EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 6.6.2017
COM(2017) 287 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

Toepassing van Besluit 573/2014/EU betreffende nauwere samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's)

1. Inleiding

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) spelen een vooraanstaande rol in het bestrijden van werkloosheid en uitsluiting in heel Europa. Overeenkomstig Besluit 573/2014/EU[1] ("het besluit") hebben het Europees Parlement en de Raad het Europees in mei 2014 het netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening ("het netwerk") opgericht als een platform voor nauwere samenwerking tussen deze organisaties. Dit verslag is een evaluatie van de toepassing van het besluit. Overeenkomstig artikel 10 van het besluit wordt in het verslag beoordeeld in welke mate het netwerk heeft bijgedragen aan het realiseren van de doelstellingen van het besluit[2] en of het tot dusver zijn taken heeft vervuld. Daarnaast zal ook worden gekeken hoe het netwerk benchlearning – waarbij prestatievergelijkingen worden gekoppeld aan wederzijds leren[3] – heeft ontwikkeld en toegepast.

In hoofdstuk 2 van het verslag wordt elk van de doelstellingen van het netwerk beoordeeld en wordt gekeken naar de activiteiten die het heeft ondernomen[4]. In hoofdstuk 3 wordt de uitvoering van het benchlearninginitiatief beoordeeld, waarbij onder andere de methodologie, de tot dusver geboekte resultaten en huidige ontwikkelingen aan bod komen. Tot slot worden in hoofdstuk 4 lessen getrokken uit de eerste tweeënhalf jaar van de uitvoering van het besluit.

Over het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening

Het netwerk is in mei 2014 opgericht naar aanleiding van het besluit om de samenwerking tussen de ODA's in Europa te verbeteren. Het netwerk bestaat uit vertegenwoordigers van ODA's uit alle EU-lidstaten, Noorwegen en IJsland, en van de Europese Commissie.

De samenwerking tussen de ODA's op Europees niveau begon al voordat het besluit werd goedgekeurd. In 1997 heeft de Commissie een informele adviesgroep van de hoofden van de ODA's opgezet. Het doel was samenwerking, uitwisseling en wederzijds leren tussen de organisaties die lid zijn van de groep te bevorderen en specialistische feedback te krijgen op beleidsinitiatieven op het gebied van werkgelegenheid. Hierop voortbouwend heeft de Commissie voorgesteld de samenwerking tussen de ODA's te formaliseren. Zij wilde een platform bieden om de prestaties van de ODA's op Europees niveau te vergelijken, goede praktijken in kaart te brengen en de uitwisseling van kennis te bevorderen zodat de ODA's hun dienstverlening konden verbeteren. Zij wilde bovendien de ODA's meer mogelijkheden geven om bij te dragen aan de ontwikkeling van innovatief, empirisch onderbouwd beleid dat aansluit op de doelstellingen van Europa 2020.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN

[2] Zoals bepaald in artikel 3.

[3] Specifiek met betrekking tot van artikel 4, punt 1, onder a). Hierin wordt het netwerk opgeroepen tot het ontwikkelen en toepassen van Uniebrede, empirisch onderbouwde benchlearning onder ODA's teneinde met de juiste methode prestaties te vergelijken met betrekking tot hun activiteiten op de volgende gebieden: bijdragen aan het terugdringen van de werkloosheid voor alle leeftijdsgroepen, en het verkorten van de duur van de werkloosheid en inactiviteit; vacatures vervullen; tevredenheid van klanten over de ODA-dienstverlening;.

[4] Informatie over lopende en toekomstige activiteiten is te vinden in het werkprogramma voor 2017: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en

Governance van het netwerk

Het netwerk heeft een gedegen governancestructuur.

Netwerkbestuur

Het netwerk heeft een bestuur dat bestaat uit de leden van de hoofden van de ODA's van alle EU-lidstaten, Noorwegen en IJsland, alsmede de Commissie. Het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO)[5] heeft de status van waarnemer. Het bestuur komt tweemaal per jaar bijeen in de lidstaat die het EU-voorzitterschap bekleedt. Het bepaalt de strategische koers van het netwerk, bespreekt de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ziet toe op de uitvoering van het werkprogramma.

Adviseurs voor Europese ODA-zaken

Elk lid van het bestuur benoemt een adviseur voor Europese ODA-zaken om te helpen het netwerk te beheren. De adviseurs komen tweemaal per jaar vóór de vergaderingen van het bestuur bijeen om de activiteiten van het netwerk te evalueren en overeenstemming te bereiken over ontwerpstandpunten. Het EMCO-secretariaat wordt uitgenodigd voor deze vergaderingen om te zorgen voor een goede samenwerking tussen het netwerk en het EMCO.

Secretariaat van het netwerk

Het netwerkbestuur wordt bijgestaan door een secretariaat, dat wordt verzorgd door de Commissie (directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie). Het secretariaat bereidt samen met de voorzitter en ondervoorzitters de vergaderingen van het bestuur voor en helpt bij de uitvoering van het jaarlijkse werkprogramma. Daarnaast organiseert en leidt het de vergadering van de adviseurs voor Europese ODA-zaken.

De activiteiten van het netwerk[6]

Het benchlearningsysteem van de ODA's staat centraal in de activiteiten van het netwerk. Het is erop gericht de prestaties van de ODA's in het aanpakken van de Europese uitdagingen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Benchlearning koppelt op indicatoren gebaseerde benchmarks aan wederzijds leren. Er worden goede praktijken in kaart gebracht en de bevindingen worden gebruikt voor activiteiten inzake wederzijds leren om de kwaliteit van de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te verbeteren. De beoordeling is zowel kwalitatief als kwantitatief en leidt tot aanbevelingen voor het verbeteren van elk ODA.

Ook helpt het netwerk zijn leden om prioritaire acties uit te voeren, zoals de jongerengarantie en de aanpak van de ODA-gerelateerde landspecifieke aanbevelingen. Dit gebeurt door middel van wederzijds leren en individuele technische ondersteuning. Ten slotte voorziet het netwerk nationale en Europese beleidsmakers van deskundig advies over het ontwerp, de ontwikkeling en de beoordeling van het werkgelegenheidsbeleid.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115

[6] Voor 2015 en 2016 zijn jaarverslagen beschikbaar over de activiteiten van het netwerk: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en

2. Beoordeling van de verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 3

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar elk van de doelstellingen genoemd in artikel 3 van het besluit. Er wordt gekeken naar activiteiten die het netwerk heeft verricht. Op basis van het onderwerp zijn bepaalde doelstellingen van artikel 3 aan elkaar gekoppeld (doelstelling a aan doelstelling g en doelstelling d aan doelstelling e).

Artikel 3 van het besluit: Doelstellingen

Dit besluit strekt ertoe via een netwerk de samenwerking inzake werkgelegenheid tussen de lidstaten op de taakgebieden van de ODA's te bevorderen, teneinde bij te dragen aan "Europa 2020" en aan de uitvoering van Uniebeleid ter zake en daarbij ondersteuning te verlenen voor:

a) de meest kwetsbare maatschappelijke groepen die een hoge werkloosheidsgraad kennen, in het bijzonder oudere werknemers en jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben;

b) fatsoenlijk en duurzaam werk;

c) de betere werking van de arbeidsmarkten in de EU;

d) het herkennen van vaardigheidstekorten en het verstrekken van informatie over hun omvang en waar ze zich voordoen, alsmede een betere aansluiting tussen de vaardigheden van werkzoekenden bij de behoeften van de werkgevers;

e) de betere integratie van arbeidsmarkten;

f) verhoogde vrijwillige geografische en beroepsmobiliteit op een eerlijke manier, teneinde tegemoet te komen aan specifieke arbeidsmarktbehoeften;

g) de integratie van personen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt als onderdeel van de bestrijding van sociale uitsluiting;

h) de evaluatie en beoordeling van actieve arbeidsmarktinitiatieven en het doeltreffend en doelmatig uitvoeren ervan.

2.1 De ondersteuning van kwetsbare sociale groepen en de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten (doelstelling a en doelstelling g)

Het netwerk helpt ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkten in Europa goed werken. Centraal hierin staat de uitvoering van beleid dat ertoe bijdraagt dat degenen die zich het verst van de arbeidsmarkt bevinden, met name jongeren en langdurig werklozen, een belangrijke prioriteit in het Europese werkgelegenheidsbeleid zijn. Bovendien heeft het netwerk gewerkt aan de integratie van vluchtelingen en personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

Jeugdwerkloosheid

Het netwerk heeft actief bijgedragen aan EU-maatregelen om de jeugdwerkloosheid aan te pakken door steun te verlenen aan de uitvoering van de jongerengarantie[7]. De

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=nl

jongerengarantie is bedoeld om ervoor te zorgen dat alle jongeren onder de 25 binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of zijn gestopt met het gewone onderwijs, een werkaanbieding van goede kwaliteit, voortgezette opleiding, een plaats in het leerlingwezen of een stageplaats krijgen. In veel landen zijn de ODA's het belangrijkste aanspreekpunt voor de jongerengarantie en werken zij met verschillende uitvoeringspartners.

De aanbeveling inzake de jongerengarantie roept het ODA-netwerk op om verder toezicht te houden op en regelmatig te rapporteren over de ontwikkelingen met betrekking tot het ontwerp, de uitvoering en de resultaten van de jongerengarantieregelingen. Het besluit bevat een oproep aan het netwerk om beste praktijken te bevorderen en uit te wisselen voor het opsporen van jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben (NEET's). Het netwerk houdt daarom toezicht op de uitvoering van de jongerengarantie door de ODA's – waarover jaarlijkse verslagen worden gepubliceerd[8] – en heeft verschillende andere analytische activiteiten en activiteiten inzake wederzijds leren ondernomen. Zo bevat de catalogus van ODA-praktijken voor de dienstverlening aan NEET's *(Catalogue of PES Practices for the Outreach to NEETs)*[9] van het netwerk voorbeelden van 17 ODA's over de uiteenlopende wijzen waarop deze diensten in heel Europa zijn geleverd. De catalogus van maatregelen inzake de uitvoering van de jongerengarantie *(Catalogue of Measures for Implementation of the Youth Guarantee)*[10] van het netwerk bevat een opsomming van de maatregelen van de ODA's om hun dienstenaanbod wat de jongerengarantie betreft te verbeteren. Bovendien is in 2016 een toolkit[11] ontwikkeld met concrete richtsnoeren voor ODA's voor de dienstverlening aan NEET's.

Het verslag van de Commissie van 2016, getiteld *"Drie jaar jongerengarantie en jongerenwerkgelegenheidsinitiatief"*,[12] beschrijft dat de meeste ODA's hun dienstverlening doelgerichter hebben gemaakt en zich sterker zijn gaan richten op jongeren. Het verslag vermeldt ook enkele blijvende uitdagingen voor de ODA's, bijvoorbeeld zorgen voor voldoende capaciteit om de grote verscheidenheid aan vereiste taken uit te voeren en de gestructureerde samenwerking met werkgevers te versterken.

Langdurige werkloosheid

In de aanbeveling van de Raad van februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt[13] werd het EMCO opgedragen de uitvoering te monitoren, en het netwerk werd geacht aan dit proces bij te dragen.

Voorbeeld: Conferentie van het netwerk over de integratie van langdurig werklozen

Op 2 juni 2016 heeft het netwerk een conferentie gehouden waar vertegenwoordigers van de ODA's, de tertiaire sector, particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en andere partners hebben gediscussieerd over de uitvoering van de aanbeveling betreffende langdurig werklozen.

De conferentie spitste zich toe op het aanbieden van centrale contactpunten door middel van coördinatie tussen instanties, het ontwerp en de uitvoering van herintegratieovereenkomsten

[8] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en
[9] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en
[10] http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13199&langId=en
[11] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16571&langId=en
[12] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX%3A52016DC0646
[13] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29

en de totstandbrenging van doeltreffende herintegratiepartnerschappen.

Tijdens de conferentie hadden de ODA's en andere belanghebbenden de gelegenheid om ervaringen uit te wisselen en kennis te delen. Dankzij deze fora kunnen de ODA's hun prestaties verbeteren en nauwer samenwerken met partnerorganisaties om cruciale kwesties aan te pakken.

Het netwerk heeft kwaliteitsnormen vastgesteld met minimale, intermediaire en gevorderde verwachtingen voor het aanbieden van een faciliteit voor een centraal contactpunt voor cliënten en herintegratieovereenkomsten. De Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken[14] (Epsco) heeft deze kwaliteitsnormen onderschreven. Het netwerk heeft ook onderzoek gedaan naar goede praktijken in de ODA's over vroegtijdige interventie en activering van werklozen.

Vanaf het begin is het netwerk betrokken geweest bij de ontwikkeling van de aanbeveling betreffende langdurig werklozen, en het heeft een reactie ingediend naar aanleiding van de raadpleging daarover.

Vluchtelingen

Veel ODA's in Europa verlenen diensten aan een toenemend aantal vluchtelingen en in sommige gevallen asielzoekers. Hoewel de situatie in de lidstaten sterk verschilt, zijn er tal van gemeenschappelijke uitdagingen en zijn er tal van mogelijkheden om te leren van innovatieve benaderingen in heel Europa. Het netwerkbestuur heeft zich gebogen over de situatie van de vluchtelingen en de praktijken in de lidstaten.

In juni 2016 heeft het netwerk zijn belangrijkste overwegingen over de integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt[15] goedgekeurd. Daarbij heeft het vier elementen aangegeven die bijzonder belangrijk zijn voor de integratie van vluchtelingen en asielzoekers: taal, vaardigheden en kwalificaties, partnerschappen en instellingen, en werkgevers. In 2017 heeft het een evenement voor wederzijds leren georganiseerd om de praktijken van de ODA's op deze gebieden in kaart te brengen.

Personen met een handicap

De integratie van personen met een handicap is een van de gebieden waarop het netwerk zich heeft gericht. Dit was tevens de prioriteit van het Nederlandse voorzitterschap van de EU in de eerste helft van 2016. De vergadering van het netwerkbestuur in juni 2016 in Amsterdam was een gelegenheid om kennis te maken met de innovatieve en geavanceerde aanpak in Nederland. In 2016 publiceerde het netwerk ook een analysedocument over handicaps en integratie op de arbeidsmarkt[16], waarin de balans werd opgemaakt van de recente beleidsinitiatieven en werd gekeken naar de belangrijkste trends om personen met een handicap te helpen bij het vinden van werk. Het document was gebaseerd op voorbeelden uit lidstaten waar grote hervormingen in de ondersteuning van personen met een handicap hebben plaatsgevonden.

[14] http://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/configurations/epsco/
[15] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en
[16] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en

2.2 Fatsoenlijk en duurzaam werk (doelstelling b)

Het netwerk heeft zich ervoor ingezet dat initiatieven voor het scheppen van fatsoenlijk en duurzaam werk doeltreffend zijn door bij te dragen aan de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten, het verslag over de dynamiek van de arbeidsmarkten te publiceren en een thematische evaluatieworkshop over duurzame integratie op de arbeidsmarkt te organiseren. Naast specifieke evenementen hadden veel van de evenementen over wederzijds leren indirect betrekking op dit thema.

Europese pijler van sociale rechten

In de aanbeveling van de Commissie en het voorstel voor een interinstitutionele proclamatie voor een Europese pijler van sociale rechten[17] ligt sterker de nadruk op werkgelegenheid en sociale aspecten en wordt het Europese sociale model aangepast aan de uitdagingen van de 21e eeuw. De pijler bevat een algemeen recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van de vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen, waaronder het recht op ondersteuning bij het zoeken van werk en bij opleiding en herscholing. Voor werklozen bevat de pijler tevens het recht op persoonlijke, doorlopende en coherente ondersteuning. Voor langdurig werklozen voorziet de pijler in het recht op een uitgebreide individuele beoordeling na uiterlijk 18 maanden werkloosheid. Wat werkloosheidsuitkeringen betreft, hebben werklozen recht op geschikte vormen van activeringsondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt, en op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode, in overeenstemming met de door hen betaalde bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt.

In december 2016 heeft het netwerkbestuur een bijdrage aan de raadpleging van de Commissie ingediend. Daarin gaf het aan dat de technologische veranderingen en verschuivingen in de sociaal-economische context het meest transformerende effect hadden. De specifieke beleidsterreinen die werden vermeld, waren onder andere vaardigheden, onderwijs en een leven lang leren, zekerheid bij het veranderen van loopbaan, actieve ondersteuning van werkgelegenheid, geïntegreerde sociale uitkeringen en diensten, werkloosheidsuitkeringen, minimuminkomensregelingen, en prestaties bij ziekte. In verband hiermee is het netwerk tevens bezig de visie voor de ODA's voor 2020[18] te herzien, waarin beter wordt ingespeeld op de nieuwe trends en de ODA's beter worden voorbereid om zich aan te passen en hun cliënten te helpen om met deze veranderingen om te gaan.

Verslag over de dynamiek van de arbeidsmarkten

Het verslag over de dynamiek van de arbeidsmarkten van de EU[19] voor 2016 beschrijft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de EU tijdens de crisis. Vervolgens wordt voor de periode 2007-2014 geanalyseerd hoe werkzoekenden de ODA's hebben benut en met behulp van een ODA een baan hebben gevonden. Het verslag biedt inzicht in de vele manieren waarop ODA's gebruik kunnen maken van de analyse van gegevens over loopbaanveranderingen om hun dienstverlening doeltreffender te maken. Er wordt ook

[17] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_nl
[18] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en
[19] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en

gekeken naar de relatieve bijdrage van ODA's aan de wijze waarop arbeidsmarkten in verschillende lidstaten werken.

Thematische evaluatieworkshop over duurzame integratie op de arbeidsmarkt

In november 2016 vond een evenement voor wederzijds leren over duurzame integratie op de arbeidsmarkt plaats. Dit leidde ertoe dat een groep ODA's meer wilde weten over de innovaties in de Noorse ODA. In een vervolgbezoek aan de Noorse instantie voor werk en welzijn (NAV) in januari 2017 hadden deze ODA's de gelegenheid zien hoe de NAV haar digitale dienstverlening had verbeterd. Dit heeft geleid tot een efficiënter gebruik van middelen, zowel de hoeveelheid tijd die adviseurs besteden aan werkzoekenden als de fysieke gespreksruimte, zodat het personeel zich kan concentreren op het helpen van werkzoekenden met meer complexe behoeften. Een dergelijke aanpak stelt de ODA's tevens in staat beter samen te werken met werkgevers om de juiste baan voor werkzoekenden te vinden. Afdelingen voor werkgeversbetrekkingen in elke ODA helpen sterkere banden te ontwikkelen. De NAV heeft ook uitgelegd hoe het mentorschap organiseert zodra werkzoekenden worden geplaatst, en ondersteuning biedt als mensen met gezondheidsproblemen weer aan het werk gaan.

2.3 Betere werking van de arbeidsmarkten (doelstelling c)

Samenwerking tussen verschillende belanghebbenden om mensen te helpen aan het werk te gaan en te blijven is van cruciaal belang om te zorgen voor succesvolle resultaten voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in heel Europa. Daarom is het netwerk betrokken geweest bij verschillende initiatieven om de samenwerking te bevorderen, zoals het initiatief Partnerschappen tussen de diensten voor arbeidsvoorziening (Pares) en een conferentie voor belanghebbenden over partnerschappen. Het netwerk organiseert ook evenementen zoals seminars over verandermanagement, evaluatieworkshops over IT en workshops over profilering, en biedt daarnaast specifieke technische ondersteuning aan de ODA's, bijvoorbeeld om hun capaciteiten te verbeteren om vacatures voor werkzoekenden te vinden. De samenwerking met het Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures), die met Verordening (EU) 2016/589[20] nieuw leven werd ingeblazen, is ook van cruciaal belang gezien de taak van Eures om de werking, de samenhang en de integratie van de arbeidsmarkten in de Unie te verbeteren, ook op grensoverschrijdend niveau.

Partnerschappen tussen diensten voor arbeidsvoorziening

Het Pares-initiatief[21] liep van september 2011 tot en met maart 2016 om de samenwerking tussen publieke, particuliere en non-profitorganisaties en verleners van diensten voor arbeidsvoorziening te verbeteren en te bepalen op welke gebieden zij aanvullende diensten zouden kunnen verlenen. Het initiatief bestond uit drie werkterreinen: fora voor een strategische dialoog met het oog op de uitwisseling en ontwikkeling van goede praktijken, oproepen tot het indienen van voorstellen en een gedeelde databank om nuttig materiaal samen te brengen.

Er heeft een aantal strategische dialogen plaatsgevonden over onderwerpen variërend van doeltreffende e-diensten tot gecoördineerde dienstverlening. In de laatste strategische dialoog

[20] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG
[21] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991

van Pares in februari 2016 zijn vertegenwoordigers van de ODA's en de gemeenten in twaalf landen bijeengekomen om ervaringen uit te wisselen en nieuwe inzichten op te doen met betrekking tot het uitbesteden van diensten. De afgevaardigden deelden hun ideeën en ervaringen met betrekking tot de samenwerking met externe dienstverleners, het gebruik van beloningsmodellen voor uitbestede diensten, en het opzetten en beoordelen van offertes.

Conferentie van belanghebbenden over partnerschappen

Dit netwerk heeft in 2015 een conferentie van belanghebbenden georganiseerd over versterking van de arbeidsmarkt door middel van nauwere samenwerking tussen de partners. Het evenement bracht vertegenwoordigers van de ODA's, de betrokken ministeries, het Europees Parlement, de Europese Commissie, particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, de sociale partners en ngo’s bijeen. De deelnemers spraken over een aantal onderwerpen, waaronder partnerschappen met particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, de bijdrage van het netwerk aan het Europees semester, de rol van de sociale partners in de hervorming van de ODA's, de resultaten van de jongerengarantie, de sturende rol van de ODA's ten aanzien van de actoren op de arbeidsmarkt, en het beheer van loopbaanovergangen. Het evenement was belangrijk om de zichtbaarheid en waarde van het netwerk onder zijn belanghebbenden te vergroten.

Samenwerking tussen ODA's en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening

In december 2016 heeft het netwerkbestuur beginselen vastgesteld waarin de strategie en visie om op Europees niveau met particuliere diensten voor arbeidsvoorziening samen te werken, werden uiteengezet. Hierin werd onderstreept dat de ODA's partnerschappen moeten creëren om relevant te blijven gezien de sectoroverschrijdende aard van de huidige en toekomstige arbeidsmarkten. Ook werd erop gewezen dat de ODA's een breed scala aan diensten zouden moeten aanbieden. Aangezien er een constante druk was om meer te doen met minder middelen, zouden zij alleen niet in staat zijn om dit te bereiken. Partnerschappen bieden een manier om cliënten hoogwaardige diensten te kunnen blijven aanbieden. De Raad heeft besloten dit punt tijdens toekomstige vergaderingen te bespreken en daarvoor belanghebbenden uit te nodigen.

2.4 Een betere afstemming en integratie van de arbeidsmarkten (doelstelling d en doelstelling e)

Het in kaart brengen van vaardigheidstekorten en een betere afstemming tussen werkzoekenden en banen is een van de doelstellingen van het netwerk. De werkgevers vervullen in het algemeen een centrale rol in een bloeiende economie en in de doeltreffende integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De Europese ODA's bevorderen de productiviteit en de inzetbaarheid door te zorgen voor voldoende aanbod aan relevante kennis, vaardigheden en competenties.

Ter ondersteuning hiervan is het netwerk betrokken bij een reeks initiatieven om informatie uit te wisselen tussen de ODA's over vaardigheidstekorten en om te leren van innovatieve praktijken. Het gaat daarbij onder andere om het opstellen van een jaarlijkse studie over knelpuntvacatures en het organiseren van een Europese werkgeversdag om nauwere samenwerking tussen de ODA's en de werkgevers te stimuleren.

Studies over knelpuntvacatures

In 2015 en 2016 werden twee studies[22] uitgevoerd om gegevens te verzamelen over knelpuntberoepen in het hele netwerk. In deze studies werd in samenwerking met 26 ODA's een model voor het verzamelen en uitwisselen van gegevens over knelpuntberoepen in Europa ontwikkeld en toegepast.

De tweede studie, gebaseerd op gegevens van 2016, bevatte ook een vergelijking van de administratieve gegevens van de diensten voor arbeidsvoorziening en de gegevens van de arbeidskrachtenenquête. De studies geven een overzicht van de beroepen met een tekort aan arbeidskrachten en die met een overschot, zowel op nationaal als op EU-niveau. Tevens wordt de vraag gesteld of er werkelijk sprake is van vaardigheidstekorten of dat het probleem ligt in onzekere arbeidsvoorwaarden, en wordt gekeken naar mogelijkheden om de vaardigheden op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Europese werkgeversdag

Om de samenwerking tussen de ODA's en de werkgevers te bevorderen, organiseerde het netwerk in april 2016 de eerste Europese werkgeversdag[23] in alle EU-lidstaten, IJsland en Noorwegen. Gezien het succes van het initiatief besloot het netwerk in het najaar van 2017 nog een Europese werkgeversdag te houden.

Voorbeeld: Activiteiten van de Europese werkgeversdag 2016

Op Europees niveau werd ter gelegenheid van de Europese werkgeversdag een persconferentie in Brussel gehouden. Op nationaal niveau organiseerden de ODA's intensieve contacten met werkgevers, banenbeurzen, thema-evenementen en verschillende communicatieacties. Het resultaat van de Europese werkgeversdag was dat de ODA's 30 000 vacatures verzamelden door contacten met meer dan 220 000 werkgevers. 70 000 werkzoekenden en 20 000 ODA-medewerkers namen deel. Bovendien konden de ODA's ervaringen delen met andere ODA's over de interactie met werkgevers en manieren om van het evenement een succes te maken.

2.5 Mobiliteit (doelstelling f)

Ten aanzien van de ondersteuning van de grotere vrijwillige geografische en beroepsmobiliteit van werknemers, heeft het netwerkbestuur afgesproken beter te coördineren met Eures. Het netwerk zal ook nagaan hoe het kan helpen bij het nieuwe Europese solidariteitskorps als onderdeel van een aanpak om afzonderlijke ODA's te helpen voldoen aan de mobiliteitsbehoeften van zowel werkgevers als werkzoekenden, vooral jongeren.

Samenwerking met Eures en governancestructuur

Het in 1993 opgerichte Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures) is een samenwerkingsverband dat tot doel heeft het vrije verkeer van werknemers tussen de 28 EU-lidstaten plus Zwitserland, IJsland, Liechtenstein en Noorwegen te vergemakkelijken.

[22] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en en http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en

[23] http://www.employersday.eu/

Eures heeft als doel de arbeidsmarkten op EU-niveau transparanter te maken door gegevens over vacatures en profielen van werknemers uit te wisselen. Verder is het erop gericht de toegang tot ondersteunende diensten te verbeteren voor werkzoekenden en werkgevers die het vrije verkeer van werknemers gemakkelijker willen maken. Gezien het mandaat van de ODA's is de rol van Eures van cruciaal belang en tot op heden zijn de ODA's de belangrijkste organisaties die erbij zijn aangesloten. De organisaties delen informatie over de arbeidsmarkt en werken dagelijks samen om banen voor werknemers te vinden in andere EU-landen. Met de nieuwe rechtsgrondslag die in 2016 is vastgesteld, zijn de verplichtingen om informatie te delen en samen te werken met de andere lidstaten op gebieden als het leerlingwezen aangescherpt. Hierin is ook een minimumpakket van ondersteunende dienstverlening vastgelegd dat de ODA's moeten aanbieden. Vanwege deze nieuwe verplichtingen kunnen belangrijke synergieën worden verwacht doordat beide netwerken nauw zullen samenwerken aan activiteiten die voortvloeien uit hun mandaat en het dagelijks beheer van de ODA's beïnvloeden.

Derhalve heeft het netwerkbestuur tijdens zijn bijeenkomst in december 2016 besloten nauwer te gaan samenwerken met Eures op Europees niveau. Besloten werd een vertegenwoordiger van de Europese coördinatiegroep van Eures uit te nodigen voor de vergaderingen van de adviseurs voor Europese ODA-zaken om relevante updates te geven, en vice versa. Ook werd afgesproken dat het ODA-secretariaat en het Europese coördinatiebureau van Eures nauwer zouden samenwerken bij de voorbereiding van hun respectieve vergaderingen.

Werkgroep eerlijke mobiliteit

Het netwerkbestuur heeft een werkgroep voor eerlijke mobiliteit op gericht, die zich moet bezighouden met de operationele aspecten van de samenwerking tussen de ODA's ter ondersteuning van mobiliteit. De werkgroep heeft een discussienota opgesteld, die in december 2015 door de adviseur voor Europese ODA-zaken en door het bestuur is besproken. Het netwerk heeft tot dusver echter geen gemeenschappelijk standpunt ingenomen over eerlijke mobiliteit.

Europees solidariteitskorps

Het Europees solidariteitskorps, dat in december 2016 van start is gegaan, heeft als doel jongeren in Europa de kans te bieden om vrijwilligerswerk te doen of werkervaring op te doen in de solidariteitssector, bijvoorbeeld in de vorm van een baan of een stage, in eigen land of in een andere lidstaat. De ODA's hebben bijgedragen aan de opzet van het initiatief in het kader van de gerichte raadplegingen van belanghebbenden die hebben plaatsgevonden, gezien hun ervaring bij het aan een baan helpen van jonge werkzoekenden, onder andere over de grens. Zij zullen een van de belangrijkste spelers zijn die ervoor zorgen dat de beroepsdimensie van het initiatief wordt uitgevoerd en sommige ODA's zijn reeds betrokken bij het faciliteren van de eerste beroepsgerelateerde projecten in de eerste fase van het Europees solidariteitskorps.

2.6 Evaluatie en beoordeling van actieve arbeidsmarktinitiatieven (doelstelling g)

De evaluatie van actief arbeidsmarktbeleid (AAMB) is zeer belangrijk voor ODA's. Deze kan hen helpen besluiten of specifieke benaderingen na de eerste proefprojecten moeten worden voortgezet en welke praktijken uit lidstaten met succes elders kunnen worden toegepast.

Analyserapporten

Het netwerk stelt een aantal analytische verslagen en studies op waarin het AAMB en de uitvoering ervan worden onderzocht en beoordeeld. Zo publiceerde het in 2016 een analysedocument over vraagstukken die voortkomen uit het combineren van passieve en actieve maatregelen voor langdurig werklozen. Andere verslagen zijn bijvoorbeeld studies over de integratie van ex-gedetineerden in het arbeidsproces, coaching en ondersteuning voor oudere werknemers. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van het kenniscentrum van het netwerk[24]. Hier kunnen leden en mensen uit de praktijk meer te weten komen over de initiatieven die overal in de EU worden ontplooid en het effect ervan zien.

Bijdrage van ODA's aan de evaluaties in het kader van het multilaterale toezicht van het EMCO

Het netwerk heeft ook bijgedragen tot evaluaties in het kader van het multilaterale toezicht van het EMCO over het AAMB, de jongerengarantie en langdurige werkloosheid. Zo werd bij de herziening van de jongerengarantie en het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief in december 2015 het belang van de ODA's erkend in de succesvolle uitvoering van de jongerengarantie en werd bevestigd dat blijvende nodig zijn om de capaciteit en efficiëntie van de ODA's te verbeteren.

3. Benchlearning

Benchlearning – een systematische combinatie van op indicatoren gebaseerde benchmarking en wederzijds leren – is een innovatieve methode die de ODA's in het netwerk hebben geïntroduceerd[25]. Het heeft als doel elke ODA te helpen zijn prestaties te verbeteren door middel van vergelijkingen en institutioneel leren van collega's. Het stelt de ODA in staat gebruik te maken van een kwalitatieve interne en externe beoordeling van verschillende prestatiefacilitators (drivers) ter ondersteuning van benchmarking. De resultaten kunnen worden gebruikt voor activiteiten op het gebied van wederzijds leren. Zoals bepaald in artikel 4 van het besluit, staat benchlearning centraal in de activiteiten van het netwerk.

De vijf pijlers van benchlearning

1. Kwantitatieve beoordeling met het oog op transparantie over de prestaties van de ODA's door middel van de verzameling, validering en analyse van ODA-gegevens;
2. Kwalitatieve beoordeling van de prestaties van de ODA's ten aanzien van prestatiefacilitators door middel van zelfbeoordeling, gevolgd door een beoordeling door collega's/de Commissie/externe deskundigen op basis van een bezoek ter plaatse;
3. Systematische inventarisatie van goede praktijken die online zijn geïnventariseerd, zoals die van het ODA-kenniscentrum;
4. Een programma voor wederzijds leren dat voortbouwt op de resultaten van en ondersteuning biedt aan de verbeterde prestaties van de ODA's doordat het gericht is

[24] http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre

[25] Benchlearning voor ODA's is geïnspireerd door het excellentiemodel van de Europese Stichting voor kwaliteitsbeheer (EFQM), een alomvattend instrument voor het beoordelen van de doeltreffendheid van organisaties. Voor het specifieke doel van benchlearning binnen de Europese ODA's werd een op maat gesneden toepassing van het desbetreffende Gemeenschappelijk zelfevaluatiekader voor overheidsdiensten ontwikkeld.

op vastgestelde sterke en zwakke punten;

5. Follow-up van de benchlearningbeoordeling door actieplannen voor de ODA's vast te stellen en uit te voeren.

Het proces van benchlearningbeoordeling en bezoeken ter plaatse

Met het oog op een geïntegreerde koppeling tussen benchmarking en activiteiten op het gebied van en wederzijds leren vond tijdens de eerste twee jaren van het benchlearningproject een gestructureerde en systematische analyse van de prestaties van de ODA's plaats. De analyse was gericht op de zeven gebieden die worden genoemd in het besluit[26], die verder zijn onderverdeeld in 29 prestatiefacilitators. Bij de analyse werden prestatiegegevens gebruikt in combinatie met een continu proces van zelfbeoordeling, collegiale toetsing en beoordeling door deskundigen. Elke ODA voerde een gestructureerde discussie over zijn prestaties met betrekking tot de prestatiefacilitators. Na deze zelfbeoordeling bezocht een groep collega's, vertegenwoordigers van de Commissie en externe deskundigen de ODA, zowel op centraal als lokaal niveau, om een externe beoordeling uit te voeren.

Tegen eind juli 2016 waren de ODA's in alle lidstaten, IJsland en Noorwegen bezocht, waarmee de eerste cyclus van ODA-bezoeken werd afgesloten. De resultaten van deze bezoeken ter plaatse worden gebundeld in een verslag waarin per ODA een reeks specifieke aanbevelingen wordt gedaan, om de ODA's te helpen hun nationale actieplannen aan te sturen. Bij wijze van follow-up dienen de ODA's één jaar na het bezoek verslagen over de doorgevoerde veranderingen in.

Benchmarking

Met het oog op empirisch onderbouwd leren werd transparantie over de prestaties van de ODA's gecreëerd door uitvoerige gegevens over de resultaten van de ODA's en de prestatiefacilitators te verzamelen.

De gecombineerde kwantitatieve en kwalitatieve analyses verschaffen eerste empirische gegevens die erop wijzen dat organisaties die over het geheel gezien meer volwassen zijn, in het algemeen beter presteren. Wat prestatievergelijkingen betreft, moet hierbij worden aangetekend dat tijdens de eerste cyclus van de ODA-bezoeken verschillende ODA's op elk prestatiegebied als volwassen of goed ontwikkeld werden beoordeeld. Er is dus meer dan één mogelijkheid om goede voorbeelden van collega-ODA's te bestuderen en zo de organisatorische ontwikkeling te ondersteunen.

Een aantal mogelijk overdraagbare praktijken die bij de beoordelingen naar voren zijn gekomen, wordt voor leerdoeleinden in het netwerk uitgewisseld.

Wederzijds leren

Wederzijdse leeractiviteiten zijn bedoeld om de prestaties en de modernisering van de ODA's te versterken door voort te bouwen op de resultaten van de gegevensanalyse en de ODA-

[26] 1. Strategisch prestatiebeheer; 2. Ontwerp van operationele processen zoals het effectief naar de arbeidsmarkt leiden/profileren van werkzoekenden en maatwerk bij de inzet van actieve arbeidsmarktinstrumenten; 3. Duurzame activering en beheer van overgangen; 4. Betrekkingen met de werkgevers; 5. Empirisch onderbouwd ontwerp en uitvoering van ODA-diensten; 6. Effectief beheer van partnerschappen met belanghebbenden; 7. Verdeling van middelen van ODA's.

benchlearningbeoordelingen. Deze activiteiten kunnen verschillende vormen aannemen, zoals uitwisselingen, thematische evaluaties, conferenties, analyses en toolkits (zie activiteiten in punt 2 hierboven). Ook steun voor de uitvoering van landenspecifieke aanbevelingen[27] behoort hiertoe.

De resultaten van de eerste cyclus van benchlearning zijn gebruikt om het programma voor wederzijds leren van het netwerk te ontwikkelen en aan te sturen, zoals vermeld in het werkprogramma voor 2017. Uit de benchlearningexercitie is een breed scala van onderwerpen geselecteerd, zodat medewerkers op verschillende politieke niveaus binnen de ODA's kunnen deelnemen.

Tweede cyclus van benchlearning

Het netwerk is in 2017 begonnen met de tweede cyclus van bezoeken aan de ODA's. Deze sluit naadloos aan op de eerste cyclus en bouwt voort op de resultaten ervan door de activiteiten en initiatieven van de ODA's voor verbetering en modernisering te ondersteunen. Elke ODA zal opnieuw worden beoordeeld, waarbij de nadruk op verandering zal liggen.

Het benchlearningmodel is licht aangepast, maar de opzet van het proces blijft in grote lijnen dezelfde. Bovendien wordt specifiek ingegaan op de veranderingen die de ODA's hebben gepland en de voortgang die zij daarmee hebben gemaakt sinds hun eerste beoordeling. Dit is bedoeld om elke ODA individueel te helpen maatregelen ter verbetering door te voeren. Na het tweede bezoek zal de ODA opnieuw een feedbackverslag opstellen met een uitvoerige beoordeling, waarin de nadruk vooral zal liggen op de veranderingen waarmee de ODA's zich momenteel bezighouden en praktische suggesties voor verdere verbeteringen om continue vooruitgang en kennisoverdracht te waarborgen.

Het netwerk heeft benchlearning volledig omarmd, en alle leden zetten zich in voor de tweede cyclus van de ODA-bezoeken. Uit de feedback van een tevredenheidsvragenlijst blijkt dat de ODA's het hoge niveau van bekwaamheid van het team van externe beoordelaars waardeerden. Het benchlearninginitiatief wordt gezien als een unieke kans voor de ODA's om de interdepartementale en intersectorale samenwerking en kennisoverdracht te versterken.

Het benchlearningproject biedt de ODA's de gelegenheid feedback te krijgen van betrouwbare partners in een sfeer van wederzijdse ondersteuning, collegiaal advies en op vertrouwen gebaseerde samenwerking. Dit resulteert in interne en externe steun. Intern in de zin dat alle leden van het netwerk kunnen deelnemen aan de activiteiten inzake wederzijds leren, en extern in de zin dat het ODA-beleidsmakers van gegevens voorziet die zij kunnen gebruiken om wijzigingen en verbeteringen te verantwoorden.

De steun van de leden van het netwerk voor voortzetting van het initiatief en hun bereidheid om zich vrijwillig aan te bieden als beoordelaar voor bezoeken ter plaatse laten zien wat de waarde voor de ODA's is en zijn een bewijs voor het succes van de eerste cyclus van benchlearning.

[27] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-semester-timeline/eu-country-specific-recommendations_nl

Voorbeelden van hervormingsinitiatieven die voortkomen uit het benchlearninginitiatief[28]

Malta: de Maltese ODA heeft een aantal hervormingen in gang gezet. Zij hebben onder andere een afdeling voor werkgeversbetrekkingen opgezet voor contacten met werkgevers, hun standaardwerkwijzen herzien en de interactie tussen de ODA-adviseurs en hun cliënten veranderd om te zorgen voor een meer persoonlijke aanpak.

Litouwen: de Litouwse ODA heeft een nieuwe afdeling voor kwaliteitsbeheer en controle opgericht en voert procesgerichte structurele veranderingen door in alle tien regionale kantoren. Zij hebben ook een activiteitenprogramma, dat onder andere een formele kwaliteitsbeoordeling, personeelsontwikkeling en verbetering van hun IT-infrastructuur omvat.

Ierland: De Ierse ODA heeft een uitgebreid evaluatieprogramma opgezet, een grootschalig jaarlijks klanttevredenheidsonderzoek voor werkzoekenden ingevoerd, een erkenningsprogramma opgezet om belangrijke bijdragen van medewerkers te belonen, en de frequentie van de contacten met werkzoekenden, met name in kwetsbare groepen, verhoogd.

4. Vooruitzichten

Uit het voorgaande blijkt dat het besluit volledig is uitgevoerd en dat de activiteiten van het netwerk voldoen aan de doelstellingen zoals beschreven in het besluit. Uit de eerste jaren van de uitvoering zijn ook enkele eerste lessen te trekken die van nut kunnen zijn voor andere Europese initiatieven. Deze worden hieronder uiteengezet.

Sterkere samenwerking tussen de ODA's op Europees niveau

De wettelijke oprichting van het netwerk biedt een platform voor de succesvolle ontwikkeling en versterking van het vroegere informele netwerk van de hoofden van de ODA's. De formele structuur, de duidelijk omschreven doelstellingen en de regelmatige en dynamische vergaderingen van het bestuur zijn een impuls geweest voor nauwere samenwerking tussen de lidstaten en de nationale ODA's. Het volle werkprogramma en de actieve betrokkenheid van alle leden bij de activiteiten inzake wederzijds leren, werkgroepen en benchlearning zijn daarvan het bewijs.

Er is een sterke cultuur van wederzijdse ondersteuning en samenwerking binnen het netwerk, en dit leidt tot innovaties waarbij de ODA's elkaar ondersteunen. Wederzijdse ondersteuning helpt ook de ODA-gerelateerde landspecifieke aanbevelingen na te komen die de Raad in de context van het Europees semester heeft opgesteld. De ODA's gebruiken het netwerk ook steeds vaker om andere leden steun of advies te vragen op bepaalde beleidsterreinen die buiten het werkprogramma liggen.

[28] Meer voorbeelden zijn te vinden in het jaarverslag van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (juli 2015-december 2016), http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en

Succesvolle start van het benchlearninginitiatief

Het innovatieve benchlearninginitiatief is met succes uitgevoerd, aangestuurd en vormgegeven door de leden van het netwerk. De bereidheid van alle lidstaten om ook deel te nemen aan de tweede cyclus van de ODA-bezoeken geeft aan welke waarde zij hechten aan benchlearning en de mogelijkheden voor wederzijdse ondersteuning en leermogelijkheden die het biedt, alsmede de afzonderlijke aanbevelingen voor elke ODA. De follow-upverslagen van de ODA's naar aanleiding van de benchlearningactiviteiten wijzen op verbetering van de prestaties. Bij deze exercitie zijn verschillende inspirerende praktijken van lidstaten en gebieden waarop de ODA's zich in hun ontwikkeling kunnen richten naar voren gekomen, die het werkprogramma van het netwerk de nodige empirisch onderbouwde structuur bieden.

Behoefte aan meer zichtbaarheid

De ODA's zijn sterker wanneer zij met één stem spreken. De recente samenwerking, waarbij de ODA's een gezamenlijke bijdrage hebben geleverd aan de raadpleging over de sociale pijler, heeft laten zien dat de uitdagingen en de veranderende landschappen waarmee de afzonderlijke ODA's worden geconfronteerd, gedeeld worden. Daarnaast bleek dat zij niet alleen ruimte hadden om samen te werken om deze uitdagingen aan te gaan, maar ook om hun zichtbaarheid voor beleidsmakers te vergroten door een eensgezind standpunt in te nemen. Zoals blijkt uit het grote informatieaanbod in het ODA-kenniscentrum over de organisatie en dienstverlening van ODA's in Europa, is het netwerk zeer productief. Veel van deze middelen zijn voor onderzoekers en beleidsmakers van breder nut. Een grotere zichtbaarheid van het netwerk en zijn productie zou ervoor zorgen dat deze middelen doeltreffend worden gebruikt. Het besluit van het bestuur om benchlearninggegevens te laten publiceren zou tevens de economische argumenten voor hervorming versterken.

5. Conclusie

Het besluit is tot dusver met succes uitgevoerd. Zoals blijkt uit dit verslag, zijn er sterke aanwijzingen dat het netwerk zich richt op alle gebieden die in het besluit zijn vermeld. Met zijn formele structuur heeft het netwerk bewezen een doeltreffend instrument te zijn om de nationale ODA's te ondersteunen bij de verschillende uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd. Tegelijkertijd bevordert het de samenwerking bij het aanpakken van gemeenschappelijke problemen om de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te bevorderen.

Met name het benchlearningproject is een positieve vernieuwing gebleken, doordat nationale instellingen externe referenties kunnen hebben, constructieve feedback krijgen van deskundigen uit de praktijk en leeractiviteiten op maat met leeftijdgenoten kunnen ontplooien. Naargelang de cycli van benchlearning zich ontwikkelen, kunnen de ODA's hun organisatie en hun dienstverlening aan het publiek voortdurend verbeteren. Benchlearning kan op een groot aantal beleidsterreinen en initiatieven in de hele EU worden toegepast in het streven naar excellentie.

Door voort te bouwen op de successen en relevant te blijven voor zijn leden, maakt het netwerk bemoedigende vorderingen. De bereidheid van de leden om samen te werken, goede praktijken uit te wisselen en deel te nemen aan leerevenementen is bewijs van hun gemeenschappelijk streven om zich voortdurend te verbeteren en uiteindelijk betere en

doeltreffendere diensten te aan te bieden voor alle mensen in heel Europa. Het netwerk richt zijn activiteiten op de acht doelstellingen van het besluit. Dit heeft het er echter niet van weerhouden te reageren op nieuwe uitdagingen zoals de vluchtelingencrisis.

Overeenkomstig het besluit loopt het netwerk tot en met 31 december 2020. Dit verslag bevat een tussentijdse evaluatie van zijn activiteiten tot nu toe. Voordat het besluit verstrijkt, zal nog een verslag worden gepubliceerd. Vooruitblikkend bevat het werkprogramma voor 2017 een volle agenda met activiteiten om de doelstellingen en behoeften van de ODA's te bevorderen. Deze activiteiten zullen tijdens het bestaan van het netwerk worden voortgezet.