



VIONA-OPROEP VOOR EEN STUDIEOPDRACHT, 12/12/2013

NAAR EEN VERNIEUWD SECTORAAL BELEID

1. Probleemstelling

De sectorconvenants zijn een krachtig instrument voor de verwezenlijking van sectoraal beleid dat het werkgelegenheidsbeleid versterkt. In sectorconvenants engageren de sociale partners zich immers om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid inzake aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en diversiteit mee gestalte te geven.

In 2008 werden de sectorconvenants doorgelicht (HIVA, 2008). Op basis van dit onderzoek kon worden geconcludeerd dat een convenant tot een aparte dynamiek leidt in de sectoren. Die blijkt vele aspecten te vertonen: uitbreiding van thema's en acties waaraan gewerkt wordt, verruiming van het draagvlak voor competentiebeleid, betere kwaliteit van de acties, meer samenwerkingsverbanden met meer diverse actoren, een (langzame) ontwikkeling van een visie op (facetten van) competentiebeleid, ... Bovendien ontwikkelt de dynamiek zich zowel op het uitvoerings- als op het aansturingsniveau. Over de sectoren heen zijn gelijkaardige evoluties waar te nemen. De omvang ervan en de snelheid van de evoluties verschillen van sector tot sector. Hoe meer men in detail gaat kijken, hoe groter de verschillen zijn tussen sectoren. Thema's die vanzelfsprekend zijn in de ene sector, zijn dat helemaal niet in andere sectoren. Terwijl de ene sector het gevoel heeft dat een bepaalde maatregel helemaal niet relevant is en niet op een zinvolle manier kan worden uitgewerkt, gaat de andere sector er wel mee aan de slag. In alle sectoren en op alle niveaus worden thema's gesignaleerd waar men het moeilijk mee heeft, maar de redenen daarvoor zijn van uiteenlopende aard. De problemen kunnen te maken hebben met het gebrek aan draagvlak voor een thema (soms ook gekoppeld aan de vraag of de sectororganisatie wel verantwoordelijk is voor dat thema), met gebrek aan consensus over het probleem of mogelijke oplossingen, enz. Wat betreft de samenwerking die sectoren aangaan met partnerorganisaties, blijkt dat het convenant niet fungeert als motor, maar zowel de partnerorganisaties als de sectoren bevestigen toch de meerwaarde van het convenant voor samenwerkingsverbanden. Het instrument bleek doorheen de jaren een echte meerwaarde te worden. Zowel sociale partners als sectorconsulenten en andere actoren ervaren dat het convenant een strategisch instrument is. Ondertussen zijn we meer dan 4 jaar verder en is er heel wat veranderd in de aanpak van de sectorconvenants. De (acute en structurele) knelpunten en uitdagingen van de arbeidsmarkt blijven echter nog steeds overeind (knelpuntberoepen, vergrijzing, crisis,...). In de generatie sectorconvenants 2010 – 2012 is het modelconvenant met generieke artikels losgelaten, o.a. voortbouwend op de aanbevelingen uit het onderzoek van 2008. Er werd een nieuwe richting ingeslagen waarbij sectoren aangemoedigd worden om vanuit een sectorale omgevingsanalyse, uitdagingen en een visie op deze uitdagingen en prioriteiten te bepalen en er acties aan te koppelen. De doelstelling was om te komen tot sectorconvenants met meer inbreng van sectoren met het oog op maatwerk en met aandacht voor het ontwikkelen van een draagvlak en het vertrekken vanuit een integrale benadering. De tijd is nu rijp om deze eerste

generatie sectorconvenants ‘nieuwe stijl’ grondig door te lichten en na te gaan in hoeverre de nieuwe aanpak geleid heeft tot meer dynamiek, meer draagvlak en meer wezenlijke impact op de beleidsdoelstellingen.

We vragen in dit onderzoek bijzondere aandacht voor diversiteit, intersectorale samenwerking, (excellente partnerschappen) en KMO-betrokkenheid. Het is ons aanvoelen dat het draagvlak en de dynamiek hierrond moeilijker op gang komt. Zo is bijvoorbeeld diversiteit traditioneel een moeilijk thema om een dynamiek in sectoren teweeg te brengen. In het verleden hebben we reeds diverse aanpakken uitgetoetst, in 2010 – 2012 met een dubbele strategie (via een aparte prioriteit rond diversiteit en een diversiteitscheck op de centrale acties uit de andere prioriteiten) om sectoren te stimuleren om gericht engagementen rond diversiteit op te nemen én te expliciteren in hun sectorconvenant. Het lijkt ons interessant om van naderbij te onderzoeken welke de meest geschikte aanpak is op het vlak van diversiteit. Hetzelfde geldt voor de andere thema's.

De sectorconvenants in hun huidige vorm bestrijken niet alle aspecten van sectoraal beleid. Er zijn er nog vele andere, waaronder sectorale cao's, sectorale acties van de VDAB, sectorfondsen o.a. voor opleidingen,... Bovendien zijn er nieuwe bevoegdheden in het kader van de staatshervorming zoals het betaald educatief verlof en het leerlingenwezen die in het kader van dit beleid gevat kunnen worden. De evaluatie van de huidige sectorconvenants en de voorstellen voor vernieuwing dienen binnen dit breder perspectief te worden geconcipeerd.

2. Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen omvatten zowel vragen m.b.t. de evaluatie van de recentste generatie sectorconvenants, als vragen naar een ontwerp van een nieuw kader voor sectoraal beleid.

1. Hoe is het instrument sectorconvenants ingezet in de sectoren om vooruitgang teweeg te brengen op de decretale thema's? (aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en diversiteit) en waarin heeft dit geresulteerd?
2. Is de perceptie van sectoren (met én zonder sectorconvenant) ten aanzien van het instrument veranderd sinds de nieuwe aanpak op basis van visieontwikkeling, prioriteitenbepaling en actiekeuze? Indien ja, hoe en in welke richting? Is de impact op de beleidsthema's groter geworden met de nieuwe aanpak? (omvat een vergelijking SC oude en nieuwe stijl). Is de perceptie van sectoren ten aanzien van het instrument veranderd door de vereenvoudiging van de onderhandelings- en opvolgingsprocedures die de laatste jaren werden doorgevoerd in functie van een administratieve lastenverlaging voor zowel overheid als sectoren?
3. Is het instrument voldoende werkbaar voor de betrokkenen op het veld? Zitten er bepaalde drempels in het instrument die belemmeren dat sommige sectoren erin stappen? Kan een light versie van de convenant het instrument een groter bereik geven? Hoe kan zo'n light versie er dan uitzien?
4. Voorziet het Dept. Werk en Sociale Economie de juiste processtappen om een optimale dynamiek en wezenlijke impact op het terrein te mobiliseren? Hoe kan de Vlaamse overheid het proces van begeleiden en ondersteunen van sectoren met een sectorconvenant optimaal organiseren?
5. Hoe verhouden de SC zich momenteel t.o.v. andere instrumenten van sectoraal beleid.
6. Kunnen nieuwe bevoegdheden (staatshervorming) gevat worden in een convenant
7. Hoe ziet het globale kader van een vernieuwd sectoraal beleid eruit en welke plaats kunnen convenants daarin innemen?

3. Beleidsrelevantie

Met het oog op een volgende generatie sectorconvenants is het opportuun om de recentste generatie, die een verbetering beoogde ten opzichte van de voorgaande, door te lichten.

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op woensdag 15 januari 2014 om 14u worden ingediend. De Stuurgroep VIONA zal begin februari een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk.

In de eerste helft van februari zullen de projectindieners worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.

Uiterlijk tegen eind oktober 2014 dient het definitieve eindrapport aan de opdrachtgever te worden opgeleverd.

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 mevrouw Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 44 05, griet.smet@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 Arbeidsmarkttrapporing) werd destijds 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 in 2011 (die leidde tot o.m. de erkenning van het nieuwe Steunpunt WSE), werd het model voor strategisch arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen (“Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek”) begin 2012 hertekend. Onder de adviserende bevoegdheid van de Stuurgroep VIONA respectievelijk de Stuurgroep Steunpunt WSE lopen twee complementaire initiatieven: het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma en de werkpakketten binnen de vier thematische onderzoekslijnen (Arbeidsmarktmonitoring, Activerend Arbeidsmarktbeleid, Sociale Economie en Transitionele Loopbanen) van 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 model worden de VIONA-middelen doorheen het jaar en op meerdere tijdstippen ingezet voor het uitbesteden van studieopdrachten (SO) of onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten (O&O) met het oog op wetenschappelijke ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid. Op het programma Werkgelegenheid is in 2014 in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 373.000 € beschikbaar voor SO en O&O-opdrachten. Die opdrachten zijn complementair aan de opdrachten die het Steunpunt WSE opneemt.

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 VIONA- de VIONA-oproepen en -projecten goed.

2. MODALITEITEN EN GUNNINGPROCEDURE

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
Indien de opdrachtnemer een beroep wenst te doen op één of meerdere experts extern aan de onderzoeksploeg, moet een indicatie worden gegeven van de aard van de experts (indien mogelijk met de namen), hun expertise (juridisch, fiscaal, economisch, ...) en dient geduid te worden hoe die expertise in het onderzoek kadert.
- 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 een bedrag van maximaal 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 VIONA.

Die Stuurgroep bestaat uit de volgende stemgerechtigde leden: de Vlaamse regering (afgevaardigden van de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk en de Vlaamse Minister bevoegd voor Sociale Economie), de sociale partners (ABVV, ACV, ACLVB, VOKA, UNIZO en BB) en het Vlaamse departement Werk en Sociale Economie.

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 aan de Stuurgroep VIONA voorgelegd. De Stuurgroep beslist via schriftelijke procedure of tijdens een 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. 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 + griet.smet@wse.vlaanderen.be + 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 (exclusief BTW).

Voor deze studieopdracht wordt een bedrag van maximaal 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 mevrouw Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 44 05, griet.smet@wse.vlaanderen.be).

Contactpersoon m.b.t. de procedure en inhoudelijke en 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