EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 22.10.2026
COM(2026) 564 final

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

Evaluatie van de toepassing van Besluit nr. 573/2014/EU betreffende nauwere samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening

{SWD(2026) 318 final}

1. INLEIDING

1.1. Het ODA-netwerk tijdens de evaluatieperiode

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) zijn de belangrijkste instanties die het werkgelegenheidsbeleid uitvoeren om de integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, en die helpen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. De kwaliteit van hun diensten heeft rechtstreekse gevolgen voor het effect dat het werkgelegenheidsbeleid in de praktijk heeft en voor de inzetbaarheid van personen die een beroep doen op of gebruikmaken van hun diensten. De ODA's spelen een sleutelrol bij het waarborgen van de succesvolle uitvoering van relevante EU-beleidsinitiatieven op het gebied van werkgelegenheid en bijgevolg bij het versterken van het concurrentievermogen van de EU.

Bij Besluit nr. 573/2014/EU[1] betreffende nauwere samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) (het "ODA-besluit") is het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (het "ODA-netwerk") formeel opgericht. Het ODA-netwerk heeft tot doel doeltreffende en efficiënte samenwerking tussen de ODA's te bevorderen en een platform te bieden om hun prestaties op EU-niveau te vergelijken, goede praktijken in kaart te brengen en de ontwikkeling van innovatief, empirisch onderbouwd werkgelegenheidsbeleid te vergemakkelijken in overeenstemming met de prioriteiten op EU-niveau.

In 2020 is het ODA-besluit gewijzigd bij Besluit (EU) 2020/1782, waarbij het mandaat van het ODA-netwerk tot eind 2027 is verlengd en de volgende hoofddoelstellingen zijn ingevoerd: meer aandacht voor inclusie en ondersteuning van kwetsbare groepen; bevordering van duurzame en inclusieve groei, en nauwere samenwerking tussen het ODA-netwerk en de bredere gemeenschap van belanghebbenden op de arbeidsmarkt. Krachtens het gewijzigde Besluit nr. 573/2014/EU moet de Commissie uiterlijk op 30 september 2026 een evaluatieverslag indienen over de wijze waarop het besluit is uitgevoerd. In 2023 is het netwerk overgestapt op een meerjarig werkprogramma (dat jaarlijks wordt geactualiseerd) om de activiteiten te stroomlijnen en de planning te rationaliseren, en zo bij te dragen tot vereenvoudiging. In het kader van de lopende inspanningen om de processen voor gegevensverzameling te vereenvoudigen en te stroomlijnen, heeft het netwerk ook de synergieën tussen de gegevensverzameling voor ODA-benchmarking en de databank voor arbeidsmarktbeleid van de Europese Commissie versterkt.

In het netwerk worden de ODA's van alle EU-lidstaten, IJsland, Liechtenstein en Noorwegen en de Europese Commissie samengebracht. De structuren van de ODA's variëren per land, waarbij verschillen bestaan in de rechtspositie, de organisatiestructuur, de mate van onafhankelijkheid van de overheid en de verdeling van de taken over de bestuurlijke niveaus.

[1] EUR-Lex - 02014D0573-20210101 - NL - EUR-Lex.

Het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) heeft een waarnemersrol in het ODA-netwerk. De activiteiten van het netwerk worden gefinancierd in het kader van het EU-programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+); het secretariaat ervan is ondergebracht bij de Europese Commissie.

Hoewel de kerntaken tussen 2021 en 2025 nagenoeg ongewijzigd zijn gebleven[2], hebben de ODA's hun diensten aangepast als reactie op een krappere arbeidsmarkt. Zo hebben de ODA's zich steeds meer toegespitst op langetermijnuitdagingen en structurele ongelijkheden, waarbij zij hun diensten richten op kwetsbare groepen (bv. langdurig werklozen, personen met een handicap, jongeren, werknemers ouder dan 55 jaar, ontheemden uit Oekraïne en migranten), of betrekken zij deze groepen in het kader van specifieke doelstellingen[3]. Hoewel geregistreerde werkzoekenden hun belangrijkste doelgroep blijven, hebben de ODA's meer inspanningen geleverd om diensten te verlenen aan werkenden die hun baan dreigen te verliezen[4] en om personen buiten de beroepsbevolking te ondersteunen, onder meer via outreachactiviteiten[5].

[2] PES Capacity Report 2021, blz. 13 en PES Capacity Report 2025 (met inbegrip van bijlage 10).
[3] Trends in PES – Assessment report on PES Capacity - 2025.
[4] Early intervention and job-to-job transitions - The evolving role of PES.
[5] Hidden potential - Bureau voor publicaties van de EU, Trends in PES – Assessment report on PES Capacity - 2025.

1.2. Overzicht van de evaluatiemethode

Bij de evaluatie werd de toepassing van het ODA-besluit in de periode 2021-2025 in de 27 EU-lidstaten (EU-27) en IJsland, Liechtenstein en Noorwegen beoordeeld.

Dit omvatte een aantal onderzoekstaken om degelijk bewijsmateriaal te verzamelen, waaronder:

- deskresearch (dat betrekking had op meer dan 650 documenten op EU-niveau);
- interviews op EU-niveau met 38 belanghebbenden, waaronder sociale partners, ngo's, relevante netwerken en internationale organisaties, EU-agentschappen en vertegenwoordigers van de Commissie;
- twee enquêtes gericht op adviseurs voor Europese ODA-zaken (AFEPA's) (31 reacties), vertegenwoordigers van het EMCO en nationale ministeries voor werkgelegenheid (22 reacties);
- twee workshops en zes landenspecifieke casestudy's (BG, DE, ES, FI, LT, SI)[6].

In november 2025 is een verzoek om input gelanceerd dat tot eind december 2025 liep.

2. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN EN CONCLUSIES

Tussen 2021 en 2025 heeft het ODA-netwerk een brede waaier aan activiteiten uitgevoerd en heeft het een grote verscheidenheid aan outputs verwezenlijkt om de ODA's te ondersteunen in een veranderende arbeidsmarkt.

Deze omvatten: i) governanceactiviteiten (met de actieve deelname van het hogere kader van de ODA's en met steun van de AFEPA's); ii) wederzijds leren (evenementen, analytische en communicatieactiviteiten); iii) "benchlearning", een proces dat ontwikkeld is om de ODA's in heel Europa te helpen hun prestaties te verbeteren door zichzelf via kwalitatieve en kwantitatieve beoordelingen met collega-ODA's te vergelijken, en iv) bijdragen aan belangrijke EU-beleidsmaatregelen.

In dit deel worden de bevindingen en conclusies van de evaluatie over de uitvoering van het ODA-besluit samengevat, overeenkomstig de vijf criteria die in de richtsnoeren voor betere regelgeving van de Commissie zijn uiteengezet: doeltreffendheid, efficiëntie, samenhang, EU-meerwaarde en relevantie.

2.1. Doeltreffendheid

Voortbouwend op het succes van de periode 2014-2020 heeft de toepassing van het gewijzigde ODA-besluit de samenwerking en het wederzijds leren verder versterkt, de modernisering van de ODA's ondersteund en gezorgd voor meer transparantie in hun werking, en tegelijkertijd bijgedragen aan de beleidsvorming op EU-niveau door de collectieve deskundigheid van de Europese ODA's beschikbaar te stellen.

[6] In het werkdocument van de diensten van de Commissie "Evaluation accompanying the proposal for a revised Decision on the PES Network" (Evaluatie bij het voorstel voor een herzien besluit over het ODA-netwerk) wordt de methodologie nader toegelicht.

Benchlearning is in het algemeen succesvol gebleken bij het vergroten van de transparantie van de prestaties van de ODA's en het stimuleren van organisatorische veranderingen, dankzij de horizontale benadering en de collegiale toetsing, waardoor een cultuur van zelfreflectie is bevorderd in alle ODA's. Benchlearningbeoordelingen vormen steeds vaker een **aanleiding voor follow-upacties via activiteiten voor wederzijds leren**, waardoor ze het verband tussen de diagnose en de uitvoering versterken. De resultaten van de benchlearningbeoordelingen worden momenteel slechts in beperkte mate verspreid, waardoor het vertrouwen tussen de deelnemende ODA's weliswaar wordt versterkt, maar de zichtbaarheid van de prestaties van de ODA's bij belanghebbenden buiten het netwerk gedeeltelijk wordt belemmerd.

Het ODA-netwerk fungeert als een praktijkgemeenschap en bevordert de uitwisseling van kennis en de operationele samenwerking met betrekking tot gemeenschappelijke uitdagingen, wat leidt tot de toepassing van goede praktijken. Belangrijke succesfactoren zijn het feit dat verschillende vormen van deelname beschikbaar zijn en dat thematische deskundigen worden betrokken, waarbij thematische leerdialogen, werkgroepen en thematische evaluatieworkshops bijzonder bevorderlijk zijn voor intercollegiaal leren. Projecten voor wederzijdse bijstand hebben ook tastbare voordelen opgeleverd en hebben de ODA's geholpen om de gebieden voor verbetering die via benchlearning en het proces van het Europees Semester zijn vastgesteld, rechtstreeks aan te pakken.

De betrokkenheid bij de activiteiten van het netwerk heeft geleid tot verbeteringen bij de ODA's op verschillende kerngebieden, waaronder **een beter beheer van prestaties, kwaliteit en veranderingen, en meer strategische benaderingen van personele middelen**. De dienstverlening is ook verbeterd, met name op het gebied van **digitalisering, ondersteuning van kwetsbare groepen (waaronder personen met een handicap) en diensten op maat voor werkgevers**. Tal van voorbeelden van lessen die uit de activiteiten van het ODA-netwerk zijn getrokken, hebben geleid tot concrete acties in afzonderlijke ODA's, ongeacht hun omvang of maturiteitsniveau. Capaciteits- en financiële beperkingen (bv. in kleinere ODA's), uiteenlopende structuren (bv. gecentraliseerde tegenover gedecentraliseerde ODA's) en tegenstrijdige nationale politieke prioriteiten blijven echter van invloed op de snelheid en de omvang van de uitvoering van goede praktijken die via het netwerk worden verspreid.

Het ODA-netwerk heeft zijn bijdrage aan de ontwikkeling, de monitoring en de uitvoering van het EU-beleid versterkt. In vergelijking met de periode vóór 2020 heeft het ODA-netwerk de frequentie en reikwijdte van zijn bijdragen aan de opzet en de monitoring van het EU-beleid uitgebreid door middel van formele rollen die zijn vastgesteld in aanbevelingen van de Raad (bv. de jongerengarantie, langdurige werkloosheid, minimuminkomen) en ad-hocbijdragen (bv. gerichte raadplegingen, adviezen). De bijdragen aan de uitvoering van het beleid zijn ook verruimd door de uitwisseling van kennis en nauwere samenwerking met de EU-instellingen. Hoewel de bijdragen van het ODA-netwerk grotendeels gericht blijven op werkgelegenheidsbeleid, zijn er verschillende voorbeelden geweest van bijdragen over werkgelegenheidsaspecten van bredere beleidsterreinen (bv. arbeidsmigratie, de groene en de digitale transitie, onderwijs en vaardigheden). Niettemin **blijft de zichtbaarheid van het netwerk in het beleidslandschap van de EU een gebied dat voor verbetering**

vatbaar is, om ervoor te zorgen dat de deskundigheid van het netwerk verder kan worden benut.

In overeenstemming met de sterkere nadruk op de samenwerking met belanghebbenden op de arbeidsmarkt in het gewijzigde ODA-besluit is de **samenwerking tussen het netwerk en belangrijke actoren geïntensiveerd** (bv. EU- en internationale instellingen, sociale partners, netwerken en comités). Belanghebbenden buiten het netwerk beschouwen samenwerking als een gebied dat de komende jaren verder moet worden ontwikkeld.

2.2. Efficiëntie

De uitvoering van de activiteiten in het kader van het ODA-besluit is kosteneffectief geweest. De totale jaarlijkse kosten voor de ondersteuning van het ODA-netwerk en zijn activiteitenprogramma worden geraamd op 2,2 miljoen EUR — wat minder is dan de jaarlijkse kosten voor de vorige periode (3,12 miljoen EUR of 3,99 miljoen EUR op basis van de prijzen van 2024), voornamelijk als gevolg van een grotere afhankelijkheid van digitale instrumenten, waaronder een groter aantal online-evenementen, waardoor de activiteiten efficiënter kunnen plaatsvinden en de kosten laag blijven.

De meeste ODA's monitoren niet systematisch hoeveel tijd of financiële middelen zij besteden aan hun deelname aan het netwerk. Waar ramingen beschikbaar zijn, blijkt daaruit dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de landen, van 10-30 vte-dagen tot 500-1 000 dagen op jaarbasis. De bijkomende kosten (bv. reis- of vertaalkosten) waren over het algemeen laag, en slechts een klein aantal maakt melding van een hoger uitgavenniveau. De investeringen van tijd en geld worden over het algemeen beschouwd als redelijk en evenredig met de behaalde voordelen, aangezien het netwerk fungeert als katalysator voor modernisering van de ODA's, besparingen op hulpbronnen en institutionele veerkracht.

Met name **activiteiten op het gebied van benchlearning en wederzijds leren** brengen weliswaar aanloopkosten in de vorm van werkuren van personeelsleden met zich mee, maar **leveren een bijzonder hoge kosteneffectiviteit op** doordat zij de hervormingsprocessen versnellen, dubbel werk verminderen en een efficiënter gebruik van nationale middelen ondersteunen. Deze activiteiten leveren aanzienlijke efficiëntiewinst op voor individuele ODA's, waardoor zij kunnen profiteren van inlichtingen over internationale ontwikkelingen, advies over modernisering en prestatiebeoordelingen.

2.3. Samenhang

Het gewijzigde ODA-besluit is in overeenstemming met en vormt een aanvulling op het werkgelegenheidsbeleid van de EU en de bijbehorende financieringsinstrumenten (bv. de Europese pijler van sociale rechten, het ESF+, het Europees Semester). In verschillende initiatieven (bv. de jongerengarantie, de Europese vaardighedengarantie) wordt uitdrukkelijk verwezen naar het netwerk of de sleutelrol van de ODA's bij de monitoring en de uitvoering ervan.

Het ODA-besluit is ook in overeenstemming met en vormt een aanvulling op de werkgelegenheidsaspecten van wetgevings- en beleidsinstrumenten die bredere beleidsterreinen aanpakken (bv. migratie, de groene en de digitale transitie, en het concurrentievermogen). Tussen 2021 en 2025 zijn meer inspanningen geleverd om te zorgen voor betere synergieën met beleidsprocessen in verband met de uitbreiding van de EU en arbeidsmobiliteit, alsook met EU-agentschappen die onder het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie vallen (Cedefop, Eurofound, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, de Europese Stichting voor opleiding en de Europese Arbeidsautoriteit), en er is nog verdere ruimte voor verbetering.

Het ODA-besluit is **in overeenstemming met en vormt een aanvulling op het nationaal werkgelegenheidsbeleid**, waarbij netwerkactiviteiten vaak ondersteuning bieden voor nationale antwoorden op gemeenschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt.

Het ODA-besluit vertoont **sterke interne samenhang**, met passende activiteiten en input om de doelstellingen ervan te verwezenlijken. De centrale coördinerende rol van het secretariaat van het ODA-netwerk is essentieel om de consistentie, synergieën en de doeltreffende uitvoering van zijn activiteiten te waarborgen.

2.4. EU-meerwaarde

Het gewijzigde ODA-besluit heeft meerwaarde opgeleverd voor de EU, wat aantoont dat het belangrijk is het besluit na 2027 te verlengen. Belangrijke voorbeelden van de gegenereerde meerwaarde zijn: i) snellere hervorming van de ODA's door middel van vergelijkende gegevens; ii) intercollegiaal leren en uitvoerbare aanbevelingen op het gebied van benchlearning; iii) de beschikbaarheid van vergelijkbare gegevens over de prestaties van de ODA's met betrekking tot verschillende arbeidsmarktgerelateerde kwesties; iv) snellere en kosteneffectievere verspreiding van goede praktijken; v) grotere veerkracht en crisisresponscapaciteit; vi) een sterkere collectieve stem voor de ODA's in de beleidsprocessen van de EU, en vii) nauwere samenwerking binnen het ecosysteem voor werkgelegenheid.

Stopzetting van het ODA-besluit zou aanzienlijke negatieve gevolgen hebben, waaronder het verlies van gestructureerde samenwerking op EU-niveau, tragere innovatie en hervormingen, toenemende verschillen tussen ODA's, verminderde beleidssamenhang en een zwakker collectief vermogen om te reageren op toekomstige schokken op de arbeidsmarkt. Dit zou met name gevolgen hebben voor gebieden waar de activiteiten van het ODA-netwerk een belangrijke aanjager van hervormingen zijn geweest, zoals digitalisering, de integratie van AI, werkgeversdiensten en prestatiebeheer.

2.5. Relevantie

De doelstellingen van het gewijzigde ODA-besluit zijn relevant gebleven en vertoonden de nodige flexibiliteit voor aanpassing aan nieuwe behoeften en uitdagingen in de periode 2021-2025. In dit verband heeft het ODA-netwerk blijk gegeven van een sterk vermogen om zich aan te passen aan veranderende contexten en om zijn activiteiten aan te passen aan nieuwe uitdagingen, zoals de COVID-19-pandemie en de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne.

Bovendien is het **gewijzigde ODA-besluit een antwoord blijven bieden op hardnekkige en opkomende uitdagingen op de arbeidsmarkt**, waaronder tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, alsook de digitalisering en de groene transitie. De blijvende relevantie van de algemene en specifieke doelstellingen van het besluit met betrekking tot samenwerking en wederzijds leren werd gewaarborgd door: i) de uitvoering van activiteiten die rechtstreeks gericht waren op deze uitdagingen; ii) mainstreaming van belangrijke kwesties in bredere activiteiten, en iii) de bevordering van participatieve benaderingen voor de ontwikkeling van werkprogramma's en strategische documenten, waardoor nieuwe thematische prioriteiten kunnen worden ingevoerd, voor zover relevant.

3. GELEERDE LESSEN

In het algemeen bevestigen de bevindingen dat er een hoge mate van continuïteit bestaat met de resultaten van de evaluatie van 2019, maar ze wijzen op duidelijke verbeteringen op het gebied van samenwerking, samenhang en de maturiteit van het netwerk. Het ODA-netwerk heeft zijn rol geconsolideerd en zijn relevantie en impact in de loop van de tijd vergroot, en wordt sterk gewaardeerd door zowel de leden als externe belanghebbenden.

Uit de evaluatie van de activiteiten van het ODA-netwerk kunnen een aantal belangrijke lessen worden getrokken die als leidraad kunnen dienen voor de toekomstige strategische koers van het netwerk.

- **Deelname vergroten via kosteneffectieve oplossingen**. Het ODA-netwerk biedt een dynamisch spectrum aan strategisch met elkaar verbonden activiteiten die de modernisering van de ODA's en de aanpassing aan nieuwe trends en uitdagingen ondersteunen. Nieuwe technologieën kunnen steeds beter voorzien in kosteneffectieve oplossingen om activiteiten uit te voeren (onlinevergaderingen) en resultaten te verspreiden (bv. via dynamische zoekfuncties op platforms voor kennisuitwisseling, of automatische vertaling).
- **De zichtbaarheid van benchlearningresultaten vergroten**. Er is ruimte om de zichtbaarheid van benchlearningresultaten te vergroten door ze buiten het netwerk te verspreiden. Een betere toegang tot benchlearningresultaten kan de synergieën tussen de werkzaamheden van het netwerk, de werkzaamheden van andere belanghebbenden op de arbeidsmarkt en EU-beleidsmaatregelen vergroten. Bij de verspreiding moet er echter rekening mee worden gehouden dat benchlearning een veilige ruimte moet blijven voor de ODA's om gevoelige informatie te delen.

- **Nauwer operationeel samenwerken voor strategische prioriteiten.** Het ODA-netwerk heeft veel werk verricht om de toepassing van gemeenschappelijke strategische benaderingen en instrumenten te bevorderen. Er is ruimte om verdere operationele samenwerking tussen de ODA's voor strategische prioriteiten, zoals digitalisering en kaders voor prestatiemeting, te blijven ondersteunen. Dit kan inhouden dat gebruik wordt gemaakt van beproefde methoden en dat middelen voor proefprojecten en innovatie worden gebundeld, voortbouwend op voorbeelden met betrekking tot de ontwikkeling van gemeenschappelijke definities en benaderingen, bijvoorbeeld op het gebied van groene vaardigheden en banen, en het meten van tekorten aan arbeidskrachten[7]. Hoewel dit soort samenwerking in het ODA-besluit niet uitdrukkelijk is genoemd, is dit volledig in overeenstemming met de doelstellingen van het netwerk en zou dit een stap voorwaarts betekenen in de decennialange inspanningen van het netwerk om de samenwerking en het wederzijds leren tussen de ODA's te verbeteren.

- **Bijdragen aan de beleidsvorming van de EU versterken en prioriteren.** Het ODA-netwerk heeft meer inspanningen geleverd om bij te dragen aan de beleidsvorming van de EU, met de mogelijkheid om het bereik van de bijdragen verder uit te breiden. Het netwerk wordt geraadpleegd over verschillende EU-beleidsmaatregelen op het gebied van

[7] Zie tekstvak 4 van het werkdocument van de diensten van de Commissie voor nadere informatie.

werkgelegenheid of werkgelegenheidsaspecten van bredere beleidsterreinen, onder meer door samenwerking met bestaande structuren (bv. het EMCO). Er kunnen verdere mogelijkheden worden onderzocht om bij te dragen aan de beleidsprocessen en om de zichtbaarheid van het netwerk als beleidsactor met aanzienlijke deskundigheid op het gebied van uitvoering te versterken, onder meer wat de bijdrage van het netwerk aan het Europees Semester betreft en de activering van wie wordt geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen om de arbeidsmarkt te betreden. Dit moet echter worden beoordeeld in het licht van de beschikbare middelen en beleidsprioriteiten, en moet worden bepaald in overleg met de ODA's.

- **Verdere synergieën met EU-initiatieven op het gebied van arbeidsmobiliteit bevorderen.** Het ODA-netwerk heeft zijn inspanningen opgevoerd om bij te dragen aan een brede waaier van beleidsterreinen, met de mogelijkheid om zijn rol als belangrijk contactpunt en ruimte voor informatie-uitwisseling over het werkgelegenheidsbeleid van de EU verder uit te bouwen. Naarmate het netwerk verder is ontwikkeld en er nieuwe uitdagingen zijn ontstaan, is er ruimte voor verdere synergieën op het gebied van arbeidsmobiliteit, bijvoorbeeld met actoren op het gebied van arbeidsmobiliteit op gebieden die rechtstreeks relevant zijn voor de ODA's. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de ondersteuning van mobiele werknemers via Eures, de uitwisseling van gegevens en informatie bij de export van werkloosheidsuitkeringen in het kader van het Europees systeem voor de elektronische uitwisseling van gegevens betreffende de sociale zekerheid (EESSI), en loopbaanbegeleiding en de beoordeling van vaardigheden via Europass.

- **Een systematisch monitoringkader en kernprestatie-indicatoren ontwikkelen.** Tot op heden waren de monitoringinspanningen voornamelijk gericht op het verzamelen van feedback over afzonderlijke activiteiten en van gegevens over de betrokkenheid en het bereik met betrekking tot communicatie. De wijze waarop het effect van de uitvoering van het werkprogramma wordt gemonitord, is in de loop van de tijd veranderd. Momenteel ontbreekt een meer systematisch intern proces of kader dat gebaseerd is op kernprestatie-indicatoren, om de prestaties van het netwerk zelf systematisch te monitoren. Een dergelijk kader kan door het netwerk en zijn leden worden ontwikkeld om de resultaten van de activiteiten van het ODA-netwerk in de loop van de tijd op meer systematische wijze te meten, en op die manier de nodige aanpassingen met het oog op een blijvende impact en kosteneffectiviteit te ondersteunen. Voortbouwend op de tot dusver ontwikkelde monitoringactiviteiten zou dit een consistentere en meer geconsolideerde benadering opleveren, waarbij de lasten inzake administratie en verslaglegging tot het noodzakelijke minimum worden beperkt.

- **Het systematischer delen van kennis en gezamenlijke initiatieven met partners**. Het ODA-netwerk heeft in de loop van de tijd zijn samenwerking en contacten met andere belanghebbenden op de arbeidsmarkt geïntensiveerd, en er is ruimte om de samenwerking verder te versterken. Hierbij valt te denken aan het vaststellen van gemeenschappelijke prioriteiten, het systematischer delen van kennis, het ontwikkelen van gezamenlijke initiatieven en het vergroten van de deelname aan relevante comités en evenementen, op basis van de beschikbaarheid van personele en financiële middelen.

- **Potentieel voor verdere efficiëntiewinst.** Het ODA-netwerk is kosteneffectief en voorziet in een brede waaier aan ondersteunende activiteiten tegen vrij bescheiden kosten. Er is echter beperkte ruimte om de efficiëntie verder te verbeteren, bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van digitale instrumenten en een centrale kennishub te ontwikkelen (stroomlijning van de verschillende platforms die worden gebruikt voor het delen van documenten, cocreatie en registers), nauwer operationeel samen te werken of besluitvormingsprocessen te stroomlijnen. Meer efficiëntie kan worden bereikt door sterkere synergieën met relevante EU-agentschappen (bv. Eurofound, Cedefop, de Europese Arbeidsautoriteit, de Europese Stichting voor opleiding) te bevorderen en bij te dragen aan hun werkzaamheden, waardoor het aantal studies en publicaties van het ODA-netwerk wordt verminderd en het risico op dubbel werk wordt beperkt. Bovendien zou het aanpassen van de frequentie van de verslaglegging door het netwerk tot vereenvoudiging van de verslagleggingsprocessen leiden en de administratieve lasten voor verslaglegging beperken.

- **De capaciteit van de ODA's opbouwen en EU-middelen optimaal benutten.** Het ODA-netwerk bevordert synergieën met financieringsmechanismen van de EU (bv. het Europees Sociaal Fonds Plus, het instrument voor technische ondersteuning, de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het Fonds voor een rechtvaardige transitie). Er is ruimte om de ODA's verder te ondersteunen bij het opbouwen van hun capaciteit en het uitvoeren van hervormingen, met name door optimaal gebruik te maken van de beschikbare EU-financiering, onder meer in het kader van het meerjarig financieel kader voor de periode na 2027.

- **De continuïteit waarborgen.** Alle geraadpleegde partijen bevestigden dat het ODA-netwerk nog steeds noodzakelijk is. Na twee opeenvolgende positieve evaluaties zou de stopzetting van het ODA-besluit een aanzienlijk verlies betekenen voor de samenwerking op EU-niveau, wat zou leiden tot tragere innovatie en hervormingen, grotere verschillen tussen de ODA's, en minder samenhang in het beleid. Het ODA-besluit biedt een degelijk en flexibel kader om de ODA's te helpen het hoofd te bieden aan huidige en toekomstige uitdagingen en veranderingen op de arbeidsmarkt, in overeenstemming met bredere en opkomende beleidsprioriteiten van de EU. Gezien het beperkte budget van het netwerk en de gevestigde rol van de ODA's als belangrijke spelers op de arbeidsmarkt, zou het waarborgen van een grotere stabiliteit van het netwerk op lange termijn bijdragen aan administratieve vereenvoudiging, doordat de noodzaak om een gevestigde en goed functionerende structuur periodiek te vernieuwen, wordt weggenomen. Tegelijkertijd is er, zoals hierboven samengevat, ruimte voor verdere verbetering van het besluit door middel van gerichte wijzigingen.