



VIONA-OPROEP VOOR EEN ONDERZOEKS- EN ONTWIKKELINGSOPDRACHT, 3/2/2011

Arbeidsmobiliteit in Vlaanderen met bijzondere aandacht voor ouderen en de mogelijkheden van een competentiegericht mobiliteitsbeleid naar knelpuntberoepen over de grenzen van sectoren heen

1. Probleemstelling

De arbeidsmarkt in Vlaanderen zal de komende jaren meer dan ooit worstelen met het fenomeen van vele, moeilijk invulbare vacatures, deels ten gevolge van de grote vervangingsbehoefte (variërend al naargelang de sector) en van de niet-aansluitende competenties van de beschikbare arbeidsreserve. Tegelijk bestaat er nog altijd een sterke neiging in ons land tot vroegtijdige uittrede (in de hand gewerkt door het brugpensioen en systemen van deeltijds tijdskrediet) van oudere werknemers - een tendens die uiteindelijk ook bij bedrijven en overheidsinstellingen zelf maar moeizaam wordt omgebogen (Vanthuyne & Bevers, 2009). Dat systemen van vervroegde uittrede en vigerende instituties van loonvorming en ontslagbescherming niet meer aangepast zijn aan de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, is al vaak betoogd. Minder vertrouwd en van recentere datum zijn pleidooien voor persoonlijke ontwikkelingsplannen (cf. Vlaanderen in Actie – Pact 2020), competentiescreenings, ondersteuning bij loopbaan(her)oriëntering, heroriëntering naar knelpuntberoepen, en aanpassingen binnen de jobinhoud of werkplek. In een totaliteitsplan voor de activering en het verlengen van loopbanen vormen deze elementen het sluitstuk (cf. Peer Review Activation of Elderly, Den Haag, 2010). **Zowel de transities van werkloosheid naar werk, van werk naar werk (gedwongen of vrijwillig) als tussen functies zijn laag in Vlaanderen.** Ook het levenslang leren scoort zwak op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze vaststellingen gelden eens te meer voor oudere leeftijdscategorieën (Van Putten et al., 2010).

Dit onderzoek heeft tot doel om de barrières voor sector-, job- en functiemobiliteit te inventariseren, buitenlandse modellen van een heroriënterend mobiliteitsbeleid in kaart te brengen en voorstellen te formuleren voor een competentiegericht mobiliteitsbeleid naar knelpuntberoepen in het kader van een betere ontsluiting van de externe en interne arbeidsmarkt. In het bijzonder wordt in dit onderzoek aandacht gevraagd voor oudere werknemers en werkzoekenden.

2. Onderzoeksvragen

1. Welke zijn de onderkende barrières voor mobiliteit **op basis van literatuur en praktijk-ervaringen in andere landen** met bijzondere aandacht voor ouderen ? In welke mate hebben deze een specifiek uitzicht voor Vlaanderen?
2. Welke modellen bestaan er in andere landen waarin via gericht beleid op de bevordering van mobiliteit en de activering naar knelpuntberoepen wordt ingezet ? Via welke instrumenten-mix ? Wie neemt daarin welke verantwoordelijkheden en taken op? De landen waarbinnen cases worden gezocht worden bepaald op voorstel van de onderzoekers in samenspraak met de opdrachtgevers.
3. Beleidsaanbevelingen: op welke wijze kan het Vlaamse beleid op een vernieuwende wijze en binnen haar bevoegdheden deze drempels aanpakken en wat kan hierover geconcludeerd worden op basis van de buitenlandse modellen?

3. Beleidsrelevantie

Dit voorstel gaat over één van de grootste pijnpunten van de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Uiteraard is Vlaanderen, met de huidige bevoegdheidsverdeling, niet alleen in staat om deze problematiek volledig aan te pakken, maar het kan er wel een belangrijke bijdrage toe leveren. De topic is onder meer belangrijk in het kader van de 50+ aanpak, de realiteit in herstructureringsdossiers met een lage uitstroom naar werk van ontslagen 50plussers en het beleid van matching op competenties met aandacht ook voor EVC. Het voorstel sluit aan bij het actieplan ‘Samen op de bres voor 50+’ (VESOC, 2008), het geactualiseerde actieplan knelpuntenbeleid (VDAB, 2010) en de recente VESOC-beslissing tot uitbreiding van de systematische aanpak bij de activering voor 52-plussers.

Aan welke lacune in het reeds beschikbare onderzoek wordt met dit voorstel verholpen?

Beschrijvende statistieken leren ons dat de deelname aan loopbaanbegeleiding, competentieversterkende acties en levenslang leren bij oudere werknemers en werkzoekenden laag is (o.m. Peer Review Activation of elderly, Den Haag, 2010). Maar er is in Vlaanderen slechts beperkt onderzoek voorhanden dat specifiek ingaat op de drempels voor mobiliteit, in het bijzonder bij ouderen. In buitenlandse literatuur is vaker aandacht voor het mobiliteitsvraagstuk. Het Steunpunt WSE verzamelt gegevens rond het thema mobiliteit en ouderen. Met de toekomstige loopbaansurvey zal een rijkdom aan gegevens over loopbaantransities, ook bij 50+, en de drempels die spelen in loopbaanveranderingen empirisch onderzocht kunnen worden.

Waar er momenteel in het Vlaamse onderzoek grote lacune bestaat is de internationale vergelijking en lessen uit internationale studies van wegen om heroriëntering te stimuleren.

Het voorstel is complementair aan monitoring- en evaluatieonderzoek van de activering van 50-plussers door het Steunpunt WSE, de VDAB en het Departement WSE (expertisecentrum Leef tijd en Werk).

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op maandag 28 februari 2011 om 12u worden ingediend.

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek zal in de loop van de maand maart een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk. Tegen begin april zullen de projectindieners worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.

5. Kandidaatstelling

Projectvoorstellen bevatten een inhoudelijk en een financieel onderdeel en beantwoorden aan de richtlijnen die u in bijlagen bij de oproep vindt. In die bijlagen vindt u tevens informatie over de selectiecriteria en -procedure en over de financiële en administratieve opvolging van het project.

6. Informatie

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij Lieve De Lathouwer, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 09 59, lieve.delathouwer@wse.vlaanderen.be)

Bijlage 1 bij VIONA-projectoproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten

SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE

1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrappering) werd meer dan 17 jaar geleden binnen het VESOC en in het kader van de Vlaamse werkgelegenheidsconferentie in het protocol van 17 maart 1993 als volgt vastgelegd:

- Het verwerven van wetenschappelijke betrouwbare kennis over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt opdat men verantwoorde beleidskeuzes kan maken (vaststellen, registreren en onderzoeken van de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt teneinde het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen de nodige wetenschappelijke ondersteuning aan te bieden).
- Een impuls geven aan wetenschappelijk onderzoek (komen tot een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak van het beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek op het domein van de arbeidsmarkt).

Naar aanleiding van een nieuwe oproep voor de steunpunten beleidsrelevant onderzoek (waaronder het Steunpunt WSE), de hervormingen in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid en de evaluatie van 10 jaar VIONA werd in 2006 een nieuw operationeel model voor strategisch arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen uitgetekend (“Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek”). Onder de adviserende bevoegdheid van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek lopen twee initiatieven: het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma en het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Verder wordt ook onderzoek betreffende de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen en ander relevant strategisch arbeidsmarktonderzoek maximaal ontsloten binnen het Vlaamse programma.

Binnen dit nieuwe model worden de VIONA-middelen doorheen het jaar ingezet voor het uitbesteden van studieopdrachten of onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten met het oog op wetenschappelijke ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid. Op het programma Werkgelegenheid is er vanaf 2007 in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma jaarlijks 398.000 € beschikbaar voor studieopdrachten en onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten. Die opdrachten zijn complementair aan de opdrachten die het Steunpunt WSE opneemt. Vanaf 2007 schrijven we niet langer één algemene oproep per jaar uit, maar, voor zover de middelen reiken, meerdere specifieke oproepen doorheen het jaar.

De projectoproepen in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma worden beheerd door het departement Werk en Sociale Economie. De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, de heer Philippe Muyters, keurt -rekening houdend met het advies van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek- de VIONA-oproepen en -projecten goed.

2. MODALITEITEN EN GUNNINGSPROCEDURE

2.1 De deelnemers

Oproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten (O&O-projecten) staan open voor onderzoekers en onderzoeksgroepen uit de universiteiten en hogescholen én voor andere (onderzoeks)instellingen.

2.2 De projectvoorstellen

Een projectvoorstel dient deze elementen te bevatten:

- 1) titel van het O&O-project
- 2) vermelding van de promotor(en): naam, instelling, onderzoekseenheid, contactadres, telefoonnummer en e-mailadres
- 3) **een uitgebreide omschrijving van het projectvoorstel, dat met inbegrip van het tijdsplan (zie 4)* én de begroting (zie 5)*, maximaal 10 pagina's mag bedragen; in bijlage wordt een bondige omschrijving van het O&O-project toegevoegd (max. 2 blz.)**
- 4) *een gedetailleerd tijdschema
- 5) *een financieel plan per kalenderjaar en een verduidelijking van de additionele financiering (facultatief); de financiering van onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten door VIONA bedraagt altijd minder dan 200.000 euro (exclusief BTW)
Voor deze onderzoeksopdracht wordt als richtprijs een bedrag van maximaal 80.000 euro (inclusief overhead) vooropgesteld.
Overeenkomstig een beslissing van de FOD Financiën d.d. 28 oktober 2009 vallen de VIONA-onderzoeks- en ontwikkelingsovereenkomsten buiten de werkingssfeer van de BTW.
- 6) een beschrijving van de wijze waarop de resultaten zullen worden gevaloriseerd en bekend gemaakt; in de begroting moet expliciet een bedrag voor de valorisatie worden voorzien
- 7) een beknopt curriculum vitae van de onderzoeksverantwoordelijken (max. 3 blz. per persoon), met vermelding van de relevante lopende onderzoeksprojecten (met naam van de financierende organisatie en einddatum van het onderzoeksproject) en de vijf belangrijkste publicaties.

2.3 Evaluatie en selectie van de projectvoorstellen

De ingediende voorstellen worden beoordeeld op hun beleidsmatige relevantie.

De beoordeling van de beleidsmatige relevantie gebeurt door de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Die Stuurgroep bestaat uit de volgende stemgerechtigde leden: de Vlaamse regering (afgevaardigden van de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk, de Vlaamse Minister bevoegd voor Sociale Economie en de Vlaamse Minister bevoegd voor Wetenschapsbeleid), de sociale partners (ABVV, ACV, ACLVB, VOKA, UNIZO en BB) en de Vlaamse departementen Werk en Sociale Economie en Onderwijs en Vorming.

De evaluatie en selectie verlopen als volgt:

- de stemgerechtigde stuurgroepleden krijgen alle projectvoorstellen toegestuurd en scoren de projectvoorstellen op basis van vier criteria (aansluiting bij de onderzoeksvragen uit de oproep, helderheid van de aanpak en de planning, beleidsrelevantie en kwaliteit van de valorisatievoorstellen);

- de stuurgroepleden drukken over elk projectvoorstel een globaal oordeel uit in één eindscore gaande van A tot C:

A: zeer goed, met daarbinnen een kopgroep (A1), ter onderscheiding van andere zeer goede projecten (A2)

B: goed, met daarbinnen ook weer een onderscheid tussen B1 en B2

C: onvoldoende

Bovendien staat het de stuurgroepleden vrij om bij elk projectvoorstel, ongeacht de score, suggesties voor bijsturing te formuleren.

Enkel projectvoorstellen met een gemiddelde score B+ of meer worden tijdens de eerstvolgende vergadering van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek besproken. De Stuurgroep beslist tijdens de vergadering en rekening houdend met de beleidsscore welk voorstel ze aan de minister voor gunning adviseert. Projectvoorstellen kunnen een hoger gewicht krijgen al naargelang de geplande valorisatie-initiatieven. Voor dringende beleidsvragen kan de Stuurgroep ook via een schriftelijke procedure selecteren. Het best gekwalificeerde projectvoorstel met een gemiddelde score van minstens B+ wordt dan voor gunning aan de minister geadviseerd. Indien de minister akkoord gaat met het advies, wordt het projectvoorstel gegund volgens de regels van de overheidsopdrachten.

2.4 Kandidaatstelling

De projectvoorstellen dienen het departement Werk en Sociale Economie **elektronisch via mail (Word)** (ann.vandencruyce@wse.vlaanderen.be + johan.troch@wse.vlaanderen.be) én **in drie schriftelijke niet-ingebonden versies** uiterlijk te bereiken op het tijdstip vermeld in de oproep.

De schriftelijke niet-ingebonden versies worden geadresseerd ter attentie mevrouw Ann Van den Cruyce, afdelingshoofd afdeling Werkgelegenheidsbeleid, departement Werk en Sociale Economie, Ellipsgebouw, Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel.

Bijlage 2 bij VIONA-projectoproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten

FINANCIËEL PLAN EN RAPPORTERING

In deze bijlage worden de richtlijnen voor de budgetplanning van projectvoorstellen en de inhoudelijke en financiële rapportering door de promotoren toegelicht.

1. KWALIFICATIE VAN DE OPDRACHT

Binnen het VIONA-onderzoeksprogramma maken we een onderscheid tussen twee soorten dienstenopdrachten, nl. studieopdrachten en O&O-opdrachten. Deze oproep betreft een **O&O-opdracht**.

Bij O&O-opdrachten in antwoord op arbeidsmarktvragestukken verwachten we van de opdrachtnemer een analyse van een algemeen geformuleerd probleem of domein binnen een lange of middellange termijn met het oog op het verhogen van innovatieve kennis in dat onderzoeks- en beleidsveld. De financiering van O&O-opdrachten door VIONA bedraagt altijd minder dan 200.000 euro.

Voor deze onderzoeksopdracht wordt als richtprijs een bedrag van maximaal 80.000 euro (inclusief overhead) vooropgesteld.

2. FINANCIËLE PLANNING EN RAPPORTERING

In het financieel plan en de financiële rapportering van VIONA-projecten maken we een onderscheid tussen drie soorten kosten.

- **Loonkosten wetenschappelijk personeel:** raming in het financieel plan op basis van geschatte onderzoekersmaanden en bij afrekening op basis van *bewijsstukken* van de personeelskost voor wetenschappelijk personeel dat daadwerkelijk werd ingezet op het project.
- **Persoonsgebonden werkingskosten:** werkingsmiddelen, administratieve ondersteuning en universitaire overhead. De persoonsgebonden werkingskosten worden *forfaitair* begroot en afgerekend *op maximaal 33%* van respectievelijk de begrote en de reële personeelskosten wetenschappelijk personeel en omvat de overhead van maximum 10% die de universiteiten gewoonlijk aanrekenen.
- **Projectspecifieke werkingskosten:** exceptionele en projectspecifieke werkingsmiddelen (bv. kosten voor een grootschalige survey (postenquête, webbevraging, ...), kosten buitenlandse studiereis,...). Het betreft uitzonderlijke kosten waarvoor een specifiek budget moet worden uitgewerkt. Die kosten zijn inherent aan de opdracht en zijn altijd te bewijzen. Ze worden in detail begroot in het voorstel en afgerekend op basis van bijhorende *bewijsstukken*.

Bij de afrekening wordt de mogelijkheid voorzien van een transfer van de persoonsgebonden werkingskosten naar de loonkosten wetenschappelijke personeel ten bedrage van maximum 10 % van de oorspronkelijk voorziene werkingsmiddelen en dit op voorwaarde dat het globaal aanvaarde projectbudget behouden blijft.

Bv.: voor een VIONA-project met een aanvaarde projectbegroting van 99.750 euro bestaande uit 75.000 euro aan personeelskosten en 24.750 euro (33% van 75.000 euro) aan werkingskosten, mag maximaal 2.475 euro worden getransfereerd van de werkingsmiddelen naar de personeelskosten. Op die manier kunnen hogere personeelskosten dan begroot worden opgevangen, bijvoorbeeld na aanwerving van een meer gekwalificeerde en ervaren onderzoeker dan aanvankelijk verhoopt.

De opdrachtnemer zal aan de opdrachtgever **na afloop van het project (dit is de einddatum in het contract) een financiële eindrapportering** (schuldvordering met kopie van de gevraagde bewijsstukken) bezorgen.

Tussentijdse uitbetaling is enkel mogelijk voor projecten die meer dan 12 maanden doorlooptijd in beslag nemen en gebeurt op basis van een tussentijdse financiële en inhoudelijke rapportering. De **tussentijdse financiële rapportering** (schuldvordering met kopie van de gevraagde bewijsstukken) moet **na afloop van de eerste fase** aan de opdrachtgever worden bezorgd.

Indien het onderzoek door **meerdere instanties** wordt uitgevoerd, treedt **één instantie op als opdrachtnemer**. De opdrachtnemer moet alle facturen en interne verrekeningen bundelen en bij de opdrachtgever indienen.

Voor de loonkosten wetenschappelijk personeel moeten bij de betalingsaanvraag de namen worden vermeld en worden gestaafd d.m.v. loonfiches (indien intern personeel) of facturen én betalingsbewijzen (indien extern personeel).

Uitsluitend kosten gemaakt binnen de uitvoeringsperiode, die is bepaald in de overeenkomst, worden aanvaard.

3. INHOUDELIJKE RAPPORTERING

De opdrachtnemer zal aan de opdrachtgever **na afloop van het project (dit is de einddatum in het contract) een inhoudelijke eindrapportering** bezorgen, samen met een **Nederlandse én Engelstalige samenvatting**.

Het concept van eindrapport wordt besproken op en goedgekeurd door de werkgroep die belast is met de opvolging van het VIONA-project.

De Nederlandse samenvatting (met opzet, bevindingen, aanbevelingen en valorisatie) telt minimaal 2 en maximaal 5 bladzijden. De Engelstalige samenvatting telt een 2-tal bladzijden. Van het eindrapport en van de samenvatting wordt ook een elektronische versie geleverd met het oog op de mogelijke verspreiding via de VIONA-website. Van dit inhoudelijke eindrapport worden vijftig gedrukte exemplaren aan het Departement WSE bezorgd. De opdrachtnemer verbindt er zich toe, tegelijkertijd met de indiening van het eindrapport, de voorgeschreven samenvattingen van het onderzoeksproject te bezorgen.

In het geval van tussentijdse uitbetaling moet een **tussentijdse inhoudelijke rapportering** samen met een financieel rapport **na afloop van de eerste fase van het project** aan de opdrachtgever worden bezorgd. In die tussentijdse inhoudelijke rapportering dienen ook eventuele bijstellingen in het project te worden weergegeven. Deze rapportering wordt verspreid aan al de leden van de werkgroep die belast is met de opvolging van het VIONA-project. De verspreiding gebeurt via het VIONA-secretariaat.

4. CONTACTPERSONEN

Financiële en inhoudelijke rapporten moeten worden ingediend op het volgende adres, op de wijze zoals hierboven beschreven:

Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie – Afdeling Werkgelegenheidsbeleid
t.a.v. mevrouw Ann Van den Cruyce (afdelingshoofd)
Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping
1030 Brussel

Inhoudelijke vragen over de concrete opdracht:

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij Lieve De Lathouwer, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 09 59, lieve.delathouwer@wse.vlaanderen.be)

Contactpersonen m.b.t. de procedure en inhoudelijke rapportering:

Departement Werk en Sociale Economie, Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping, 1030 Brussel
Johan Troch, tel. 02-553 44 18
Ann Van den Cruyce, tel. 02-553 44 58

Contactpersoon m.b.t. de financiële rapportering:

Departement Werk en Sociale Economie, Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping, 1030 Brussel
Johan Troch, tel. 02-553 44 18