



## VIONA-OPROEP VOOR EEN STUDIEOPDRACHT, 28/9/2010

### **Competentieversterking tijdens periodes van “inactiviteit”: een analyse van oorzaken van succes of falen en voorstellen ter remediëring**

#### **1. Probleemstelling**

N.a.v. van de economische crisis werd begin 2009 door de Vlaamse regering beslist om werknemers die economisch werkloos worden, de mogelijkheid te bieden gratis een opleiding bij VDAB te volgen. Het opzet bestond er in om bij de huidige terugval in de economische vraag de vrijgekomen arbeidstijd optimaal te benutten om de competenties te versterken. Deze maatregel kon/kan echter geen succes worden genoemd.

In 2009 waren er maandelijks gemiddeld 138.937 technisch werklozen, slechts een paar honderd van hen volgden een opleiding. In zijn beleidsbrief benadrukt de minister van Werk nochtans het belang van dit instrument en stelt de drempels voor het volgen van dergelijke opleiding te zullen wegwerken (Muyters,2009:42).

De addenda bij de sectorconvenants werden in april 2009 goedgekeurd door de Vlaamse regering en beoogden eveneens een blijvende investering van bedrijven en sectoren in de competentieversterking van hun werknemers. Werken aan competentieontwikkeling maakt werknemers immers weerbaarder in tijden van transitie en maakt en houdt bedrijven concurrentieel.

Los hiervan bestaan er binnen bepaalde sectoren reeds systemen om periodes van ‘werkstilstand’ te benutten voor competentieverhoging.

Dit onderzoek richt zich op de dynamiek en problematiek van competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit, ongeacht de conjunctuur. Aan de hand van, al dan niet succesvolle, binnen- en buitenlandse initiatieven worden de drempels om deel te nemen geïdentificeerd en oplossingsporen aangedragen om tot een hogere participatie te komen.

#### **2. Onderzoeksvragen**

Welke zijn, voor de verschillende bestaande systemen binnen een bedrijfscontext, de succes- en of faalfactoren die de participatie of de non-participatie aan competentieversterkende activiteiten verklaren?

- Op het vlak van informatieverstrekking en toeleiding naar de opleidingen
- In de aanbodzijde of bij de opleidingen zelf (organisatie, inhoud...)
- In de vraagzijde, of bij de werknemers en/of werkgevers? Hoe worden competentieversterkende activiteiten gepercipieerd?
- Welke juridische drempels zijn aanwezig?
- Welke rol kunnen sectoren en andere stakeholders spelen in de inbedding en uitvoering van competentieversterkende activiteiten?

- In welke mate wordt ingespeeld op maatregelen die voor de relance van het bedrijf, de sector van belang zijn? In welke mate gaat het over sectoroverschrijdende competenties?
- Is er een verschil tussen systemen die conjunctuurgebonden zijn en andere systemen? Waarom?
- Zijn er goede en/of overdraagbare praktijken?

Bovenstaande vragen kunnen worden beantwoord door:

- bestaande systemen/regelingen te bestuderen, vb niet limitatief (!):
  - Opleiding tijdens economische werkloosheid
  - Bestaande 'gereguleerde' systemen in bepaalde sectoren (vb. ten gevolge van CAO-afspraken) (bv premies pc 111, winteropleidingen)
  - De uitvoering van de addenda bij de sectorconvenants )
- buitenlandse maatregelen en praktijken te bestuderen (vb. in Nederland en Duitsland, andere landen).
  - Hoe is het aanbod precies georganiseerd?
  - Welke inhoud heeft het aanbod, bedrijfsgericht, sectoraal, sectoroverstijgend...?
  - Hoe verloopt de communicatie en toeleiding naar het aanbod?
  - Hoe groot is de participatie?

Welke lessen kunnen uit voorgaande worden getrokken zowel op het niveau van VDAB, de sectorale opleidingsfondsen als op het Vlaamse en federale beleidsniveau om de participatie aan competentieversterkende activiteiten tijdens periodes van inactiviteit te verhogen?

### 3. Beleidsrelevantie

Deze thematiek wordt expliciet vermeld in de beleidsnota van minister Muylers. Het beperkte succes van de maatregel om het volgen van opleiding tijdens economische werkloosheid te stimuleren, is een aanwijzing dat onderzoek naar de onderliggende oorzaken noodzakelijk is om, ongeacht de conjunctuur, de participatie van werknemers aan competentieversterkende acties te maximaliseren. Daarnaast kan deze thematiek ook binnen het bredere kader worden gezien van het flexizekerheidsdenken: een kortdurige periode van inactiviteit (transitie) wordt overbrugd aan de hand van competentieversterking die (een stuk) loopbaan zekerheid kan waarborgen. Het onderzoek kan dan ook inzichten bijbrengen en drempels in kaart brengen voor het ontwikkelen van een ondersteunend instrumentarium om de omslag van jobzekerheid naar werkzekerheid vorm te geven.

### 4. Timing

**Projectvoorstellen moeten uiterlijk op dinsdag 26 oktober 2010 om 12u00 worden ingediend.**

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek zal in de loop van de maand november een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk. In de eerste helft van de maand december 2010 zullen de projectindieners worden geïnformeerd over de beslissing van de minister. Het project moet dit jaar nog opstarten.

## **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 Ryfka Heyman, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 39 57, [ryfka.heyman@wse.vlaanderen.be](mailto:ryfka.heyman@wse.vlaanderen.be))

## **Bijlage 1 bij VIONA-projectoproepen voor studieopdrachten**

### **SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE**

#### **1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA**

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrappering) werd meer dan 15 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 ontwikkelings- en onderzoeksopdrachten. 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 Muylers, 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 studieprojecten 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 studieproject
- 2) vermelding van de promotor(en): naam, instelling, onderzoekseenheid, contactadres, telefoonnummer en e-mailadres
- 3) een omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)
- 4) een gedetailleerd tijdschema
- 5) een financieel plan per kalenderjaar en een verduidelijking van de additionele financiering (facultatief); de financiering van studieopdrachten door VIONA bedraagt altijd minder dan 65.000 euro (exclusief BTW)

**Voor deze studieopdracht wordt als richtprijs een bedrag van 60.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.**

- 6) een beschrijving van de wijze waarop de studieresultaten 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 Wetenschap), 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 voorstel, ongeacht de score, suggesties voor bijsturing te formuleren.

Enkel voorstellen 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. Voorstellen 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 voorstel 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 voorstel gegund volgens de regels van de overheidsopdrachten.

#### **2.4 Kandidaatstelling**

De voorstellen dienen het departement Werk en Sociale Economie **elektronisch via mail (Word)** ([ann.vandencruyce@wse.vlaanderen.be](mailto:ann.vandencruyce@wse.vlaanderen.be) + [johan.troch@wse.vlaanderen.be](mailto:johan.troch@wse.vlaanderen.be)) te bereiken uiterlijk op het tijdstip vermeld in de oproep.

## **Bijlage 2 bij VIONA-projectoproepen voor studieopdrachten**

### **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 **studieopdracht**.

Bij studieopdrachten in antwoord op beleidsvraagstukken verwachten we dat de opdrachtnemer een voorstel van analyse en oplossing van een specifiek probleem formuleert met behulp van bestaande kennis binnen een korte termijn. Het voorstel en de analyse moet praktisch bruikbaar zijn voor het beleid. Studieopdrachten kunnen maximum 8 onderzoekersmaanden in beslag nemen en de financiering door VIONA bedraagt altijd minder dan 65.000 euro.

**Voor deze studieopdracht wordt als richtprijs een bedrag van 60.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.**

#### **2. FINANCIËLE 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 niet mogelijk voor studieopdrachten.

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 VIONA-project te bezorgen.



#### 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 Ryfka Heyman, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 39 57, [ryfka.heyman@wse.vlaanderen.be](mailto:ryfka.heyman@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