigd door Grégor CHAPELLE en Caroline MANCEL
<b>ADG</b>	vertegenwoordigd door Robert NELLES tot 31 oktober 2020 en vertegenwoordigd door Christiane LENTZ voor de periode van 1 november 2020 tot 31 december 2020
<b>BRUXELLES FORMATION</b>	vertegenwoordigd door Olivia P'TITO

## Mandaten

Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Voorzitter

Wim ADRIAENS, Ondervoorzitter

Grégor CHAPELLE, Secretaris

Robert NELLES, Penningmeester tot 31 oktober 2020 en Christiane LENTZ, voor de periode van 1 november 2020 tot 31 december 2020

Olivia P'TITO, Bedrijfsrevisor

Caroline MANCEL, Bedrijfsrevisor

## Datums van de zittingen in 2020

### Raad van Bestuur

22 januari 2020

30 april 2020

30 juni 2020

24 september 2020

23 november 2020

### Algemene Vergadering

30 juni 2020