

Offerte in het kader van een VIONA-studie opdracht



Begeleiding op de werkvloer participatief doorgelicht

Inschrijver:
Katholieke Universiteit Leuven – vertegenwoordigd door
KU Leuven Research & Development en optredend op
verzoek van het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en
Samenleving

3/11/2014

Offerte onderzoek:
Departement werk en sociale economie, Vlaamse overheid

Inhoud

1 Titel van het onderzoeksproject	5
2 Promotoren	5
3 Omschrijving van het studieproject	6
3.1 Situering en probleemstelling	6
3.2 Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvragen	6
3.2.1 Afbakening onderzoek, onderzoeksvragen en output	7
3.2.2 Onderzoeksvragen en doel van het onderzoek	8
3.2.3 Participatieve aanpak	9
3.3 Onderzoeksplan	9
3.3.1 Startvergadering met opdrachtgever	10
3.3.2 Exploratieve fase via desk-research en face-to-face interviews	10
3.3.3 Verdiepende fase via bedrijfscases	10
3.3.4 Focusgroepen met coaches en sectorpanels met bedrijven	11
3.3.5 Beleidsworkshop met diverse stakeholders	12
3.3.6 Rapportage en conclusies	12
3.4 Referenties bij het voorstel	13
4 Gedetailleerd tijdsschema	14
5 Financieel plan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
6 Valorisatie en bekendmaking van onderzoeksresultaten	15
7 Onderzoeksteam	16
7.1 Peter de Cuyper (HIVA)	16
Lopende relevante projecten	16
Vijf belangrijkste publicaties	17
7.2 Annelies Droogmans	17
Belangrijkste publicaties	18
7.3 Greet Van Dooren	18
Lopende relevante projecten	19
Vijf belangrijkste publicaties	19
7.4 Dr Ludo Struyven	19
Lopende relevante projecten	20
Vijf belangrijkste publicaties	21

1 | Titel van het onderzoeksproject

Begeleiding op de werkvloer participatief doorgelicht

2 | Promotoren

Naam: Peter De Cuyper
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 31 75
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail: peter.decuypere@hiva.kuleuven.be

3 | Omschrijving van het studieproject

3.1 Situering en probleemstelling

Het beleid van de nieuwe Vlaamse regering wil hoog inzetten op investeren in werknemers en activeren van potentiële werknemers (Beleidsbrief minister Muylers 2014-2019). De komende jaren zal de vervangingsbehoefte op de Vlaamse arbeidsmarkt toenemen; mede in het licht van de vergrijzing zal daardoor de nood toenemen om de potentiële arbeidsreserve maximaal toe te leiden naar een reguliere baan en hen te blijven ondersteunen ook tijdens de eerste periode van tewerkstelling in die nieuwe baan. Bovendien stelt de arbeidsmarkt alsmaar meer eisen aan de productiviteit en de blijvende inzetbaarheid van werknemers. Voor nieuw aangeworven werknemers is het dan ook belangrijk om tijdens de eerste maanden en jaren adequate ondersteuning en begeleiding te krijgen. Zeker voor werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is dit van belang, het is immers niet enkel belangrijk om hen aan het werk te helpen, maar ook om hen aan het werk te houden.

Eén van de instrumenten die daartoe zou moeten bijdragen is begeleiding op de werkvloer (verder BODW). Op dit moment bestaan er verschillende vormen van BODW: vormen die op de reguliere werkvloer worden aangeboden alsook vormen binnen werkervaringsprojecten of de sociale economie, vormen die zich enkel richten op attitudes of taal alsook vormen die ook werken rond technische competenties, structureel verankerde vormen t.a.v. experimenten (bv Esf projecten als Rent a Coach, zie verder), vormen met bedrijfsinterne begeleiders (bv mentoring) vs vormen met bedrijfsexterne begeleiders etc. Ook binnen de werkvormen zien we veel variatie, zo kent Nederlands op de Werkvloer (NODW) een sterk verschillende intensiteit naargelang de sector (zie De Cuyper & Jacobs, 2011) of ziet de inschakelingsmodule binnen WEP+ er anders uit naargelang het Leerwerkbedrijf (zie De Cuyper & Jacobs 2010)..

Ondanks de veelheid aan maatregelen is er weinig zicht op wat deze diverse instrumenten nu precies inhouden, of ze effectief zijn en waarom dat al dan niet het geval is. Daarnaast is er eveneens geen zicht op de mate waarin BODW aansluit bij de noden van werkgevers en werknemers? Op deze vragen willen we via dit onderzoek een antwoord geven. Op basis van dit antwoord zullen we nagaan hoe een ideaal concept van begeleiding op de werkvloer er uitziet en hoe dit kan gemonitord worden.

3.2 Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek bestaat er dus in om (1) zicht te krijgen op de morfologie, het proces en de 'werkzame elementen' van BODW (2) zicht te krijgen op de effectiviteit van de maatregel en (3) op de relevantie van de maatregel. Op basis daarvan zullen dan aanbevelingen geformuleerd worden hoe BODW er idealiter uitziet en hoe het kan gemonitord worden.

Vooraleer we ingaan op de concrete onderzoeksaanpak gaan we eerst dieper in op de afbakening van het onderzoek. Op basis van de afbakening verfijnen we de doelen van het onderzoek en de onderzoeksvragen. Tot slot gaan we dieper in op onze visie op de gehanteerde methodiek en onderzoeksmethoden.

3.2.1 Afbakening onderzoek, onderzoeksvragen en output

Het concept BODW werd in de oproep ruim gedefinieerd. Een belangrijk onderscheid tussen de verschillende vormen is o.i. het onderscheid tussen BODW op de reguliere werkvloer en BODW binnen werkervaringsprogramma's en de sociale economie. Het gaat ofwel om een andere finaliteit namelijk het functioneren in de huidige job (NEC) of het functioneren in de toekomstige job (werkervaring, deel sociale economie) ofwel om een verschillend profiel van werknemers die een kleine afstand hebben tot de arbeidsmarkt (NEC) dan wel een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt (BW, SW etc). Een tweede belangrijk onderscheid is dit naar type competenties. Als we naar 'werkcompetenties' kijken, dit zijn competenties om (toekomstig) werk te kunnen (blijven) uitvoeren, kunnen we een onderscheid maken tussen generieke en specifieke competenties. Generieke competenties zijn dan competenties die in meerder situaties toepasbaar zijn (samenwerken, leidinggeven, stiptheid etc. Specifieke competenties zijn dan competenties die noodzakelijk zijn om een bepaalde functie te kunnen uitvoeren. Vaak zijn dit technische competenties (zie De Cuyper e.a. 2013, Kuijpers 2003). Op basis van deze dimensies kunnen we de verschillende instrumenten in volgende tabel indelen.

	Arbeidsplaats buiten reguliere arbeidsmarkt	Arbeidsplaats in reguliere arbeidsmarkt
Technische competenties		
Talige competenties		X
Generieke competenties		X
Randvoorwaarden		X

Omdat de diverse werkvormen sterk verschillen, en we tot een grondig zicht willen komen van BODW, stellen we voor om het onderzoek af te bakenen op instrumenten of vormen van begeleiding op de werkvloer die het versterken van talige en/of generieke competenties of het werken aan randvoorwaarden tot doel hebben en dit op de reguliere arbeidsmarkt. Binnen het huidige beleidsinstrumentarium gaat dit dan onder meer om jobcoaching, taalcoaching, NODW en mentoring (federaal). We opteren voor de reguliere arbeidsmarkt omdat (1) de ontwikkeling van begeleidingsmodules binnen de sociale economie (maatwerkafdelingen, maatwerkbedrijven, LDE) in volle ontwikkeling is en het te vroeg lijkt om hier op dit moment onderzoek op te enten. Bovendien ligt de focus binnen de sociale economie steeds meer op de doorstroom naar de reguliere economie (cfr maatwerkdecreet), de overgang blijkt vaak het kritieke punt voor het welslagen van duurzame doorstroom (zie bv Droogmans & Dries, 2013). Begeleiding op de werkvloer binnen de reguliere arbeidsmarkt lijkt ons dan in de huidige beleidscontext het meest relevant om op te focussen. (2) Daarnaast zal werkervaring, artikel 60, PWA etc hervormd worden tot 'tijdelijke werkervaring', het lijkt pas zinvol om dieper in te gaan op begeleiding op deze werkvloeren als duidelijk wordt hoe deze 'tijdelijke werkervaring' er gaat uitzien. Dit betekent natuurlijk niet dat de inzichten uit dit onderzoek kunnen meegenomen worden. Daarnaast zal ook de oefening gemaakt worden hoe deze verschillende instrumenten mogelijk op elkaar kunnen worden afgestemd.

Ons doel bestaat er dus in een concept te ontwikkelen voor BODW binnen de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent niet dat we de expertise die werd ontwikkeld binnen onder meer de leerwerkbedrijven (bv in het kader van de nazorg binnen de inschakelingsmodule) of de

invoegbedrijven/maatwerkafdelingen niet mee zullen nemen in de ontwikkeling van dit concept. Omdat professionals binnen deze organisaties vaak goed zicht hebben op de noden van de doelgroep is hun inbreng zelfs essentieel. De wijze waarop de begeleiding op deze werkvloeren moet plaatsvinden maakt echter geen deel uit van dit onderzoek.

De afbakening van de opdracht kan bijgestuurd worden en zal verder verfijnd worden in samenspraak met de opdrachtgever.

3.2.2 Onderzoeksvragen en doel van het onderzoek

Rekening houdend met bovenstaande afbakening kunnen de onderzoeksvragen verder worden verfijnd:

1. Welke vormen van BODW zijn er, welke doelen worden er mee nagestreefd en hoe werken ze precies?
2. Zijn de instrumenten die op dit moment worden ingezet effectief gezien de doelstellingen? Helpen ze om werkgevers over de streep te trekken om werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven? Waarom wel/niet? Helpen de instrumenten om werknemers aan het werk te houden? Waarom wel/niet? Voor welke (potentiële) werknemers is deze maatregel geschikt? Wat is nodig om een begeleiding te laten slagen? Wat zijn drempels en obstakels vanuit de kant van werknemers en werkgevers? Wat zijn kritische succesfactoren?
3. Wat zijn noden bij werkgevers? Kennen ze de bestaande instrumenten? Is het huidige aanbod transparant genoeg? Sluiten de bestaande instrumenten zowel naar methodiek, organisatie (bv werken met externe begeleiders) als inhoud (bv focus op generieke competenties) aan bij hun noden en behoeften? Kunnen ze geoptimaliseerd worden? Zijn er noden en behoeften waarop de bestaande instrumenten geen antwoord bieden?
4. Welke indicatoren kunnen opgesteld worden om de effecten van BODW te meten? Hoe kan BODW best gemonitord worden?

Op basis van het antwoord op deze onderzoeksvragen zal een minimumconcept of een 'uitvoeringsconcept' van BODW worden geschetst. Dit is een minimaal concept van hoe BODW zou moeten worden vormgegeven om tot de beoogde effecten te komen. Het is een systematisch plan om personeel, middelen, organisaties, ... in te zetten om het beoogde doelpubliek te bereiken en de interventie, in casu begeleiding op de werkvloer te kunnen uitvoeren (Chen, 2006). Een dergelijk uitvoeringsconcept bevat een aantal elementen als

- het uitvoerend personeel, hun kwalificaties en competenties die noodzakelijk zijn voor BODW of het best om interne of externe begeleiders gaat etc;
- de kenmerken van de doelgroep voor BODW;
- kenmerken van hoe BODW er moet uitzien naar intensiteit, inhoud, aantal uren, hoe de doelgroep wordt toegeleid, hoe werkgevers best worden benaderd etc;
- de kenmerken van middelen en randvoorwaarden die noodzakelijk zijn om BODW te realiseren
- ...

In het onderzoek zullen we dus op zoek gaan naar minimale bestanddelen die BODW moet bevatten. Het is echter mogelijk dat de diverse instrumenten zodanig sterk verschillen dat we tot verschillende 'uitvoeringsconcepten' zullen komen. Voor een voorbeeld van dergelijk uitvoeringsconcept verwijzen we naar het de conceptontwikkeling die eerder door het HIVA werd gedaan m.b.t. persoonlijke ontwikkelingsplannen (zie De Cuyper e.a. 2013). Op basis

van het uitvoeringsconcept en de nagestreefde effecten kunnen dan ook aanbevelingen worden gedaan m.b.t. het ontwikkelen van indicatoren en monitoring van BODW.

In tweede instantie wensen we tot aanbevelingen te komen over hoe BODW zou kunnen gesitueerd en gerelateerd worden aan het in de beleidsnota gelanceerde idee om de ondersteuning van doelgroepen in de vorm van begeleiding of opleiding te koppelen aan het individu in functie van zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt, waar mogelijk via het rugzakprincipe en het individuele maatwerk.

3.2.3 Participatieve aanpak

In deze opdracht opteren we in lijn met de oproep voor een participatieve aanpak waarbij we ons naar vorm van onderzoek en onderzoeksmethoden laten inspireren door empowerment onderzoek. Empowerment kent als uitgangspunt van onderzoek een integratie van evidence based practice (wetenschappelijke kennis), practice based evidence (professionele of praktijkkennis) en experience based evidence (ervaringskennis). Daarbij wordt uitgegaan van de gelijkwaardigheid van deze vormen van kennis. Deze dienen in onderzoek bij elkaar worden gebracht en gekruist te worden. (Van Regenmortel, e.a., 2013). Concreet vertaald naar dit onderzoek betekent dit dat we naast wetenschappelijke kennis en vertegenwoordigende organisaties ook expliciet stem geven aan professionals zoals job- en taalcoaches, WEP-begeleiders etc en aan de doelgroep van de maatregel namelijk werkgevers en doelgroepwerknemers.

Dit alles vraagt om participatorische methoden, het gaat niet om onderzoek 'over' maar wel om onderzoek 'samen met' de betrokkenen. De dataverzameling gebeurt dan ook grotendeels kwalitatief (via interviews, focusgroepen), de analyse is inductief. Het vereist ook een specifieke rol van de onderzoeker, die geen buitenstaander is, maar één van de betrokkenen die vanuit zijn specifieke expertise, samen met de anderen op zoek gaat naar antwoorden op de onderzoeksvragen. De onderzoeker is in dit opzicht ook een facilitator die een leerproces op gang brengt. Voor de uitvoering van dit onderzoek hebben we dan ook een team van onderzoekers samengesteld die over deze specifieke competenties beschikken.

Voor een concrete uitwerking van het onderzoek verwijzen we naar het onderzoeksplan.

3.3 Onderzoeksplan

In wat volgt bespreken we de onderzoeks aanpak om de bovenbeschreven onderzoeksvragen te beantwoorden. We onderscheiden volgende fases in het onderzoek;

- startvergadering;
- Fase 1: Exploratieve fase via deskresearch en face-to-face interviews;
- Fase 2: Verdiepende fase via enkele bedrijfscases;
- Fase 3: Focusgroepen met professionals en sectorpanels;
- Fase 4: workshop met het beleid
- Fase 5: rapportage en conclusies;

Fases 1 en 2 van het onderzoek zijn verkennend en zullen als input worden gebruikt voor de focusgroepen in fase 3.

3.3.1 Startvergadering met opdrachtgever

In een eerste stap voorzien we een startmeeting met de opdrachtgever om de voorgestelde afbakening te verfijnen, verwachtingen scherp te stellen en het onderzoeksteam voor te stellen.

3.3.2 Exploratieve fase via desk-research en face-to-face interviews

Via een eerste exploratieve onderzoeksfase willen we via het consulteren van diverse bronnen een eerste zicht krijgen op zowel de morfologie of vormgeving van BODW, de effectiviteit en de relevantie ervan.

In deze fase voeren we een beperkte literatuurstudie uit waarbij we op zoek gaan naar bestaande (praktijk)definities van het concept, omschrijvingen van bestaande praktijken en eventuele good practices. We voeren in dit kader onder meer een korte screening uit van ESF-projecten. We gaan daarnaast na welk onderzoek reeds is gevoerd rond de effectiviteit van BODW en rond de behoeften van werkgevers bij het aanwerven van kansengroepen.

Daarnaast zullen we de beschikbare administratieve data in kaart brengen rond begeleiding op de werkvloer. Het gaat dan zowel om data over de maatregel zelf als de inzet van de maatregel als de doelgroep die beroep doet op deze maatregel. Met doelgroep doelen we dan zowel op werkgevers als werknemers. De data die we wensen te verzamelen hebben onder meer betrekking op de regionale en sectorale spreiding, de het aantal deelnemers per jaar, het aantal deelnemers per begeleider, de duur van het traject, de intensiteit etc. Op basis van deze data wensen we een eerste cijfermatig zicht te krijgen op BODW. Concreet zullen we beroep doen op data die beschikbaar zijn bij ondermeer VDAB en SLN.

Tot slot voorzien we in deze stap ook een bevraging van de arbeidsmarktregisseur, SLN en mogelijk andere relevante koepelorganisaties. Vanuit hun 'helikopterperspectief' kunnen ze ons algemene informatie geven over BODW. Deze interviews zullen ons daarnaast ook meer inzicht verschaffen in welke data aanwezig.

Deze verkennende fase zal leiden tot een breedtezicht op welke vormen van begeleiding er aanwezig zijn en tot een verdere verfijning van het concept 'begeleiding op de werkvloer'. Via een eerste zicht op mogelijke noden, effectiviteit en kritische succesfactoren zal deze fase ook verder richting geven aan het onderzoek. Na deze fase voorzien we een terugkoppelmoment met de opdrachtgever.

3.3.3 Verdiepende fase via bedrijfscases

Na een verkennende fase, waarin we een breedtezicht zullen krijgen op begeleiding op de werkvloer, gaan we in een volgende verkennende fase meer in de diepte werken door enkele cases te bestuderen van bedrijven die een zekere traditie hebben met BODW. We streven ernaar om voor elk deelinstrument (bv NODW, jobcoaching, mentoring) één case te bestuderen. Via deze cases wensen we een zicht te krijgen op wat BODW in de praktijk inhoudt, maar ook op wat werkt en wat niet. Door bedrijven met een zekere ervaring met de desbetreffende maatregelen te bestuderen, zullen ze immers zicht hebben op welke aspecten belangrijk zijn. Binnen de bedrijven zal zowel de werkgever, coaches als werknemers worden bevraagd. De informatie uit deze bedrijfscases zal gebruikt worden als input voor de

focusgroepen en sectorpanels. Indien gewenst kan de opdrachtgever participeren aan deze bedrijfsbezoeken.

3.3.4 Focusgroepen met coaches en sectorpanels met bedrijven

De input uit vorige fases zal gebruikt worden als input voor de focusgroepen met werkgevers en professionals. We maken daarbij een onderscheid tussen focusgroepen met professionals en sectorpanels.

Door middel van focusgroepen met professionals wensen we onder meer dieper in te gaan op:

- de wijze waarop werkgevers het best kunnen aangesproken/overtuigd worden en de drempels die worden ervaren in contacten met werkgevers;
- de wijze waarop BODW het best wordt vormgegeven en wat kritische succesfactoren zijn voor een geslaagde begeleiding;
- wat als een geslaagde begeleiding wordt beschouwd en wat niet;
- welke doelgroep in aanmerking komt voor BODW.

De informatie uit vorige fases zal als input worden gebruikt voor de focusgroepen. De onderzoeker zal op deze momenten optreden als procesbegeleider en ten eerste de deelnemers stimuleren om hun expertise met elkaar te delen en anderzijds de aanwezige expertise capteren en structureren. Voor deze focusgroepen zullen jobcoaches, taalcoaches, taaldocenten, mentoren etc worden uitgenodigd zowel van VDAB, derden als eventuele andere organisaties. We steven minimaal 3 focusgroepen na.

Naast focusgroepen met professionals organiseren we focusgroepen met de 'gebruikers' van NODW, namelijk de werkgevers. Topics die in deze focusgroepen minimaal aan bod zullen komen zijn:

- Voor welke werknemers kan BODW nuttig zijn? Kan BODW een factor zijn om werkgevers te overtuigen werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven?
- In welke mate voldoen de huidige vormen van BODW aan de noden van werkgevers en de werknemers die ze tewerkstellen? Kunnen de huidige vormen geoptimaliseerd worden?
- bestaan er noden waar de huidige vormen van BODW nog niet op inspeelt?

Uit eerder onderzoek bleek dat de (inzet) van begeleiding op de werkvloer sterke sectorale verschillen kent. Uit onderzoek naar NODW blijkt bijvoorbeeld dat zowel het aantal cursisten als het aantal uren per sector sterk blijkt te verschillen wat doet vermoeden dat ook de aanpak sterk differentieert opteren we voor een sectorale insteek. Gezien de eigenheid van elke sector, kiezen we er voor om focusgroepen te organiseren per sector. Op deze manier kunnen we de specifieke sectorgebonden behoeften in kaart brengen. Deze zogenaamde sectorpanels hebben tot doel om tot een inventaris te komen mbt de noden van werkgevers tov begeleiding op de werkvloer. De selectie van sectoren zal plaatsvinden op informatie uit de verkennende fase waaronder de administratieve data. Mogelijk sluiten we in de organisatie van de focusgroepen ook aan bij bestaande platformen of koppelen we deze aan te plannen informatie- en overlegmomenten tussen VDAB en werkgevers. De selectie zal voorgelegd worden aan de opdrachtgever. In totaal zullen we 5 sectorpanels organiseren. De sectorpanels zullen samengesteld worden uit onder meer werkgevers zelf, begeleiders op de

werkvloer en sectorconsulenten. We trachten daarbij zowel werkgevers uit te nodigen die wel van BODW gebruik maken als werkgevers die er geen gebruik van maken. We vergelijken de resultaten vanuit de verschillende sectorpanels met elkaar zodat gelijkenissen en verschillen duidelijk worden en gaan daarbij op zoek naar een 'common ground'.

We zijn er ons van bewust dat er geen focusgroepen met werknemers worden georganiseerd. Omdat de doelgroep voor deze maatregel erg divers is en ze bovendien hun werk zouden moeten onderbreken, is het moeilijk om deze groep rechtstreeks te betrekken. Rechtstreekse betrokkenheid zou erg tijdsintensief zijn, terwijl het maar een erg partieel beeld zou opleveren. We proberen deze lacune op te vangen door het doelgroeperspectief indirect mee te nemen via de participatie van een breed scala aan begeleidende professionals. Zij zouden een goed beeld moeten hebben van de noden, behoeften en drempels die de finale doelgroep ervaart. Daarnaast zullen we de doelgroep ook binnen de bedrijfscontext bevragen (cfr vorige fase).

Op basis van voorgaande stappen zouden we tot een eerste versie van het 'uitvoeringsconcept' moeten komen rekening houdend met wat werkt en wat niet en met de behoeften en noden van werkgevers. Dit 'uitvoeringsconcept' zal afgetoetst worden in een gemengde focusgroep met zowel deelnemers vanuit de vraagzijde (sociale partners, koepelorganisaties, werkgeversorganisaties,...) als de aanbodzijde (VDAB, aanbieders van BODW).

3.3.5 Beleidsworkshop met diverse stakeholders

In een laatste stap zal een workshop worden georganiseerd met stakeholders op beleidsniveau. Deze workshop zal dienen om (1) het uitvoeringsconcept af te toetsen (2) dieper in te gaan op de structurele inbedding van begeleiding op de werkvloer. De samenstelling van deze workshop zal in samenspraak met de opdrachtgever worden samengesteld. Meer bepaald dachten we aan de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie en Inburgering en Integratie, de sociale partners, SERV en vertegenwoordigers van de betrokken organisaties (VDAB en derden). Vanuit het HIVA zal naast het kernteam ook Prof Dr. Ludo Struyven deelnemen aan dit seminarie vanuit zijn expertise met de vormgeving en organisatie van beleid gericht op integratie en mentoring van werknemers met verminderde productiviteit en specifieke doelgroep-maatregelen.

3.3.6 Rapportage en conclusies

Op basis van voorgaande stappen zullen de bevindingen definitief geïntegreerd worden en zullen finale beleidsconclusies en aanbevelingen worden geformuleerd. Deze aanbevelingen zullen dus al aan een eerste praktijktoets zijn onderworpen via de cases. De aanbevelingen zullen zich op twee niveaus situeren. Ten eerste op het niveau van het 'uitvoeringsconcept' of de wijze waarop BODW er moet uitzien. Ten tweede op het niveau van het beleids- en regelgevend kader.

3.4 Referenties bij het voorstel

De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), *Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling*. Leuven: HIVA (KU Leuven).

De Cuyper P. & Jacobs L. (2011), *Het NT2 aanbod in Vlaanderen: passend voor werkenden en werkzoekenden?* HIVA, Leuven.

De Cuyper P. & Jacobs L. (2010), *Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma. Een analyse van de organisatie en financiële positie van de leerwerkbedrijven*, Leuven, HIVA (KU Leuven).

Van Regenmortel Tine, Hermans Koen & Roos Steens (2013), *Het concept 'empowerende academische werkplaats'. Een innovatieve vorm van samenwerken aan werkzame kennis*, Tijdschrift voor Welzijnswerk, jg 37, nr333

Vlaamse Regering (2014), Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie, *Beleidsnota 2014-2019*, Brussel.

Vlaamse Regering (2014), *Regeerakkoord Vlaamse regering 2014-2019*, Brussel.

4 | Gedetailleerd tijdsschema

In het tijdsschema gaan we er van uit dat, zoals in de oproep omschreven, de projectindieners in de eerste helft van december zullen worden geïnformeerd over de gunning van het project en dat de opdracht onmiddellijk na gunning kan starten. De x'en staan telkens voor een overlegmoment met de opdrachtgever. We benadrukken ook dat de opdrachtgever telkens ook kan en mag participeren aan de diverse focusgroepen die zullen worden georganiseerd met de professionals en werkgevers.

Fase	dec	jan	feb	ma	apr	mei	juni
Startvergadering	X1						
Fase 1: exploratieve fase				X2			
Fase 2: praktijkverkenning							
Fase 3 focusgroepen en sectorpanels							
Fase 4 workshop beleid							X3
Fase 5 rapportage en conclusies							X4

Noot: het gearceerde cel stemt niet noodzakelijk overeen met een voltijds gefinancierde onderzoeksmaand.

5 | Valorisatie en bekendmaking van onderzoeksresultaten

Voor dit onderzoek voorzien we 2 vormen van valorisatie: communicatie en adviesverlening.

Communicatie van de onderzoeksresultaten:

- De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. We voorzien een rapport in 50 gedrukte exemplaren en een elektronische versie in pdf. Zoals gevraagd in de oproep zal naast het rapport een Nederlandse en Engelstalige samenvatting worden voorzien.
- Het onderzoeksteam zal de belangrijkste bevindingen trachten te valoriseren in tijdschriften met een brede maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk (Steunpunt WSE), HR Magazine en HR Square.
- De onderzoeksresultaten zullen tot verspreid worden via de eigen HIVA-Kuleuven kanalen. Meer specifiek zal het onderzoek ook beschikbaar zijn op de HIVA website, via Lirias en zal het verspreid worden via de HIVA-nieuwsbrief en de facebook pagina van het HIVA.
- Tot slot voorzien we om de resultaten van het onderzoek breder bekend te maken via presentaties voor bijvoorbeeld de sociale partners (o.m.) VOSEC of op de arbeidsmarktonderzoeksdag van het steunpunt WSE.

Met dit onderzoek streven we beleidsmatige impact na. In dit opzicht stopt onze rol niet na het formuleren van (beleids)aanbevelingen. We kunnen dan ook een **adviserende rol** verrichten als de geformuleerde aanbevelingen verder worden uitgewerkt.

6 | Onderzoeksteam

6.1 Peter de Cuyper (HIVA)

Peter De Cuyper (1975), socioloog, is sinds 1998 verbonden aan het Hoger Instituut voor de Arbeid. Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar het beleid, de sturing, organisatie en uitvoering van actief arbeidsmarkt- en integratiebeleid en dit voor diverse kansengroepen (nieuwkomers, allochtonen, ouderen, etc). Deze expertise werd toegepast in tal van onderzoeks- en evaluatie opdrachten naar de rol en werking van (private en publieke) intermediairen op de arbeidsmarkt en de implementatie/vormgeving van activeringsmaatregelen. Daarbij heeft hij zowel aandacht voor de vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Peter werkte onder meer mee aan de evaluatie van WEP+ waarbij de inschakelingsmodule werd bestudeerd, deed onderzoek naar het NT2-aanbod (waaronder NODW) voor werkenden en werkzoekenden, ontwikkelde mee het POP-concept en is op dit moment betrokken bij twee ESF projecten waarbij het begeleiden van kansengroepen naar de reguliere arbeidsmarkt centraal staat. Als coördinator van de onderzoekslijn "efficiëntie en effectiviteit" binnen het steunpunt inburgering en integratie, heeft Peter zich verdiept in het belang van taalkennis voor arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers en de rol die beleidsinstrumenten als NODW, IBO-T, stages etc daarbij kunnen spelen.

Methodisch heeft Peter doorheen verschillende onderzoeksopdrachten ervaring opgebouwd met methoden op kwantitatief vlak (survey, verwerking administratieve data, gangbare kwantitatieve methoden) en op kwalitatief vlak (interviews met diverse stakeholders, focusgroepen, assisted qualitative data analysis). Daarbij hanteert hij indien mogelijk een mixed method approach waarbij kwantitatieve data (monitoringsdata en surveygegevens) gekoppeld worden aan kwalitatieve data. Deze benadering laat toe om zowel op beleids- als organisatieniveau suggesties tot optimalisering te formuleren.

Peter De Cuyper is de promotor van deze onderzoeksopdracht. Hij is het aanspreekpunt en zal het proces begeleiden en bijdragen aan de uitwerking, rapportering en valorisatie van het onderzoek.

Lopende relevante projecten

"Rent a coach", ESF innovatieproject in samenwerking met Velo vzw, waarbij een concept wordt ontwikkeld waarbij werkvloerbegeleiders uit de sociale economie werkgevers uit het reguliere economie adviseren over hoe ze doelgroepwerknemers best kunnen inschakelen op de werkvloer. Het HIVA staat in voor de monitoring en evaluatie van dit project.

"Connect2work", ESF innovatieproject in samenwerking met Antwerps Integratiecentrum De8 vzw en VDAB waarbij hogeschoolde anderstalige nieuwkomers (HOA) worden gematcht met autochtone mentoren die tewerkgesteld zijn (of zijn geweest) in een bepaalde

sector/beroep waarin de HOA tewerkgesteld willen worden.. Het HIVA ontwikkelt het concept en staat in voor de procesbegeleiding en monitoring.

Steunpunt Inburgering en Integratie, werkpakket efficiëntie en effectiviteit. In dit project wordt onder meer onderzocht of op basis van gekoppelde KBI-VDAB en KSZ data de effectiviteit kan worden nagegaan van diverse vormen van begeleiding (op de werkvloer) op de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers. Het gaat dan onder meer om NODW, stages, schakelpakketten Nederlands etc...

Steunpunt WSE, onderzoekslijn sociale economie. In dit project worden diverse onderzoeken rond sociale inschakelingseconomie uitgevoerd. Centraal staat de monitor sociale economie waarbij zowel kenmerken van werknemers binnen de sociale economie, binnen diverse tewerkstellingsmaatregelen als kenmerken van ondernemingen in kaart worden gebracht. Ook de mobiliteit van werknemers wordt in kaart gebracht zowel binnen de sociale economie als van de sociale economie naar de reguliere economie.

Vijf belangrijkste publicaties

Gonzalez-Garribay M. & P. De Cuyper, *An evaluation framework for the Flemish integration policies*, Steunpunt Inburgering en Integratie, Antwerpen.

De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), *Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling*. Leuven: HIVA (KU Leuven).

De Cuyper P. & Jacobs L. (2011), *Het NT2 aanbod in Vlaanderen: passend voor werkenden en werkzoekenden?* HIVA, Leuven.

De Cuyper P. & Jacobs L. (2010), *Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma. Een analyse van de organisatie en financiële positie van de leerwerkbedrijven*, Leuven, HIVA (KU Leuven).

De Cuyper P. & L. Struyven (2006), *Bouwpool Antwerpen: sectorale werkzoekendenwerking als antwoord op knelpuntberoepen*, HIVA, Leuven.

6.2 Annelies Droogmans

Annelies Droogmans startte haar loopbaan als onderzoeker aan de KULeuven. Zij zette een participatief onderzoek op ism verschillende basiswerkingen in de armoedebestrijding om de basisschakelmethodiek in kaart te brengen. De resultaten van dit onderzoek verwerkte ze onder leiding van Prof. Dr Herman Baert tot een publicatie in de reeks van Bind-Kracht.

In 2010 maakte Annelies de overstap naar de sociale economie waar zij zich verdiepte in loopbaancoaching en talentmanagement, werkervaring en trajecten naar werk voor mensen in armoede. Zij werkte onder andere samen met HIVA een werkervaringstraject uit gericht op 50+'ers en dit in nauw overleg met werkgevers.

Methodisch heeft Annelies ervaring als procesbegeleider en het organiseren en leiden van focusgroepen en workshops. Zo stond Annelies in voor diverse focusgroepen met professionals en werkgevers (sectorpanels) binnen het project WEP50+. Daarnaast begeleidde zij focusgroepen met werknemers binnen de eigen organisatie in het kader van ESF dossier mbt talentmanagement en was zij als trainer/coach actief in diverse projecten binnen Levanto (loopbaanbegeleiding, trajecten nr werk voor mensen in armoede, ...).

Annelies Droogmans zal in deze studieopdracht optreden als onderzoeker voor meerdere onderdelen van de opdracht.. Daarbij zal beroep worden gedaan op haar uitgebreide kennis van de sector en participatieve methoden.

Belangrijkste publicaties

Droogmans A. & Dries A. (2013), De Plus in 50+. Infomap voor begeleiding naar werk van langdurig werkzoekende 50-plussers, Antwerpen.

Baert, H. & Droogmans, A (2010)., *Bind-Kracht door basisschakelmethodiek, een opstap in armoedebestrijding*, LannooCampus.

6.3 Greet Van Dooren

Greet Van Dooren is master in de Economische Wetenschappen (KU Leuven, 2008) en Internationale Politiek (KU Leuven, 2009). Sinds 2009 is ze verbonden aan het HIVA. Haar onderzoek focust zich voornamelijk op de sociale en/of arbeidsmarktactivering van kwetsbare doelgroepen. Enerzijds behandelt ze deze thematiek in klassiek beleids- en praktijkgericht onderzoek, vnl. kwalitatief onderzoek en procesevaluaties. Anderzijds behandelt ze deze thematiek in innovatieprojecten waarbij ze bijdraagt aan de ontwikkeling van meet- en monitoringinstrumenten, methodieken en dienstverleningsconcepten d.m.v. procesondersteuning en het gebruik van methoden uit het actieonderzoek. Zo ontwikkelde ze de volgende monitoringinstrumenten die tevens als begeleidingsinstrument kunnen gebruikt worden: de W²-cirkels gebruikt in W²-trajecten voor werkzoekenden in armoede en de Evuator gebruikt binnen Missing Link begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren. In de lopende projecten 'Rent a coach' en 'Connect2work' zal ze eveneens a.d.h.v. een interactief proces met begeleiders en testings.

Het innovatieproject Missing Link, waar zij aan participeerde en waarbij een methodiekboek en bijbehorende instrumenten werden ontwikkeld voor de integrale begeleiding van moeilijk bereikbare jongeren, kreeg de titel van ESF-ambassadeur 2014 voor de ontwikkeling van een uitmuntende methodiek die de arbeidsmarkt versterkt. Daarnaast werd het artikel '*Young, jobless and hard to reach. Evidence from nine pilots in the Youth Work Plan in Flanders.*' (Van Parys, Van Dooren & Struyven, 2013) waaraan zij meewerkte bekroond met de prijs van de Stichting P&V voor onderzoek naar Vroegtijdig Schoolverlaten en Jeugdwerkloosheid.

Annelies Droogmans zal in deze studieopdracht optreden als onderzoeker voor één of meerdere onderdelen van de opdracht.. Daarbij zal beroep worden gedaan op haar uitgebreide kennis van de sector en het ontwikkelen van meet- en monitoringinstrumenten en dienstverleningsconcepten.

Lopende relevante projecten

"*Rent a coach*", ESF innovatieproject in samenwerking met Velo vzw, waarbij een concept wordt ontwikkeld waarbij werkvloerbegeleiders uit de sociale economie werkgevers uit de reguliere economie adviseren over hoe ze doelgroepwerknemers best kunnen inschakelen op de werkvloer. Het HIVA staat in voor de monitoring en evaluatie van dit project.

"*Connect2work*", ESF innovatieproject in samenwerking met Antwerps Integratiecentrum De8 vzw en VDAB waarbij hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers (HOA) worden gematcht met autochtone mentoren die tewerkgesteld zijn (of zijn geweest) in een bepaalde sector/beroep waarin de HOA tewerkgesteld willen worden.. Het HIVA ontwikkelt het concept en staat in voor de procesbegeleiding en monitoring.

Vijf belangrijkste publicaties

Van Dooren, G., Ed. (2014). *Missing link. Een integrale begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren*. Leuven: Acco.

Van Parys, L., Van Dooren, G., Struyven, L. (2013). *Young, jobless and hard to reach. Evidence from nine pilots in the Youth Work Plan in Flanders*. In: De Groof S., Elchardus M. (Eds.), *Early school leaving and youth unemployment LannooCampus*, 229-254.

Van Dooren, G., Van Regenmortel, T. (2012). *Eindrapport Optimalisering van de W²-cirkels*, Leuven: HIVA-KU Leuven.

Van Dooren, G., Struyven, L., Capéau, B. (as contributor) (2011). *Naar een verruimde effectmeting van interventies voor werkzoekenden*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

Van Dooren, G., Struyven, L., Van Parys, L. (as contributor) (2010). *Anders toeleiden naar werk. De effectiviteit van het vindplaatsgericht werken bij de activering van moeilijk bereikbare werkzoekenden in Antwerpen*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

6.4 Dr Ludo Struyven

Ludo Struyven (PhD Sociale Wetenschappen, KU Leuven) is Hoofd van de Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt van het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven. Daarnaast is hij deeltijds hoofddocent (10%) Sociologie KU Leuven (domein opleiding en werk) en gastprofessor voor het vak ‘Mens en organisatie’ aan de FUSL (Facultés Universitaires Saint-Louis, Brussel). Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar arbeidsmarkt, onderwijs en opleiding, met bijzondere aandacht voor beleidsevaluatie, vraagstukken van inrichting, sturing en organisatie van deze sociale beleidsdomeinen, en landenvergelijkend onderzoek naar veranderingen in arbeidsmarktbeleid.

Hij is sedert 2007 Hoofd van de Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt van HIVA-KU Leuven en deed sedert 1995 ruim ervaring op als onderzoeksleider voor tal van projecten en opdrachtgevers. Hij had de leiding over de externe on-going evaluatie van het Vlaamse ESF-programma (2007-2013). In deze opdracht werden verschillende evaluaties uitgevoerd gericht op acties voor de begeleiding en opleiding van werkzoekenden en werkenden. Daarnaast was hij ook verantwoordelijk voor een aantal projecten waarin telkens ook de begeleiding en nazorg van doelgroep-werknemers aan bod kwam : de evaluatie van de Rosetta-banen in het kader van het Grootstedenbeleid (POD Maatschappelijke Integratie - Grootstedenbeleid), de evaluatie van de non-respons experimenten in het kader van het Jeugdwerkplan (VDAB), de procesevaluatie van de proeftuinen voor samenwerking tussen VSDAB en OCMW's (Viona) en de methodiek-ontwikkeling op basis van een integraal concept van begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren. Meer algemeen heeft hij heel wat expertise opgebouwd over de vormgeving en organisatie van arbeidsmarktbeleid en de integratie van specifieke doelgroepen, ook op Europees en internationaal niveau. Zo is hij één van de drijvende krachten van het INSPIRES project (EU-FP7) dat innovatief arbeidsmarktbeleid bestudeert vanuit een bestuurlijk-sociologische invalshoek. Tot slot is hij ook promotor van DynaM, een project in samenwerking met de RSZ dat op basis van een innovatieve methode de bewegingen op de arbeidsmarkt in kaart brengt.

Ludo Struyven heeft een rijke ervaring opgebouwd met implementatieonderzoek, procesevaluatie en procesondersteuning. In dit onderzoek wordt via een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden nagegaan hoe het beleid wordt uitgevoerd in de praktijk, en worden participatieve methoden gehanteerd waarbij feedback over de bevindingen op zich een bron van nieuwe gegevens vormen doordat betrokkenen in de praktijk correcties en aanvullingen aanbrengen op hetgeen de onderzoeker heeft vastgesteld. Een recent voorbeeld is de ontwikkelde methodiek in het ESF-project Missing Link waarvoor het HIVA de titel van ESFambassadeur 2014 mocht in ontvangst nemen. Een ander voorbeeld was de ondersteunings- en evaluatie-opdracht voor de lokale proeftuinen voor samenwerking tussen OCMW's en VDAB (in opdracht van het Viona-onderzoeksprogramma). Hij is verder als expert betrokken in het Europese PES 2020 proces, gericht op de ondersteuning van een lange-termijn strategie van de publieke tewerkstellingsdiensten in Europa, waarin onder meer het vraagstuk van de inzet en loopbaan van werkenden, in het bijzonder werkenden in een kwetsbare positie, centraal staat. Hij is met andere woorden bijzonder goed geplaatst om de voortgang van het project te adviseren en de aanbevelingen te sturen vanuit de beleidsprioriteiten inzake begeleiding op de werkvloer, met oog voor de complexiteit van en aanwezige know-how in het werkveld.

Prof Dr. Ludo Struyven zal fungeren als expert en klankbord binnen deze onderzoeksopdracht.

Lopende relevante projecten

De rol van motivatie in de activering van werkzoekenden – FWO (aspirant) 2011-2016

De impact van de crisis op de dynamiek van de arbeidsmarkt – National Bank Van België (mecenaat) 2014

The future of the Public Employment Services towards 2020 - PES 2020 (ESF) – 2011-2014

Innovative Social and Employment Policies for Inclusive and Resilient Labour Markets in Europe (INSPIRES) – 7de Kaderprogramma EU – 2013-2016

Pooling van werknemers in de logistieke sector – POM Limburg – 2014

Vijf belangrijkste publicaties

Struyven, L. (2014). Varieties of market competition in public employment services: A comparison of the emergence and evolution of the new system in Australia, the Netherlands and Belgium. *Social Policy & Administration*, 48(2), 149-168.

Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., Van der Veen, R. (2014). Smart policies or sheer luck? Labour market resilience in the low countries. *Social Policy & Administration*, 48(4), 492-513.

Leroy F., Struyven L. (Eds.), *Building Bridges. Shaping the future of Public Employment Services towards 2020*, Brugge: die Keure.

Van Parys, L., Struyven, L. (2013). Withdrawal from the public employment service by young unemployed: a matter of non-take-up or of non-compliance? How non-profit social work initiatives may inspire public services. *European Journal of Social Work*, 16(4), 451-469.

Van Mellaert, L., Kuppens, J., Struyven, L. (2013). *Samenwerking op (de) proef. Procesevaluatie van fase 2 van de proeftuinen voor samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in Vlaanderen*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

