

## ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGSINCENTIVES VOOR WERKENDEN

### Projectvoorstel

**Viona-oproep voor een studieopdracht, 3/5/2013**  
**Op verzoek van:**

**Vlaamse overheid**  
**Departement Werk en Sociale Economie**  
**Albert II-laan 35, bus 20**  
**1030 Brussel**

*Ik, ondergetekende Wim Van der Beken, verklaar te hebben nagezien dat de hierna vermelde gegevens volstrekt overeenstemmen met de vermeldingen van het bij het bestek behorende formulier en de inventaris en neem daarvoor de volledige verantwoordelijkheid op.*

*Brussel, dinsdag 21 mei 2013*

## INHOUDSOPGAVE

	p.
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Context en doelstelling van de opdracht	3
1.2 Contactpersoon	3
<b>2 Visie op de opdracht</b>	<b>4</b>
<b>3 Plan van aanpak</b>	<b>5</b>
3.1 Fase 1: Voorbereidende fase	5
3.2 Fase 2: Inventarisatie van opleidingsmaatregelen	5
3.3 Fase 3: Diepgaande analyse van opleidingsmaatregelen voor werkenden	6
<b>4 Tijdschema en financieel plan</b>	<b>8</b>
4.1 Tijdschema	8
4.2 Financieel plan	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b>5 Valorisatie</b>	<b>9</b>
<b>6 Expertise en kwaliteitsgarantie van IDEA Consult</b>	<b>10</b>
6.1 Voorstelling van IDEA Consult	10
6.2 Voorstelling van het team	10
6.3 Referenties	12
6.4 Kwaliteitsgaranties	14
<b>Bijlage 1: Extra figuren &amp; tabellen</b>	<b>15</b>
<b>Bijlage 2: CV's</b>	<b>16</b>

## 1 INLEIDING

### 1.1 Context en doelstelling van de opdracht

Om werkzekerheid te maximaliseren doorheen de volledige loopbaan, is het cruciaal om te investeren in de competenties van werknemers. Het maakt (en houdt) hen weerbaar op een flexibele arbeidsmarkt. De focus op **levenslang leren** is daarom sterk aanwezig in het hedendaagse arbeidsmarktbeleid en dit zowel op Vlaams als Europees niveau. Via het Pact2020 en het Vlaams Hervormingsprogramma worden de Europese doelstellingen van de EU2020-strategie in de Vlaamse arbeidsmarkt geïmplementeerd. Zo engageren de Vlaamse regering en de sociale partners zich op het vlak van leren om de deelname aan permanente vorming tegen 2020 op te krikken tot 15% van de totale bevolking (25-64 jaar). In 2011 stond de teller op 7,5%; het Europese gemiddelde bedroeg 8,9%. Bijkomende inspanningen zijn bijgevolg vereist om de participatiegraad aan opleiding op te krikken. Dit is een **gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers**. Competentieversterkende opleidingen dragen niet alleen bij tot betere bedrijfsprestaties, maar ook tot een hogere inzetbaarheid van werknemers binnen de organisatie en op de externe arbeidsmarkt. Beide partijen dienen daarom te worden aangestuurd om de opleidingsdeelname bij werknemers te verhogen.

De **benchmarkstudie**<sup>[1]</sup> van Luc Sels (2009) maakt duidelijk dat werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt reeds via verschillende kanalen financieel ondersteund worden voor het volgen van opleiding. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werknemer als onrechtstreekse financiering via de werkgever. In bepaalde gevallen zijn combinaties van verschillende opleidingsincentives mogelijk.

Eerdere inventarisaties van **opleidingsincentives** toonden dat deze incentives zeer versnipperd zijn, wat het voor werknemers met een specifieke vraag moeilijk maakt om de gepaste ondersteuning te vinden. Een duidelijk beeld van de beschikbare incentives is echter niet alleen broodnodig voor werkgevers en werknemers. Het is ook voor beleidsmakers van cruciaal belang gezien de aankomende uitvoering van de 6<sup>de</sup> staatshervorming en de overdracht van het betaald educatief verlof naar Vlaanderen. Een accuraat beeld van de actuele situatie vormt immers de basis voor het uittekenen van het toekomstig instrumentarium van de opleidingsincentives in overleg met de sociale partners. Het laat niet alleen toe om na te gaan in welke maatregelen momenteel geïnvesteerd wordt op de verschillende institutionele niveaus, maar ook om te weten in welke mate verschillende groepen bereikt worden met het beleid in zijn huidige vorm. Daarom wil deze opdracht – conform het bestek - de volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

- Van welke opleidingsincentives kunnen Vlaamse werknemers en werkgevers gebruik maken?
- Wat zijn de modaliteiten van de verschillende incentives?
- Welke sterktes en zwaktes hebben de incentives?
- Is er sprake van hiaten of overlappings m.b.t. de opleidingsincentives?

### 1.2 Contactpersoon

Indien u nog vragen of opmerkingen heeft bij deze offerte, dan kan u hiervoor terecht bij:

#### **An De Coen**

Onderzoeker Arbeidsmarkt en Sociaal-Economisch beleid

IDEA Consult

Kunstlaan 1-2, bus 16

1210 Brussel

Tel: 02 300 85 03

Fax: 02 282 17 15

E-mail: [an.decoen@ideaconsult.be](mailto:an.decoen@ideaconsult.be)

---

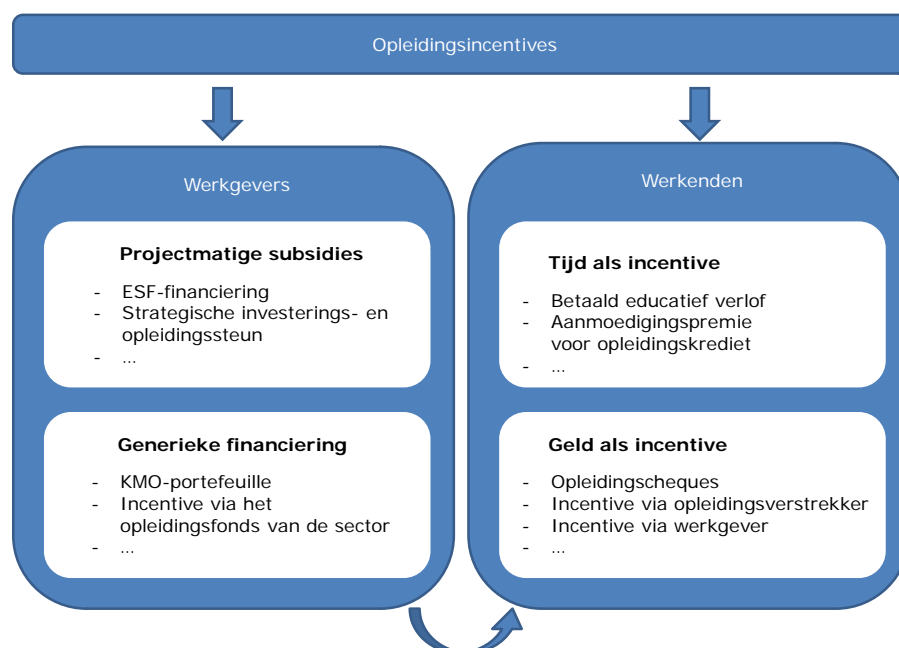
[1] Studie steunpunt WSE o.l.v. Luc Sels: "Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen".

## 2 VISIE OP DE OPDRACHT

Overheden en sociale partners kunnen de opleidingsdeelname van werknemers via een **breed instrumentarium aan maatregelen** op verschillende manieren aanmoedigen. Dat blijkt uit de benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde over instrumenten gericht op het stimuleren van opleidingsinspanningen. Figuur 3 (in Bijlage) geeft een overzicht van de belangrijkste financieringsmechanismen in het kader van opleidingsincentives gericht op de vraagzijde. Ze maakt duidelijk dat investeren in opleiding een gedeelde verantwoordelijkheid is voor werknemers, bedrijven en overheidsinstanties. Opleidingsincentives richten zich niet uitsluitend **rechtstreeks** op de werknemer met een opleidingsvraag/-behoefte. Ze kunnen ook **onrechtstreeks** op hen inwerken via de werkgever, die op zijn beurt financiële steun kan krijgen via sectorfondsen of overheidsmiddelen. Om de beschikbare opleidingsincentives in kaart te brengen en te evalueren, dient dan ook een onderscheid te worden gemaakt naar de respectievelijke doelgroepen die voor de maatregel in aanmerking komen.

Een **eerste verkennende analyse** van de opleidingsincentives die finaal werkenden op de Vlaamse arbeidsmarkt ondersteunen, leidt tot het overzicht in Figuur 1. Aan **werkgeverszijde** kunnen twee types financiering onderscheiden worden: (1) subsidies gerelateerd aan specifieke opleidingsprojecten, en (2) generieke financiële ondersteuning voor opleidingen die kaderen in het dagdagelijks functioneren van de onderneming. Incentives die specifiek op **werknemers** gericht zijn, bieden steun in termen van (1) tijd en (2) geld. Een recente studie van IDEA Consult over de aanmoedigingspremie voor opleiding kwam tot het besluit dat beide dimensies door werknemers als voornaamste drempels voor het volgen van opleiding gezien worden. Opleidingsincentives zijn er bijgevolg best op gericht om deze grote drempels voor opleidingsdeelname te reduceren.

Figuur 1: Identificatie opleidingsincentives



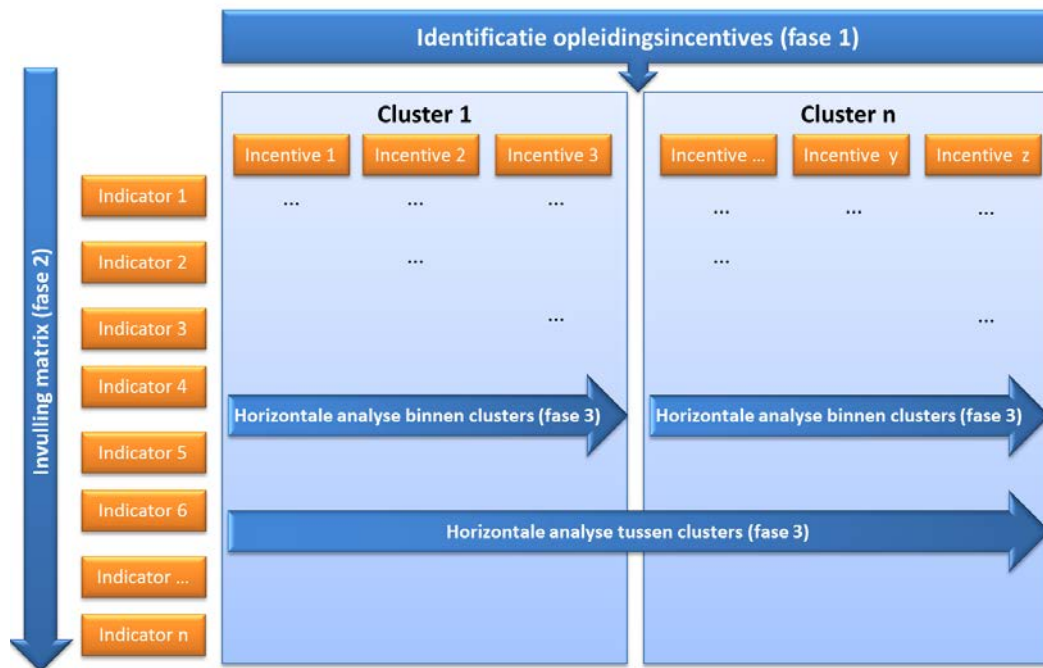
Bron: IDEA Consult

Deze verkenning geeft aan dat de opleidingsincentives initieel naar doelgroep kunnen ingedeeld worden. In tweede instantie laat een inhoudelijke clustering van de maatregelen toe om de diverse types, doelgroepen en beoogde doelstellingen in kaart te brengen. Dergelijke aanpak – die in het volgende hoofdstuk van dit onderzoeksvoorstel in detail wordt besproken – faciliteert het identificeren van hiaten en overlappingsen. Op die manier kan het onderzoek de nodige input bieden voor een gediversifieerd en gebalanceerd beleid dat nodig is om een antwoord te bieden op de heterogene leerbehoeften en -doelen van werknemers.

### 3 PLAN VAN AANPAK

Figuur 2 toont het plan van aanpak dat voorgesteld wordt voor dit onderzoek. De verschillende fases worden hierna elk afzonderlijk beschreven.

Figuur 2: Plan van aanpak



Bron: IDEA Consult

#### 3.1 Fase 1: Voorbereidende fase

Na de opstart van het onderzoek wordt er een **startvergadering** georganiseerd tussen het IDEA-team en de opdrachtgever. De onderwerpen voor deze bijeenkomst zijn onder andere:

- Scherpstelling van de **onderzoeksvragen en scope van het onderzoek**:
  - Welk **type opleidingen** wordt precies beoogd?
  - Wat is de **doelgroep** van het onderzoek: enkel werknemers in loondienst, of ook zelfstandigen en werknemers op zoek naar werk die ingeschreven zijn bij VDAB?
- Bespreking van de **geïdentificeerde opleidingsmaatregelen**: Ter voorbereiding van de startvergadering zal het onderzoeksteam alle Vlaamse en Federale opleidingsmaatregelen voor werkenden identificeren en op de startvergadering voorleggen aan de opdrachtgever/werkgroep. Een eerste lijst incentives, zoals in Figuur 1 opgenomen, zal verder aangevuld worden in overleg met de opdrachtgever/werkgroep.
- Bespreking van de **template voor de inventarisatie-matrix**: Om de opdracht efficiënt op te starten, zal het onderzoeksteam een template opmaken voor de inventarisatie-matrix en deze met de opdrachtgever bespreken tijdens de startvergadering. Hiermee verzekeren we dat alle belangrijke kenmerken van de opleidingsinstrumenten worden onderzocht in de volgende stappen (i.e. een beschrijving naar type maatregel, doelgroep, beoogde opleiding, organisatievorm, financiële aspecten, gebruik/benutting en evaluatie van de maatregel). Tabel 4 in bijlage bevat een eerste overzicht van relevante te onderzoeken kenmerken voor de inventarisatie-matrix.
- Uitwisseling van **relevante documenten en informatie**.

#### 3.2 Fase 2: Inventarisatie van opleidingsmaatregelen

In deze fase worden alle Vlaamse opleidingsmaatregelen voor werkenden en de over te dragen federale maatregelen geïnventariseerd aan de hand van de eerder geïdentificeerde relevante kenmerken. Hiervoor zullen de volgende stappen uitgevoerd worden:

- Stap 2.1. : Verzameling van beschikbare informatie over Vlaamse en federale opleidingsmaatregelen;
- Stap 2.2. : Aanvraag van bijkomende informatie en validering van de inventarisatie door de verantwoordelijke instanties;
- Stap 2.3.: Clustering van opleidingsmaatregelen.

## Stap 2.1. : Verzameling beschikbare informatie Vlaamse en federale opleidingsinstrumenten

Op basis van de geïdentificeerde Vlaamse en federale opleidingsmaatregelen in fase 1 zal alle beschikbare informatie worden verzameld, zowel van de huidige Vlaamse maatregelen als van de federale maatregelen die worden overgedragen naar het Vlaamse niveau.

Het gaat daarbij om wetgeving, praktische informatie betreffende de maatregel, evaluaties, als gegevens over de budgettaire besteding en het bereik (zie ook lijst van relevante kenmerken in Tabel 4). De volgende bronnen zullen hiervoor worden aangesproken<sup>1</sup>:

- Jaarverslagen van VDAB, Subsidie-agentschap WSE, RVA, sectorfondsen, enz.
- Publicaties Steunpunt WSE, VIONA rapporten, enz.
- Begroting van de Vlaamse en Federale regering; inventarisatie 6de staatshervorming, enz.
- Websites en folders voor aanvragers, enz.

Op basis van het beschikbare materiaal zal de inventarisatie-matrix ingevuld worden voor elke geïdentificeerde opleidingsmaatregel. Deze matrix zal in eerste instantie in een Excel document opgemaakt worden.

## Stap 2.2. : Aanvraag bijkomende informatie en validering inventarisatie door verantwoordelijke instanties

Ontbrekende informatie voor de inventarisatie-matrix zal hierna opgevraagd worden bij de instanties bevoegd over en betrokken bij Vlaamse en federale opleidingsmaatregelen. Deze instanties zullen per mail en/of telefonisch gecontacteerd worden om specifieke bijkomende informatie op te leveren. We denken onder meer aan:

- VDAB
- Departement Werk & Sociale economie
- RVA
- Subsidie-agentschap
- Sectorfondsen

Naast het opvragen van ontbrekende informatie zal de ingevulde matrix (op basis van het beschikbaar materiaal) voor elke opleidingsmaatregel ook doorgestuurd worden naar de bevoegde instantie(s). Hierbij zal er aan deze instanties gevraagd worden om de ingevulde informatie te valideren en/of te verbeteren indien nodig. Hiermee verzekeren we de juistheid en volledigheid van de informatie opgenomen in de matrix.

## Stap 2.3. : Clustering van opleidingsmaatregelen

Op basis van de gevalideerde inventarisatie-matrix zullen vervolgens de verschillende opleidingsmaatregelen geordend worden. We stellen voor om de maatregelen in eerste instantie te clusteren naar doelgroep (zie ook figuur 1).

De gevalideerde matrix (in Excel-formaat) en het voorstel van clustering zal ook besproken worden tijdens een vergadering met de **werkgroep eind augustus**. Deze vergadering zal vooral dienen om de informatie van de matrix en de clustering van maatregelen te valideren.

## 3.3 Fase 3: Diepgaande analyse van opleidingsmaatregelen voor werkenden

In deze stap willen we voor clusters van opleidingsmaatregelen binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid een diepgaande portfolio-analyse uitvoeren naar hiaten, overlappingen, sterktes en zwaktes, efficiëntie en effectiviteit om zo het Vlaamse opleidingsstelsel in zijn geheel beter te kunnen beoordelen. Deze fase zal uit verschillende stappen bestaan:

- Stap 3.1. : Eerste analyse van clusters van maatregelen;
- Stap 3.2. : Workshop met diverse stakeholders;
- Stap 3.3. : Rapportage en aanbevelingen.

De focus hierbij is niet de maatregel op zich, maar wel de portfolio van maatregelen ter stimulering van opleiding als geheel.

<sup>1</sup> Deze lijst is niet exhaustief en zal nog worden aangevuld tijdens het onderzoek en na de startvergadering (op basis van de uitgewisselde informatie).

### Stap 3.1. : Eerste analyse van clusters van maatregelen

Voor deze analyse vertrekken we vanuit de clustering voorgesteld op het einde van fase 2 en de matrix van opleidingsmaatregelen. Binnen elke cluster wordt in eerste instantie de **efficiëntie** (m.a.w. het bereik en de resultaten van de maatregelen, in relatie tot de ingezette middelen) en de **effectiviteit** (m.a.w. de impact van de maatregelen in relatie tot de beoogde doelstellingen) van de verschillende opleidingsmaatregelen geëvalueerd. Deze analyse zal vertrekken van bestaande studies per opleidingsmaatregel.

In tweede instantie wordt een horizontale screening uitgevoerd in de matrix van opleidingsmaatregelen binnen elke cluster en tussen de clusters (zie ook Figuur 2) . Hierbij zal elke parameter (zie ook Tabel 4) horizontaal geanalyseerd worden. Op basis van deze horizontale analyse zullen eerste **hiaten, overlappingsen en de coherentie tussen opleidingsmaatregelen** binnen elke cluster en tussen clusters geïdentificeerd worden. Om uitspraken te doen over de hiaten en overlappingsen van het huidige en toekomstige opleidingsstelsel (na de uitvoering van de staats hervorming) is het echter ook cruciaal om de bevindingen af te toetsen aan een relevant referentiekader dat duidelijk de doelstellingen van het Vlaamse opleidingsbeleid definieert (zoals deze gedefinieerd in de competentieagenda). Deze eerste analyse zal in een korte nota uitgeschreven worden die zal gebruikt worden om richting te geven aan de workshop van stap 3.2..

### Stap 3.2. : Workshop met diverse stakeholders

Om onze denkoefening naar hiaten, overlappingsen, sterktes en zwaktes, efficiëntie en effectiviteit van de geïnventariseerde opleidingsmaatregelen te verdiepen zal vervolgens een workshop georganiseerd worden met volgende actoren:

- Administratie/VDAB
- Sectorfondsen
- Vakbonden
- Sectorfederaties
- Experten

Deze workshop zal starten met een bloemlezing van de belangrijkste resultaten van onze analyse (zie stap 3.1.). Om de initiële analyse te verdiepen zullen specifieke vragen gesteld worden aan de deelnemers. De deelnemers zouden eventueel verdeeld kunnen worden in verschillende (al dan niet parallelle) sessies (bvb. één sessie per cluster). Onderstaande box geeft een overzicht van vragen die in de workshop aan bod kunnen komen.

#### Box 1: Topiclijst voor de workshop

- Wat zijn de belangrijkste hiaten van de huidige opleidingsmaatregelen?
- Zijn er belangrijke overlappingsen? Welke?
- Wat zijn de sterktes en zwaktes van de huidige opleidingsmaatregelen?
- Hoe efficiënt en effectief zijn huidige opleidingsmaatregelen (in de cluster van maatregelen)?
- Hoe kan het opleidingsbeleid verbeterd worden?
- Is er nood aan bijkomende en of andere opleidingsincentives? Welke type?

### Stap 3.3. : Rapportage

Aan de hand van de resultaten van de vorige fases wordt in de laatste stap het eindrapport opgesteld. Dit rapport zal de resultaten uit de vorige stappen bundelen en aanvullen met conclusies rond de efficiëntie en effectiviteit van het opleidingsbeleid. Het eindrapport zal uit de volgende hoofdstukken bestaan:

- Een overzicht van de Vlaamse en federale opleidingsinitiatieven voor werkenden;
- Een gedetailleerde fiche per maatregel (beschrijving van maatregel, financiële aspecten en gebruik/benutting);
- De sterktes en zwaktes, efficiëntie en effectiviteit van het globaal instrumentarium;
- De hiaten, overlappingsen en coherentie in het gehele stelsel van opleidingsmaatregelen;
- Conclusies betreffende de toekomstige oriëntering van het Vlaams opleidingsbeleid.

Daarnaast zal ook een matrix (in Excel-vorm) van alle opleidingsmaatregelen aan de werkgroep overhandigd worden.

Het concept eindrapport wordt in een vergadering met de **werkgroep half oktober** voorgesteld en besproken. Het rapport zal één week voor de vergadering aan alle leden van de werkgroep bezorgd worden. De opmerkingen en suggesties van de werkgroep zullen in de finale versie van het rapport verwerkt worden en *eind oktober* opgeleverd worden.

## 4 TIJDSHEMA EN FINANCIËEL PLAN

### 4.1 Tijdschema

In het bestek zijn een aantal expliciete data opgenomen die leidend zijn voor de planning van het project, namelijk:

- De projectindieners zullen in de tweede helft van de maand juni worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.
- De opdracht zou dus eind juni 2013 kunnen starten;
- De opdracht dient te zijn afgerond in oktober 2013;
- Het onderzoeksteam dient een tussentijds rapport in te dienen voor eind augustus 2013.

Rekening houdend met de verwachte tijdsplanning vanwege de opdrachtgever hebben we een werkschema opgemaakt dat het mogelijk maakt om de tussentijdse resultaten en het eindrapport conform het bestek en met de nodige kwaliteitsgarantie op te leveren.

Tabel 1: Tijdschema project

		juni	juli	aug	sept	okt
<b>1</b>	<b>Vorbereidende fase</b>					
	• Opmaak matrix template en identificatie opleidingsmaatregelen					
	• Startvergadering	↑				
<b>2</b>	<b>Inventarisatie van opleidingsmaatregelen voor werkenden</b>					
	• Verzameling van beschikbare informatie omtrent Vlaamse en federale opleidingsmaatregelen					
	• Aanvraag van bijkomende informatie en validering inventarisatie door verantwoordelijke instanties;					
	• Clustering van opleidingsmaatregelen				↑	
<b>3</b>	<b>Diepgaande analyse van opleidingsmaatregelen voor werkenden</b>					
	• Eerste analyse van clusters van maatregelen					
	• Workshop stakeholders					
	• Conceptrapport					↑
	• Finaal eindrapport					

We voorzien daarbij 3 formele overlegmomenten:

- Startvergadering (*eind juni*): dit overlegmoment dient om de scope van het onderzoek scherp te stellen, relevante documenten en informatie uit te wisselen en de template voor de inventarisatie-matrix en lijst van geïdentificeerde opleidingsmaatregelen te bespreken.
- Tussentijdse rapportering (*eind augustus*): dit overlegmoment wordt gebruikt om de informatie van de matrix finaal te valideren en de clustering van maatregelen te bespreken.
- Eindrapportering (*half oktober*): in dit overleg wordt het finale rapport gepresenteerd en besproken.

Naast de formele contacten met de opdrachtgever die opgenomen zijn in het tijdschema zal het team ook informeel contact houden met de opdrachtgever (via mails of telefonisch).



---

## 5 VALORISATIE

Het valorisatieplan voor de voorgestelde studieopdracht bevat verschillende elementen.

### *Presentaties van de resultaten van het onderzoek*

Om een draagvlak te creëren voor reflectie over het opleidingsbeleid kunnen diverse presentaties georganiseerd worden bij bvb. werkgeversfederaties, sectorconsulenten, vakbonden, enz. Deze resultaten zouden ook gepresenteerd kunnen worden op een congres/studiedag, bvb. een lunchcauserie en/of het arbeidsmarktcongres van WSE.

### *Publicatie onderzoeksresultaten*

De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. Via een artikel in OverWerk (Steunpunt WSE) kunnen de resultaten in de schijnwerpers staan voor een breed publiek.

### *Online publicatie van inventarisatie-matrix van alle opleidingsinitiatieven voor werkenden*

Om de beschikbare informatie over opleidingsinstrumenten voor werkenden beter toegankelijk te maken, zou de opgeleverde inventarisatie-matrix van alle opleidingsinitiatieven voor werkenden waardevolle input kunnen bieden voor een portaalsite over opleidingen. Dit kan gerealiseerd worden door (een deel van) de matrix online te publiceren of door een tool te ontwikkelen op basis van de vergaarde informatie.

## 6 EXPERTISE EN KWALITEITSGARANTIE VAN IDEA CONSULT

Hieronder gaan we in op de expertise van IDEA Consult en het team. We bespreken bovendien de kwaliteitsgaranties voor deze opdracht. Onze expertise wordt onderbouwd met de biostukjes van het team. In bijlage 4 zijn de CV's van de teamleden en een selectie van recente en relevante IDEA-projectreferenties opgenomen. Op onze website [www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be) vindt u meer uitleg over IDEA Consult, onze projecten en onze medewerkers.

### 6.1 Voorstelling van IDEA Consult

IDEA Consult, gevestigd te Brussel, is een onafhankelijk analyse- en adviesbureau, gespecialiseerd in 'research based consultancy' waarbij onderzoek vertaald wordt naar strategisch advies voor onderneming en overheid. Als kennisonderneming is de aanpak van IDEA Consult gericht op het leveren van hoogwaardige diensten en producten van topkwaliteit. Daartoe wordt gebruik gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde methoden, modellen en instrumenten. De projecten worden uitgevoerd in nauw overleg met de opdrachtgevers. Onafhankelijkheid, creativiteit en resultaatgericht werken staan voorop. IDEA Consult biedt een breed scala van diensten aan: van onderzoek en analyse over concreet advies en strategische planning tot monitoring en evaluatie. Deze expertise strekt zich uit over een aantal strategische domeinen:

- competitiviteit & innovatie;
- arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid;
- regionale en stedelijke ontwikkeling;
- vastgoed en ruimtelijke ordening.

Het domein arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid zal instaan voor de uitvoering van deze opdracht.

### 6.2 Voorstelling van het team

Het onderzoeksteam zal bestaan uit An De Coen en Maarten Gerard van IDEA Consult en Luc Sels van KU Leuven. Hierbij zal Daphné Valsamis van IDEA Consult optreden als kwaliteitsbewaker voor het volledige project. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het team, alsook de rol en expertise van elk onderzoeker.

Teamlid	Rol	Expertise	Taken in de opdracht
An De Coen	Projectleider en onderzoeker	Opleidingsbeleid	Inventarisatie maatregelen Diepgaande analyse Workshops Rapportage
Maarten Gerard	Onderzoeker	Opleidingsbeleid Evaluatie van maatregelen	Inventarisatie maatregelen Diepgaande analyse Workshops Rapportage
Luc Sels	Expert	Opleidingsbeleid	Expertenrol in elke fase van het project en moderator workshop
Daphné Valsamis	Kwaliteitscontrole Back-up projectleider	Opleidingsbeleid Evaluatie van maatregelen	Projectmanagement Kwaliteitscontrole

U vindt hieronder een korte beschrijving van de teamleden. In bijlage is een uitgebreid CV van deze teamleden opgenomen met vermelding van hun beroepskwalificaties, hun talenkennis en hun referenties.

- **An De Coen**

An De Coen werkt sinds november 2012 als onderzoeker bij IDEA Consult in het domein Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch Beleid. Ze is als vrijwillig medewerker ook verbonden aan de onderzoeksgroep Personeel & Organisatie van de KU Leuven. Nadat ze in 2006 afstudeerde als Handelsingenieur aan de KU Leuven, ging ze er als onderzoeker aan de slag bij de Onderzoeksgroep Personeel & Organisatie (Faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen). Ze werkte er aan een VIONA-project dat focuste op de inzetbaarheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Dat project inspireerde haar om zich verder te verdiepen in de eindeloopbaanproblematiek. Ze startte als onderzoeksassistent HRM bij Thomas More (voorheen Lessius) waar ze haar doctoraatsonderzoek aanvatte. In november 2012 behaalde ze haar doctoraat in de toegepaste economische wetenschappen aan de KU Leuven. Haar onderzoek richt zich voornamelijk op arbeidsmarktthema's zoals de eindeloopbaanproblematiek en employability (inzetbaarheid op de arbeidsmarkt). Daarbij staan ook activiteiten centraal die de inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden kunnen verhogen, zoals het volgen van opleiding, trajectbegeleiding, outplacement,...

*An De Coen zal fungeren als **projectleider en onderzoeker** in dit project.*

- **Maarten Gerard**

Maarten Gerard werkt sinds mei 2010 als onderzoeker bij IDEA Consult in het domein Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid. Hij is Master in de Politieke en Sociale Wetenschappen en in de Beleidseconomie aan de K.U. Leuven. Als onderzoeker is hij betrokken geweest bij verschillende evaluaties waaronder de evaluaties van het stelsel van de dienstencheques voor de Federale overheid, de evaluatie van het systeem van gesubsidieerde contractuelen in Brussel en de evaluatie van de Strategische Investerings- en Opleidingssteun voor de Vlaamse overheid. Daarnaast was hij betrokken bij verschillende onderzoeken omtrent opleidingsmechanismen tijdens de loopbaan, zoals betaald educatief verlof en opleidingskrediet.

*Maarten Gerard zal fungeren als **onderzoeker** in dit project.*

- **Luc Sels**

Luc Sels (1967) is Decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven. Hij is er tevens als gewoon hoogleraar verbonden aan het Research Centre for Organisation Studies. Hij is ook verbonden aan de Simon School van de University of Rochester, waar hij in het Executive MBA-programma doceert; en als research fellow aan de Vlerick Business School. Luc Sels is promotor van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (zie [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)), dat zich in opdracht van de Vlaamse regering toelegt op beleidsvoorbereidend onderzoek van de Vlaamse en Europese arbeidsmarkt. Hij is lid van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, en van de Raden van Bestuur van het Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U. Leuven) en Ekonomika Alumni.

*Luc Sels zal in het project fungeren als **expert**.*

- **Daphné Valsamis**

Daphné is sinds januari 2008 tewerkgesteld bij IDEA Consult als senior onderzoeker in het kennisveld 'Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch beleid'. Daphné is 'Master in Science of Economics', optie econometrie en arbeidseconomie (ULB). Van 2005 tot 2007 werkte ze als onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie van de ULB (DULBEA) in de onderzoeksgroep 'Arbeidsmarkt' en 'Sociale Zekerheid'. Hierdoor heeft ze een brede economische kennis opgebouwd, met nadruk op arbeidseconomie. Haar specialisatie bij IDEA Consult ligt in onderzoeken omtrent activerend arbeidsmarktbeleid en competentiebeleid. Daphné beschikt tevens over specifieke ervaring inzake monitoring en evaluatie van beleidsinstrumenten.

*Daphné Valsamis zal fungeren als **kwaliteitsbewaker en back-up projectleider** voor het project.*

## 6.3 Referenties

Het team beschikt over volgende expertise noodzakelijk voor de wetenschappelijk verantwoorde uitvoering van dit onderzoek:

- Kennis over opleidingsbeleid;
- Expertise omtrent evaluaties;

Als onderbouwing voor onze expertise hebben we een selectie van recente IDEA-projectreferenties gemaakt in lijn met voorliggende offertevraag. Een meer uitgebreide lijst kan op aanvraag ter beschikking worden gesteld, of kan geconsulteerd worden op [www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be).

- **Competentieversterking met aanmoedigingspremies – opleidingskrediet, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2013**

*De studieopdracht voor VIONA over competentieversterking met aanmoedigingspremies/opleidingskrediet focust op werknemers die hun loopbaan tijdelijk en vrijwillig onderbreken om opleiding te volgen en hierbij financieel ondersteund worden via Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé sector en social profit sector of via een verdubbelde premie voor loopbaanonderbreking in de openbare sector. Momenteel ontbreekt inzicht in het profiel van deze personen, hun gemaakte opleidingskeuzes, hun verwachtingen en de drempels die ze ondervinden. Het doel van het onderzoek is niet alleen om deze zaken te achterhalen, maar ook om inzicht te verwerven in de plaats van het opleidingskrediet binnen het veld van diverse opleidingsinstrumenten en de mogelijke impact van het instrument. Dit doel zal gerealiseerd worden via een grootschalige enquête bij de gebruikers van de premie en analyse van administratieve gegevens.*

- **EVC vanuit bedrijfsperspectief, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2013**

*Mensen stoppen niet met leren zodra ze de schoolbank hebben verlaten. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden daarna nog allerlei vormen van 'leren' plaats. Lang Leren vindt plaats door bijvoorbeeld formeel onderwijs; niet-formele scholing en informeel leren. Waar in het formele scholingsaanbod een diploma inzicht geeft welke competenties iemand beheerst, kan het ervaringscertificaat (EVC) de competenties verworven dankzij informeel leren in kaart brengen. Er is echter nood aan het verwerven van inzichten vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het bekrachtigen van competenties door derden (in het bijzonder door bedrijven). Meer specifiek dient deze opdracht volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:*

- *Wat is het aanwervingsgedrag en het brede competentiebeleid van bedrijven en wat zijn hun noden/verwachtingen die ze op dat vlak ervaren?*
- *Wat is het perspectief van bedrijven tav het spectrum aan EVC-diensten?*
- *Voor welk soort EVC-diensten zijn bedrijven vragende partij en/of kunnen zij een bijdrage leveren?*

*Dit wordt beantwoord aan de hand van een grootschalige online enquête bij bedrijven.*

- **Providing targeted advice on ESF support to apprenticeship and traineeship schemes, European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2013**

*Via dit onderzoeksproject wil de Europese Commissie de overheidsinstanties (op nationaal en regionaal niveau) en de sociale partners van de verschillende lidstaten op twee manieren ondersteunen. Enerzijds wil ze hen bijstaan bij het oprichten en implementeren van nieuwe vormen van werkplekleren (o.a. alternerend leren via stages). De klemtoon ligt daarbij voornamelijk op projecten die ondersteund worden door het Europees Sociaal Fonds. In tweede instantie wil de Commissie de lidstaten helpen om de kwaliteit en de resultaten van de bestaande vormen van werkplekleren te verbeteren. Om beide doelen te realiseren, geeft het rapport een grondig overzicht en een kritische evaluatie van de bestaande programma's in de verschillende lidstaten.*

- **Strategische transformatie steun - Agentschap Ondernemen, 2013**

*IDEA Consult adviseert het Agentschap Ondernemen in de opmaak van het nieuwe beoordelingskader van het instrument van Strategische transformatiesteun. Dit instrument is de opvolger van de Strategische Investerings- en Opleidingssteun. Het nieuwe instrument van transformatie steun moet ondernemingen ondersteuning die een transformatie makken naar*

een meer innovatief, internationaal en duurzaam ondernemingsmodel. IDEA Consult maakt in samenspraak met het Agentschap een beoordelingskader op voor de ondernemingsdossiers en stelt een handleiding op voor de beoordelaars in samenwerking met Econopolis.

- **Strategische evaluatie Outplacement, Federgon, 2012**

Outplacement krijgt de laatste jaren een steeds prominentere plaats toegewezen als instrument in het door de Federale en Vlaamse overheid aangestuurde activeringsbeleid. De kennis over het functioneren van de outplacementmarkt, de aanpak, de inhoud en resultaten van de outplacementbegeleiding blijft echter beperkt. Dit onderzoek beoogt een foto te maken van de praktijk van outplacement in België. Meer specifiek trachten we inzicht te verwerven in het functioneren van outplacement en gaan we na wat de inhoud en resultaten van outplacement zijn. Belangrijk hierbij is om outplacement in zijn bredere context te plaatsen en een onderscheid te maken tussen outplacement bij individueel, meervoudig en collectief ontslag, al dan niet in het kader van een tewerkstellingscel. Daarnaast maken we ook een onderscheid tussen de vorm van de outplacementbegeleiding: dit kan individueel, collectief of gecombineerd (deels individueel, deels in groep). Om een onderbouwd antwoord te bieden op de onderzoeksvragen, hebben we gebruik gemaakt van een grootschalige web-based enquête bij meer dan 2.000 outplacementkandidaten.

- **De financiering van opleidingen in Europa, Cedefop - European Centre for the development of Vocational Training, 2012**

Het PPMI (Public Policy and Management Institute) en het FIBS (Institute for Education and Socio-Economic Research) werden door CEDEFOP belast met het uitvoeren van een studie over het financieren van opleidingen in Europa. Het doel van deze studie is om een overzicht te voorzien en de werking te analyseren van kosten-delende instrumenten die gebruikt worden door 27 EU lidstaten om volwassenonderwijs te financieren en om beleidsaanbevelingen te voorzien. De studie omvat privé (werkgever en werknemer die kosten delen) en publiek-privé (overheid en werkgever/werknemer/individu dat kosten deelt) financieringsschema's van volwassenonderwijs.

- **Het gebruik van educatief verlof, Cedefop - European Centre for the development of Vocational Training, 2011**

In het kader van een studie voor CEDEFOP rond verlof en vrijstellingen voor training en opleiding heeft IDEA Consult de maatregel van Educatief verlof geanalyseerd in België, in opdracht van het Public Policy and Management Institute. Het wetgevende kader voor de maatregel werd geanalyseerd, net als de actoren, het type opleidingen, het toepassingsbereik, de financiering en het bereik van de maatregel in de werknemerspopulatie. Vervolgens werd via een vragenlijst de mening van de publieke instanties, de vakbond, de werkgevers en een onafhankelijk expert gevraagd over het succes van de maatregel.

- **Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en –banen, 2011, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005-2011**

Voor het achtste jaar na de opstart van het systeem voerde IDEA Consult de evaluatie uit van het stelsel van dienstencheques voor buurtdiensten- en banen.

De evaluatie bestaat uit vier delen. In het eerste deel wordt de omvang van het systeem in 2011 besproken vanuit het standpunt van de drie betrokken actoren: gebruikers, ondernemingen en werknemers. Vervolgens wordt in het tweede deel de kwaliteit van de tewerkstelling en de tevredenheid van de werknemers in het systeem besproken, gebaseerd op administratieve gegevens en een grootschalige kwalitatieve enquête bij een representatief staal werknemers. In het derde deel wordt de diversiteit van de werknemers naar hun afkomst vergeleken voor verschillende kwalitatieve aspecten zoals instroom, opleiding en uitstroom, gebaseerd op enquête gegevens en kwalitatieve interviews bij een set van ondernemingen. Het ondernemingsbeleid bij ondernemingen met een divers werknemersbestand, onder andere betreffende discriminatie wordt daar ook verder besproken.

Zowel de bruto- als de nettokostprijs van het systeem werd berekend voor het stelsel in 2011, met aandacht voor mogelijke indirecte terugverdieneffecten voortvloeiend uit de creatie van omkaderingstewerkstelling, ondernemingswinsten en de verhoogde tewerkstellingsgraad bij gebruikers.

- **Begeleiding van de brainstorm ‘Competentie- en loopbaanbeleid’: Naar een nieuw competentie- en loopbaanbeleid in Vlaanderen, ESF Agentschap vzw, 2011**

*Het competentie- en loopbaanbeleid in Vlaanderen staat voor een cruciale periode. Verschillende maatregelen liepen in 2011 af, en kunnen voorwerp van optimalisering zijn. Bijgevolg plande de Vlaamse overheid een brainstorm over dit competentie- en loopbaanbeleid met horizon 2020.*

*Het Agentschap ESF Vlaanderen opteerde ervoor om deze oefening procesmatig te laten begeleiden door een externe organisatie. IDEA Consult heeft deze visie-oefening begeleid, en zo mee de basis gelegd voor het nieuw Vlaams loopbaanbeleid 2020.*

- **Studieopdracht in het kader van het OESO-project “Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)” Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2009 - 2010**

*Sinds januari 2007 is de OESO gestart met een project rond “Vocational Education and Training (VET)” (Beroepsonderwijs en –opleidingen). Dit project heeft als doel bestaande modellen en systemen voor VET in verschillende landen in kaart te brengen. In het kader van dit project, en in opdracht van de Vlaamse Overheid - Departement Onderwijs en Vorming, is IDEA Consult verantwoordelijk van het voorbereidende achtergrondrapport over VET in Vlaanderen. Er wordt specifiek gekeken naar de plaats van praktijkgericht onderwijs in deze opleidingen, de financiering, leerwegen, kwalificatieraamwerken en linken met de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gezocht naar tekorten in het aanbod, in de instrumenten, en in de beleidsmaatregelen (o.m. regelgeving, financiering), waarbij de modellen worden getoetst op hun effectiviteit, nut en billijkheid. Hiervoor wordt zowel gebruik gemaakt van kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethodieken.*

- **Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010**

*De Lissabon-agenda heeft Europese landen gewezen op de noodzaak om toekomstige veranderingen in de vereiste competenties beter te anticiperen. Vlaanderen beschikt op dit ogenblik niet over een methode of instrument dat (middel-)lange termijn arbeidsmarkt- en competentieprognoses oplevert. Het doel van dit onderzoek is op basis van relevante, Europese studies een methode voor Vlaanderen voor te stellen. Deze informatie is cruciaal om de aanbodzijde beter af te stemmen op de behoeften van de vraagzijde en de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verminderen. In een tweede fase zal het voorgestelde instrument uitgevoerd worden voor de case van de logistieke sector in Antwerpen.*

## 6.4 Kwaliteitsgaranties

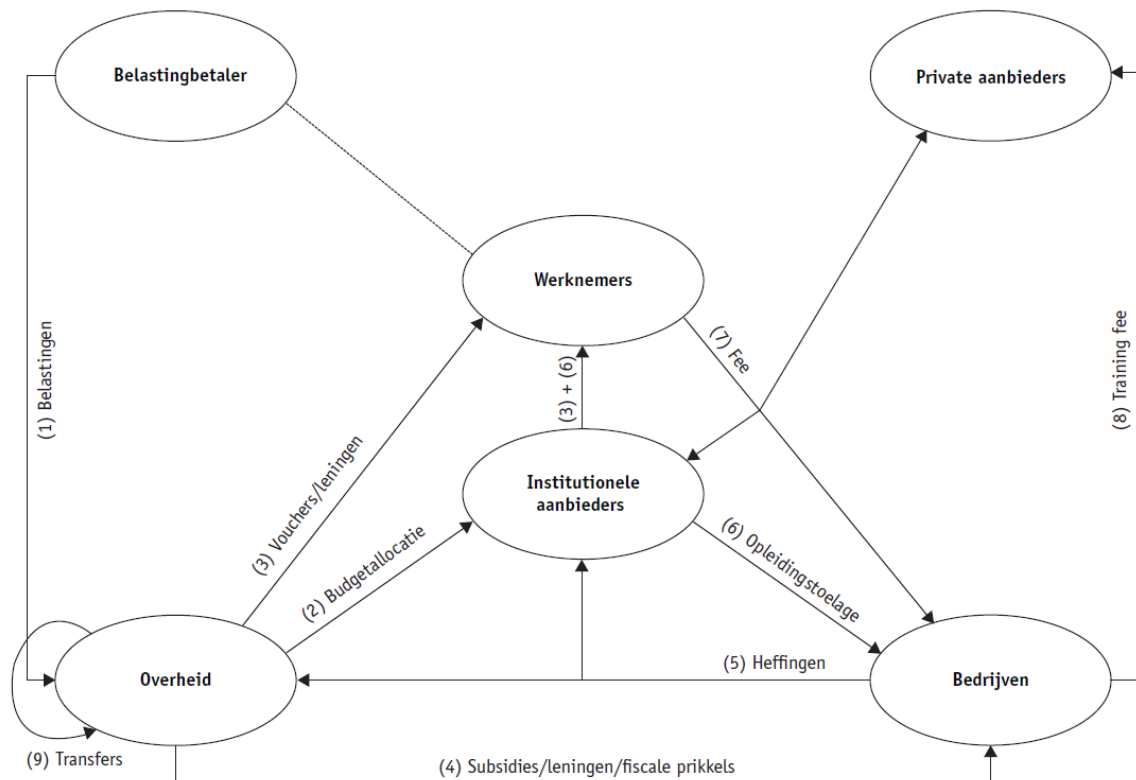
De uitvoeringskwaliteit van dit project steunt op een geheel van elkaar versterkende bouwstenen, zoals uitgewerkt in de verschillende onderdelen van deze offerte. In het bijzonder wensen we hierbij volgende speerpunten in onze aanpak te onderstrepen om een kwaliteitsvolle uitvoering van het project te garanderen:

- Het team dat instaat voor deze opdracht beschikt over de nodige competenties voor een geslaagde uitvoering van de opdracht.
- Er is een gedetailleerd plan van aanpak uitgewerkt dat als leidraad zal fungeren voor de projectuitvoering.
- De projectleider, An De Coen, zal zorgen voor een optimale samenwerking en communicatie met de opdrachtgever gedurende de ganse looptijd van het project.
- De opdracht zal uitgevoerd worden in nauw overleg met de opdrachtgever en dit zowel via de formeel voorziene overlegmomenten als via informele contacten.



## BIJLAGE 1: EXTRA FIGUREN & TABELLEN

Figuur 3: Financiële stromen op de opleidingsmarkt



Bron: Sels (2009) op basis van Middleton et al. (1993)

Tabel 2: Overzichtsgrid met te onderzoeken kenmerken per maatregel

	Indicatoren	Beschrijving indicator
Beschrijving van de maatregel	Type maatregel	Voor tijd/geld, projectmatig/generiek (zie figuur 1)
	Doelgroep	Werknemers – werkgevers
	Doelstellingen	Type doelstellingen
	Soort opleidingen	Werkgerelateerd versus niet werkgerelateerd
	Organisatievorm	Type actoren en wijze van beheer
	Looptijd	Aantal maanden of jaren
	Datum van invoering	Datum van invoering maatregel
Financiële aspecten	Financieringsbron	ESF, federaal, Vlaams of sector
	Financiële tussenkomst	Hoogte van de tussenkomst
	Draaglast	% draaglast van werkgever en/of werknemer
Gebruik/benutting	Aantal begunstigden	Aantal werknemers en/of werkgevers
	Profiel begunstigden	Profiel van werknemer en/of werkgever
	Soort opleidingen	Type gevolgde opleidingen
	Begroot en/of besteed budget	Hoogte van het budget
Evaluatie maatregel <sup>2</sup>	Doeltreffendheid	Doel bereikt?
	Efficiëntie van de maatregel	Kost per begunstigde
	Impact	Impact op werknemer en/of werkgever
	Sterktes en zwaktes	Beschrijving sterktes en zwaktes

Bron: IDEA Consult

<sup>2</sup> Indien beschikbaar voor de maatregel in kwestie.

## BIJLAGE 2: CV'S

# AN DE COEN

### PERSONALIA

---

Naam	An De Coen IDEA Consult Kunstlaan 1-2, bus 16 1210 Brussel t: ++32 2 300 85 03 <a href="mailto:an.decoen@ideaconsult.be">an.decoen@ideaconsult.be</a> <a href="http://www.ideaconsult.be">www.ideaconsult.be</a>
Geboortedatum en -plaats Nationaliteit	12 juni, 1983; Aalst (België) Belg

### OPLEIDING

---

Instelling	KU Leuven, België
Datum:	2006-2012
Diploma	Doctor in de Toegepaste Economische Wetenschappen
Graad	Niet van toepassing
Thesis	Working and Aging. The role of age and employability regarding job search and retirement intention.
Instelling	KU Leuven, België
Datum:	2003-2006
Diploma	Handelsingenieur (Optie : Personeel & Organisatie)
Graad	Grote onderscheiding
Thesis	High-Performance Work Systems & vakbonden: Dodelijk duo of krachtige combinatie?
Instelling	Katholieke Universiteit Brussel
Datum:	2001-2003
Diploma	Kandidaat Handelsingenieur
Graad	Onderscheiding



## **BEROEPSERVARING**

---

Datum	12 november 2012 – ...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Researcher
Omschrijving	Onderzoek in het domein van de arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid
Datum	15 oktober 2012 – 31 december 2012
Plaats	KU Leuven
Functie	Onderzoeker
Omschrijving	Finaliseren doctoraat en publiceren van de papers uit het doctoraatsonderzoek
Datum	1 december 2006 – 15 oktober 2012
Plaats	Lessius
Functie	Onderzoeksassistent
Omschrijving	<i>Op vlak van onderzoek:</i> Opzetten en uitwerken van onderzoeksprojecten, rapporteren van resultaten in wetenschappelijke artikels & overheidsrapporten, actieve deelname aan internationale conferenties <i>Op vlak van onderwijs:</i> Ondersteuning binnen de afstudeerrichting HRM (begeleiden van studenten, input voor lessen,...)
Datum	7 augustus 2006 – 30 november 2006
Plaats	KU Leuven – Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen Naamsestraat 69, 3000 Leuven
Functie	Wetenschappelijk medewerker bij de Onderzoeksgroep Personeel en Organisatie
Omschrijving	Onderzoeker bij prof. Luc Sels en prof. Anneleen Forrier op een VIONA-project over de inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt

## **TALENKENNIS**

---

	Spreken	Lezen	Schrijven
Nederlands	5	5	5
Engels	4	4	4
Frans	3	4	3
Italiaans	2	3	2
Duits	1	2	1

5=moedertaal    4=vloeiend    3=werktaal    2=conversatie    1=noties

## **COMPUTERKENNIS**

---

- Statistische software: SAS, SPSS
- Microsoft Office toepassingen
- Online surveytools

## **LOPENDE ONDERZOEKSPROJECTEN EN ANDERE RELEVANTE PROJECTEN**

---

- EVC vanuit bedrijfsperspectief, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, december 2013.
- Providing targeted advice on ESF support to apprenticeship and traineeship schemes, European Commission (DG EMPL) via Ecorys UK, December 2014.
- Competentieversterking met aanmoedigingspremies – opleidingskrediet, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, mei 2013.

---

## RELEVANTE PUBLICATIES

---

- Sels, L., De Winne, S., De Coen, A. (2011). Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen. In D. Vanderpoorten (Eds.). *Capita selecta uit Vlaams arbeidsmarktonderzoek* (pp. 68-76). Brussel: Vlaamse Overheid. Departement Werk en Sociale Economie.
- De Coen, A. (2012). *Working & Aging. The role of age and employability regarding job search and retirement intention. Doctoraal proefschrift KU Leuven.*
- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M., Sels, L. (2007). *Leeftijd en werk: over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt. (Age and work: about older workers' motivation and employability in the labour market)* Leuven: HIVA Hoger Instituut voor de Arbeid-KUL.
- *De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan (CARLE).* POD Wetenschapsbeleid. 2012
- De Coen, A., Forrier, A., Sels, L. (in press). *The Impact of Age on the Reservation Wage: The Role of Employment Efficacy and Work Intention. A Study in the Belgian Context. Journal of Applied Gerontology.*
- De Coen, A., Forrier, A., De Cuyper, N., Sels, L. (2012). *Andere leeftijd, ander zoekgedrag? Een studie bij Vlaamse deelnemers aan outplacement. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 2/2012, 47-55.*

# MAARTEN GERARD

## PERSONALIA

---

Naam Maarten Gerard  
IDEA Consult  
Kunstlaan 1-2, bus 16  
1210 Brussel  
t: +32-2 282 17 72  
f: +32-2 282 17 15  
maarten.gerard@ideaconsult.be  
www.ideaconsult.be

Geboortedatum en -plaats 17 september, 1985; Leuven (België)  
Nationaliteit Belg

## OPLEIDING

---

Instelling Katholieke Universiteit Leuven, België  
Datum 2008-2010  
Diploma Master in de Beleidseconomie  
Graad Onderscheiding  
Thesis De macro-economische gevoeligheid van  
verkiezingsprogramma's in de na-oorlogse periode

Instelling Katholieke Universiteit Leuven, België  
Datum 2007-2008  
Diploma Master in de Vergelijkende en Internationale Politiek  
Graad Grote onderscheiding  
Thesis Een studie naar het gebruik van medidas provisórias door  
de Braziliaanse president in de periode 1988-2007

## BEROEPSERVARING

---

Datum Mei 2010 – ...  
Plaats Idea Consult  
Functie Onderzoeker  
Omschrijving Onderzoek en evaluatie in het domein van de  
arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid

## TALENKENNIS

---

	Spreken	Lezen	Schrijven
Nederlands	5	5	5
Engels	4	4	4
Portugees	4	4	3
Frans	3	3	3
Duits	1	2	1

5=moedertaal    4=vloeiend    3=werktaal    2=conversatie    1=noties

## COMPUTERKENNIS

---

- Microsoft Office toepassingen
- Statistische software
- Online surveytools

## OPLEIDINGEN

---

- Opleiding Beleidsevaluatie, Instituut voor de overheid, oktober 2011.
- Intensieve training Frans, Lerian-Nti Languages, april 2011-mei 2011.
- Cursus presentatietechnieken 'Deliver presentations with impact', Inter-ActiveMinds, juni 2011.

---

#### **LOPENDE PROJECTEN EN ANDERE RELEVANTE REFERENTIES**

---

- Strategische transformatie steun - Agentschap Ondernemen, 2013
- De financiering van opleidingen in Europa, Cedefop - European Centre for the development of Vocational Training, 2012
- Het gebruik van educatief verlof, Cedefop - European Centre for the development of Vocational Training, 2011

#### **RELEVANTE PUBLICATIES**

---

- Waarom investeren in jobs? De kost van werkloosheid, European Federation for services to individuals, 2012.
- Evaluatie van de regeling met betrekking tot de gesubsidieerde contractuelen (GECO's) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Benoît Cerexhe, minister van Tewerkstelling, 2011-2012.
- Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sectors, under an EC Framework Contract with the Institute for the Study of Labour (IZA), European Parliament, DG for Internal Policies, 2011.
- Toekomst en talentontwikkeling in de metaalverwerkende nijverheid in Brussel, vzw RTMBrussel- Regionaal tewerstellingsfonds voor de arbeiders van de metaalverwerkende nijverheid in Brussel, 2010-2011.
- Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010.

# DAPHNÉ VALSAMIS

## PERSONALIA

---

Naam Daphné Valsamis  
IDEA Consult  
Kunstlaan 1-2, bus 16  
1210 Brussel  
t: ++32 2 282 17 81  
f: ++32 2 282 17 15  
[daphne.valsamis@ideaconsult.be](mailto:daphne.valsamis@ideaconsult.be)  
[www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)

Geboortedatum en -plaats 30 Oktober, 1983; Brussel (België)  
Nationaliteit Grieks

## OPLEIDING

---

Instelling Universit  Libre de Bruxelles, België  
Datum: 2005-2007  
Diploma Master of Science in Economics  
Graad Onderscheiding  
Thesis Inter-industry wage differentials in Belgium, the Czech Republic, Norway and Spain

Instelling Universit  Libre de Bruxelles, België  
Datum: 2001-2005  
Diploma Licentiaat in Economische Wetenschappen  
Graad Grote onderscheiding  
Thesis De relatie tussen collectieve onderhandelingen en macro-economische resultaten in geïndustrialiseerde landen

## BEROEPSERVARING

---

Datum Januari 2008 – ...  
Plaats IDEA Consult  
Functie Senior Researcher  
Omschrijving Onderzoek en evaluatie in het domein van de arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid

Datum Oktober 2005 – December 2007  
Plaats Universit  Libre de Bruxelles (ULB)  
F.D. Rooseveltlaan 50, 1050 Brussel  
Functie Onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie, ULB (DULBEA)  
Omschrijving Onderzoeker bij Professor R. Plasman and Professor F. Rycx rond de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid

## TALENKENNIS

---

	Spreken	Lezen	Schrijven
Frans	5	5	5
Nederlands	4	4	4
Engels	4	4	4
Grieks	3	3	3
Duits	1	2	1

5=moedertaal    4=vloeiend    3=werktaal    2=conversatie    1=noties

## COMPUTERKENNIS

---

- Statistische software: STATA, SAS, E-views, Limdep, Matlab
- Microsoft Office toepassingen
- Online surveytools

---

## **LOPENDE PROJECTREFERENTIES EN RELEVANTE REFERENTIES**

---

- EVC vanuit bedrijfsperspectief, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, december 2013.
- Competentieversterking met aanmoedigingspremies – opleidingskrediet, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2013.
- Strategisch evaluatie outplacement, Federgon, 2012.
- Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010.
- Studieopdracht in het kader van het OESO-project “Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)”, Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, augustus 2009 - januari 2010.

## **PUBLICATIES**

---

- Valsamis, D. en Vandeweghe B. (2013), ‘De praktijk van outplacement in kaart gebracht’. Over.Werk 1/2013.
- Valsamis, D. en Vandeweghe B. (2012), ‘Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen? Een analyse van het instroom- en retentiebeleid bij bedrijven’. Over.Werk 3/2012.
- Valsamis, D., Vandeweghe B. en Van der Beken, W. (2012), ‘Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven’. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., en Gerard M. (2012), ‘De dienstencheques: een succesvol maar kostelijk verhaal?’. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., Knotter S., Van Hoed M & Vanhoren, I. (2011), ‘Toenemende regionale verschillen op de Vlaamse arbeidsmarkt’. Over.Werk 4/2011.
- Valsamis, D., Valentijn, B., Gerard, M. & Van der Beken, W. (2011), ‘Bijkomende tewerkstelling door extra-legale voordelen zoals maaltijdcheques en ecocheques’. Over.Werk 2/2011.
- Valsamis, D. & Vanhoren, I. (2010), ‘Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen. Methoden en instrumenten in ontwikkeling’. Over.Werk 1/2010.
- Valsamis, D. & Van Pelt, A. (2010), ‘Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?’ - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis, D. & Van den Broeck, K (2010), ‘De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeid’ - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis D. en Peeters A. (2009), ‘Dienstencheque-systeem: grens van honderdduizend jobs overschreden’, Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2009.
- Devisscher S. en Valsamis D. (2008), ‘Is meer ook beter? Een overzicht van de gevolgen van het nieuwe systeem voor de begeleiding en controle van werklozen’, Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2008.
- Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), ‘Wage differentials across sectors in Europe: an east-west comparison’, ETUI-REHS RESEARCH Department, WP 2008.05.
- Magda, M., Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), ‘Wage Differentials across Sectors in Europe: An East-West Comparison’, IZA DP No. 3830.

## **ACTIEVE DEELNAME AAN CONFERENTIES**

---

- Presentatie van ‘Waarom investeren in jobs? De kost van werkloosheid’ op conferentie van de Europese commissie omtrent ‘personal and household services’ op 30 & 31 Januari 2013.
- Presentatie van de dienstencheque-evaluatie 2012 op studiedag van 25 oktober 2012 van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ‘Dienstencheques: kwaliteit of kwantiteit?’.
- Presentatie ‘onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques’ in het kader van het evaluatiecertificaat, Universiteit Luik.
- Lunchseminarie, ‘Wacht u nog steeds op de witte raaf?’, presentatie onderzoek ‘werving- en retentiebeleid van bedrijven’, 5 juni 2012.

- Presentatie 'onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques' in het kader van een les omtrent 'evaluatie van beleid' voor 3<sup>de</sup> jaarstudenten Politieke Wetenschappen, Universiteit Luik.
- Studievoormiddag 'Regionale verschillen in arbeidsvraag en - aanbod', Stadhuis Gent, december 2011.
- Lunchcauserie, 'De Vlaamse arbeidsmarkt in subregionaal/lokaal perspectief', WSE, 6 december 2011.
- WSE Arbeidsmarktcongres 2010, 'Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses'.
- Zomeracademie ACV 2010, 'Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques 2009'.
- SERR Gent en Rondom Gent, info- en ervaringsuitwisselings sessie voor dienstencheque-ondernemingen, 'Je medewerkers motiveren? Geef ze goesting!'.