



VIONA-OPROEP VOOR EEN ONDERZOEKS- EN ONTWIKKELINGSOPDRACHT, 9/03/2009

Ontwikkeling van een methode en instrumenten voor anticiperend arbeidsmarktonderzoek en generieke competentieprognoses

1. Probleemstelling

“De financiële crisis bewijst nogmaals dat niemand de toekomst kan voorspellen, maar dat betekent niet dat het beleid zich niet moet voorbereiden om ongewenste situaties in de mate van het mogelijke te vermijden en het beste te maken van de geboden kansen. Deze plannen en keuzes moeten gebaseerd zijn op robuuste informatie en op projecties”, dixit de Europese Commissie in het kader van het nieuwe initiatief ‘New Skills for New Jobs - Anticipating and matching labour market and skills needs’.

Arbeidsmarkten zijn imperfect. Er verloopt ook steeds een relatief lange periode tussen de vaststelling dat er behoefte is aan nieuwe competenties en/of een verbreding van competenties en een adequaat antwoord van de betrokken actoren hierop. Zonder competentieprognoses zal de mismatch tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt m.a.w. blijven bestaan. Arbeidsmarktprognoses op basis van transparante, systematische en wetenschappelijke basis zijn dus nodig en noodzakelijk om een preventief beleid te kunnen voeren dat zoveel als mogelijk op een potentiële mismatch anticipeert en om strategische keuzes te kunnen maken voor groei en banen.

Vlaanderen beschikt op dit ogenblik niet over een methode en over onvoldoende tools om arbeidsmarktprognoses te maken. Een onderzoek dat op basis van relevante, Europese studies een methode voor Vlaanderen zou voorstellen en uittesten, kan aan deze lacune verhelpen.

Het onderzoek omvat de volgende 3 stappen:

1. Op basis van bestaande overzichten van methodes en tools in de diverse EU-landen en van goede praktijken in die landen (zie bijlage), een voorstel formuleren van een holistische methode en tools rekening houdend met de in België/Vlaanderen beschikbare data. De holistische methode moet duidelijk toelaten zowel macro-economische arbeidsmarktprognoses te maken op basis van kwantitatieve data, als trends en verschuivingen op te sporen op het niveau van beroepen en competenties, en, dit op basis van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methodes. Het is niet de bedoeling om in dit onderzoek beroepscompetentieprofielen op te stellen, maar wel om het bestaande systeem hiervoor (Competent, zie verder) te ondersteunen.
2. De voorgestelde methode en tools uittesten in een case en bijsturen. De case wordt de logistieke sector omwille van volgende redenen:

- a. de logistieke sector heeft in een aantal jaren tijd een plaats weten te verwerven als strategische sector voor Vlaanderen. Dit werd onlangs nogmaals benadrukt in het Pact 2020 dat de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners samen afsloten. Nu reeds staat de logistieke sector in voor meer dan 9% van de totale toegevoegde waarde (BNP), en voor 210.000 arbeidsplaatsen in Vlaanderen (bron: berekeningen Nationale Bank van België). Bovendien is de logistieke sector relatief arbeidsintensief: investeringen in de logistieke sector geven in verhouding meer aanleiding tot jobcreatie dan in andere sectoren (in 2003 zorgde 5% investeringen voor 13% jobcreatie in de logistieke sector) (bron: IBM Plant Location International). Voor de komende jaren wordt voor de logistieke sector een verdere toename in jobcreatie verwacht omdat logistieke dienstverleners steeds meer betrokken geraken in de laatste stap van industriële productieprocessen, namelijk bij het klaarmaken van (onafgewerkte) goederen voor een gedifferentieerde markt. Gezien het belang van de logistiek voor Vlaanderen, is het interessant om deze sector via de voorbeeldcase, beter zicht te krijgen op de toekomstige evoluties op macro-niveau en op verwachte algemene evoluties in beroepen en competenties, zodat hier nadien vanuit het beleid kan op ingespeeld worden en de beroepscompetentieprofielen in Competent kunnen worden aangepast/aangevuld.
 - b. Gelet op het belang van de logistieke sector voor de regio Antwerpen, maakt de keuze voor deze sector een partnerschap met de stad Antwerpen mogelijk. Naast het voorzien van een co-financiering, engageert de stad Antwerpen zich om haar netwerk in te schakelen van andere organisaties en van experts om mee te werken aan het uitvoeren van de case. De stad Antwerpen | Werk en Economie kan bij de uitvoering van de case ondersteuning bieden vanuit haar expertise in onderzoek en netwerking in de logistieke sector. De cofinanciering en het engagement van de stad Antwerpen | Werk en Economie zorgt voor nuttige marktanalyses op niveau van een stadsregionale arbeidsmarkt.
3. In een volgende stap moet worden onderzocht hoe deze methode en tools organisatorisch kunnen worden verankerd op het sectorale, regionale en Vlaamse beleidsniveau

2. Onderzoeksvragen

In het onderzoek komen de volgende onderzoeksvragen aan bod die moeten leiden tot concrete resultaten en voorstellen:

1. Welke data, methodes en tools blijken uit bestaande Europese studies de beste resultaten op te leveren voor arbeidsmarktprognoses en 'skills forecasts' en zijn toepasbaar in Vlaanderen? Het resultaat moet een concreet voorstel zijn van een holistische methode voor Vlaanderen en welke data eventueel nodig zijn om de methode met positief resultaat toe te passen.
2. Wat levert het toepassen van de methode in de case van de logistieke sector op wat de prognoses voor die bepaalde sector in het algemeen betreft? Welke aanpassingen en aanvullingen zijn er eventueel nodig aan de data, de methode en de tools om toepasbaar te zijn in alle sectoren en voor heel Vlaanderen? In welke mate verschillen de prognoses voor de logistieke sector in de regio Antwerpen van die algemene prognoses?
Het resultaat moet zijn: concrete prognoses voor de logistieke sector in Vlaanderen met een vergelijking van de prognoses voor de regio Antwerpen en een eventueel bijgestuurd voorstel van methode, toepasbaar in alle sectoren.

3. Wat moet er gebeuren op organisatorisch vlak om deze methode en tools van arbeidsmarktprognoses te verankeren op het sectorale, regionale en Vlaamse beleidsniveau? Het resultaat moet een concreet voorstel zijn voor verankering.

3. Beleidsrelevantie

Arbeidsmarktprognoses op basis van een transparante, systematische en wetenschappelijke methode stellen het beleid en andere stakeholders zoals de sectoren, bedrijven, organisaties en intermediairen in staat op een beredeneerde wijze **strategische keuzes** te maken en beleid en instrumenten bij te sturen. Toekomstige trends en nieuwe niches, verschuivingen in beroepen, competenties en daarop gebaseerde kwalificaties kunnen worden opgespoord.

Het **competentiemanagementsysteem ‘Competent’** van de SERV, waarmee de SERV beroepscompetentieprofielen en competentieprofielen zal ontwikkelen en actualiseren, zal toelaten om op korte termijn verschuivingen in beroepen en competenties te detecteren. Competent heeft echter nood aan een methode die complementair is en ondersteunend om prognoses te kunnen maken op de middellange en lange termijn.

Vanuit het beleid is het belangrijk dat Competent steeds up-to-date is, maar ook in staat is proactief verschuivingen en nieuwe beroepen te detecteren. Beroepscompetentieprofielen en competentieprofielen in Competent vormen immers de basis voor de beroepskwalificaties in de **Vlaamse kwalificatiestructuur**. De Vlaamse kwalificatiestructuur zal worden gebruikt om de **onderwijsopleidingen en publieke opleidingen vorm te geven**. Op die manier komt men dus tot een betere afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers zullen sneller nieuwe informatie krijgen, waardoor tijdig nieuwe richtingen kunnen worden uitgebouwd. Denk maar aan het **hogere beroepsonderwijs**, dat vertrekt vanuit de gevraagde competenties op de arbeidsmarkt met een belangrijke component werkplekklere.

Ook het aanbod kan hierdoor vraaggerichter worden gemaakt, waarbij wordt nagegaan welke bestaande opleidingen dienen versterkt te worden en welke misschien beter afgebouwd worden.

Tegelijk wordt ook meer proactief ingezet op een gerichte competentieontwikkeling van werknemers en werkzoekenden en leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat deze drie groepen rekening houden met de competentieprognoses om **strategische en nuttige studie- en beroepskeuzes te maken**. Dit zal ook beter toelaten eventuele discrepanties tussen het aanbod aan werkzoekenden en de vraag naar arbeidskrachten te verkleinen. Hierdoor komt men tot **een betere matching van vraag en aanbod**.

Een tweede belangrijke toepassing betreft het **competentiebeleid in bedrijven en in sectoren**. Dit is een belangrijke prioriteit in de Competentieagenda. Door zicht te krijgen op de toekomstige trends en competentieprognoses, kunnen sectoren zich beter voorbereiden op hoe hun sector zal evolueren, welke rol het sectorfonds hierin kan spelen (aanbieden gerichte opleidingen, expertisecentra competentie management) en kunnen ze de bedrijven in hun sector hierop voorbereiden.

Een werkgever kan beter inschatten aan welke uitdagingen hij het hoofd zal dienen te bieden. Deze toekomstvisie kunnen zij integreren in hun strategisch competentiebeleid, zodat zij hun personeel hier ook proactief kunnen op voorbereiden en bijscholen.

Een derde belangrijke toepassing betreft het **EVC-beleid en ervaringsbewijzen**. Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument dat de competenties van mensen, waar dan ook verworven, wil zichtbaar maken. De keuze voor beroepen waarvoor een ervaringsbewijs

uitgewerkt zal worden, gebeurt op een strategische manier door de sociale partners. Hierbij zal sterker ingezet worden op nieuwe beroepen die voor sectoren belangrijk zijn.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat de resultaten van arbeidsmarktprognoses de implementatie van de prioriteiten uit de Vlaamse competentieagenda verder kunnen onderbouwen.

Tevens kunnen de resultaten van arbeidsmarktprognoses opgenomen worden in de diverse **monitoringsinstrumenten** die sectoren in kaart brengen, denken we hierbij aan de sectorfoto's die ontwikkeld worden door het departement Werk en Sociale Economie voor Vlaanderen, en de sectorfoto's die op subregionaal niveau ontstaan bijvoorbeeld vanuit de sectorale netwerken. Op dit moment wordt in sectorfoto's de huidige situatie beschreven en moet er beroep worden gedaan op cijfermateriaal dat vaak minder recent is (vertraging op de beschikbaarheid van administratieve databestanden). Arbeidsmarktprognoses zijn een duidelijke meerwaarde voor de sectorfoto's.

Het is dus van belang om na de casestudy van de logistieke sector tot een **veralgemeende en systematische verankering en toepassing** te komen van de ontwikkelde methodiek in Vlaanderen. Op deze manier kunnen de onderzoeksresultaten op een structurele en duurzame wijze worden geïntegreerd in het beleid, waardoor op een strategische en gerichte manier werk gemaakt kan worden van de verdere competentieontwikkeling van de burgers.

Zie bijlage 1:

Op Europees niveau zijn er al heel wat studies, overzichten en samenvattingen over methodieken beschikbaar: zie bijlage "Studies about Forecasting Future Skills Needs".

De belangrijkste zijn:

1. In het kader van 'New Skills for New Jobs': het 'Commission Staff Working Document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions' SEC(2008) 3058/2. Dit geeft een volledig overzicht van o.a. gebruikte methodes en good practices.
2. 'Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs' van CEDEFOP

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op 8 april 2009 om 17u00 worden ingediend.

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek zal uiterlijk tegen 30/04/2009 een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming. In de loop van de maand mei 2009 zullen de projectindieners geïnformeerd worden 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 Lieven Van Wichelen, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 37 95, lieven.vanwichelen@wse.vlaanderen.be)

Bijlage 1 bij VIONA-projectoproepen voor voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten

Bijlage bij topic “Ontwikkeling van een methode en instrumenten voor anticiperend arbeidsmarktonderzoek en generieke competentieprognoses” – Competentieprognoses: Studies about Forecasting Future Skills Needs

CEDEFOP (2008a), Future skill needs in Europe. Focus on 2020.

CEDEFOP (2008b), Future skill needs in Europe. Medium-term forecast. Synthesis report.

CEDEFOP (2007a), Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2007b), Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2005a), Identification of skill needs in nanotechnology, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2005b), Trends and skill needs in tourism, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Centre d'analyse stratégique (2007), Les métiers en 2015, rapport disponible sur internet: http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf.

Department of Education and Skills, UK (2003) “21st Century Skills. Realising our Potential”

Economix (2008), "Comprehensive Analysis of Emerging Competences and Economic Activities in the European textile, clothing and leather products sector", Lot 2 of Comprehensive Analysis of Emerging Competences and Economic Activities in the European Union

Eurofound (2008a), ‘The Future of the European biomedical healthcare sector: Four scenarios’, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Monitoring Centre on Change.

Eurofound (2008b), ‘Trends and drivers of change in the EU energy sector: Scenarios’, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Monitoring Centre on Change.

Eurofound (2008c), ‘Trends and drivers of change in the EU transport and logistics sector: Scenarios’, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Monitoring Centre on Change.

Eurofound (2008d), ‘More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe’, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Monitoring Centre on Change.

Eurofound (2007), ‘Trends and drivers of change in the European commerce sector: Four scenarios’, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Monitoring Centre on Change.

Forfas, Ireland (2007) “Tomorrow’s Skills. Towards a National Skills Strategy”

Goos M; and Manning A. (2007), ‘Lousy and lovely jobs; the rising polarization of work in Britain’, Review of Economics and Statistics, 89 (1), 118-133.

Wilson R. A. (2008a). UK approaches to Skill Needs Analysis and Forecasting: Lessons for the Czech Republic, (Contribution to Key activity No 5: Proposal of a system for regular analyses and forecasts of skills needs in the labour market and its use by employment services in the Czech Republic), Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

Wilson R. A. (2008b), ‘Using the European LFS to anticipate changing skill needs’, paper presented at the ISA-RC33 7th International Conference in Naples, 1-5 September 2008; Session Title: Comparative Analysis of European Microdata from Official Statistics.

Wilson, R.A. (2007a) Anticipating Changing Skill Needs in Europe: The Case for a Major Improvement in Capacity (paper prepared in support of the Portuguese Presidency). Institute

for Employment Research, University of Warwick, Coventry, and Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

Wilson, R.A. (2007b) 'Trends in Employment Creation in Europe' in Perspectives On Employment and Social Policy Coordination in the European Union. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisbon. paper prepared for the Portuguese Presidency Conference on Employment In Europe — Prospects and Priorities, Lisbon, 8-9 October 2007.

Approaches to anticipating skill needs in European countries

AT The system is well-developed and incorporates several elements: qualification barometer for the comprehensive and continuing monitoring of skill demand with an on-line information system, macro-level medium-term forecasts, accreditation system for universities of applied sciences, networking of researchers in public employment services, and employer skills surveys.

BE The Public Employment Service (VDAB — Be NL) and FOREM (Be FR) conducts an annual analysis of hard-to-fill vacancies. Research conducted by social partners to identify occupational profiles started in 1997, though it is unclear whether this process continues or has been completed.

BG Evidence of some forecasting activities conducted by the National Centre for Professional Development on behalf of the Ministry of Labour and Social Policies.

CY Long-established system of macro-economic medium- to long-term forecasts by sector and occupation, complemented by short-term forecasts and annual surveys of skill needs among employers in collaboration with social partners

CZ The country has started actively developing a system for the anticipation of skill needs during the last decade. It is based on medium-term, macro-level quantitative forecasting which incorporates some qualitative elements of sectoral projections. In parallel, qualitative sectoral surveys covering several selected sectors are now planned to be linked to a more permanent system of sector councils. Although there is no developed system as yet, a number of efforts at national, regional and sector levels aim for a more systematic approach.

DE Well-developed system based on mutual sharing of research activities and experiences by networking (FreQueNz). The system includes qualitative research into sectors, branches, occupations, econometric forecasting and qualification standards research.

DK The system is based on the involvement of social partners in funding and in direct research collaboration, mostly at trade and local levels. Systematic anticipation of skill needs at national level is not very pronounced. Employment and education forecasts conducted by the Economic Council of the Labour Movement and the Danish Institute of Governmental Research are feeding into the policy debate on future imbalances between the supply and demand for labour.

EE The country has started actively developing a system for the anticipation of skill needs during the last decade. It is based on medium-term, macro-level quantitative forecasting which incorporates some qualitative elements of sectoral projections. In parallel, qualitative sectoral surveys cover several selected sectors. Although there is no developed system yet, a number of efforts are aiming for a more systematic approach.

ES Anticipation of skill needs through work on the development and updating of vocational qualifications, sector studies, permanent observatory of occupations, and the network of observatories of the labour market

FI The system is quite well-developed. Quantitative forecasting is a major building block of the system, although some qualitative elements are built into the forecasts, and qualitative surveys and focus groups are conducted in parallel. Partnership and

cooperation are important elements of the system. One product is an electronic information bank.

FR A long-established system for the anticipation of skill needs based on macro-level medium-term forecasts, sectoral studies, regional surveys and employer skills surveys. Active involvement of social partners and regional actors. .

GR The system has started developing only recently. It is based on local partnerships, alumni surveys and other transition-to-work type of research. Some econometric forecasting and other quantitative and qualitative surveys are under development.

HR New forecasting models are being introduced through the guidelines for human resource development and the Education Sector Development Plan 2005-2010.

HU Regular short-term labour market projections by PES, based on enterprise questionnaire surveys, recent development of medium- to long-term macro-level forecasting funded through the Human Resources Development Operational Programme, although the future of this initiative is uncertain as it has not led to a preferred forecasting method. No systematic anticipation of skill needs yet, but a number of efforts to incorporate continuous monitoring of skill needs into the VET system.

IE Fairly well-established system based on a combination of sector studies, general labour market and employment trends analysis, and medium- to long-term employment demand forecasting by occupational categories

IS Occupational Councils are responsible for providing forecasts of skill needs, and work with the Ministry of Education, Science and Culture to identify and develop the proposed education and training response.

IT The system is based on sector and regional studies, hiring surveys and short- and medium-term econometric forecasting by sector and occupation. The country is now attempting to put in place a more systematic approach to permanent skill needs monitoring with a linked internet platform for data dissemination.

LT Anticipation of skill needs through sector studies and development of qualification standards and forecasts based on available statistical indicators and employer surveys. No developed system of skill needs anticipation yet, though work has recently been carried out on the development and application of medium-term (5-year) forecasting methodology for skills/qualifications demand on the labour market, with reporting scheduled during 2008.

LV No developed system of skill needs anticipation yet. Many developments are planned, including a more systematic approach and research. Upcoming projects are in the ESF pipeline. Estimates of labour supply and demand, based on three development scenarios.

LU A Permanent Committee of Labour and Employment has been established by the Ministry of Labour and met for the first time in June 2008. The Committee is to examine employment, unemployment, working conditions and the security / health of workers. Regular employer surveys conducted in the banking sector to anticipate shortterm skills requirements. .

MT Short-term labour demand forecasting based on an employer survey was conducted by the Public Employment Service, but this survey has been discontinued. A scoping study on the demand and supply of IT skills was conducted in 2007, while the Central Bank of Malta conducts a regular business perception survey.

NL Very well-developed and long-established system with multi-source funding and strong involvement of social partners, quantitative and qualitative information, very

detailed results to support decision-making as well as to provide guidance for individuals.

NO Statistics Norway produces macroeconomic labour supply and demand projections (current projections to 2025), while the Norwegian Labour and Welfare Organisation conducts a short-term (annual) analysis of labour market needs.

PL The country has scaled down the interdepartmental efforts of the last decade to develop a system of labour-market skills demand forecasting. Planning to develop a new system is in place as well as efforts to establish a more holistic approach to achieve more robust and reliable results. Poland has applied an interesting method for the observation of trends and changes in skills demand in old Member States.

PT Sectoral analyses linked to the development of professional profiles and qualification standards

RO Two forecasts identified, though it is unclear whether these are ad hoc studies or work that will continue. The first looks at supply and demand in seven of the eight Development Regions (excluding Bucharest and Ilfov). The second forecast commissioned in 2005 is a national occupational forecast.

SK No developed system of skill needs anticipation yet. There is awareness of the need for such system as well as planning to develop it, but there are indications of a lack of available expertise. Promising development at sectoral and regional levels.

SI No developed system of skill needs anticipation yet, though SYSDem data mention an annual medium-term forecast prepared by the Institute of Macroeconomic Analysis and Development. Skill needs analysis is performed for the development of occupational standards, including a few sectoral analyses. The systematic development of the anticipation of skill needs in the Podravje region is promising, with suggestions and attempts to disseminate the good practice to other territories.

SE Very well-developed and long-established system with several complementary long-, medium- and short-term forecasts, a system of sectoral studies, regular questionnaire-based skills surveys among employers, and regular regional surveys on employment (past and planned)

TR The Turkish Statistical Office conducts a monthly labour force survey to ascertain short-term skill needs. The public employment service (PES) collects and collates redundancy data. The PES has plans to analyse these data in the near future. A joint project between the University of Ankara and the PES is developing a jobs inventory to examine employers' skill needs: results are anticipated in the near future.

UK Very well-developed and long-established system (although still under further development and change) based on several pillars:

- well-coordinated sectoral and regional research into skill needs identification through the national Sector Skills Development Agency and a network of 25 Sector Skills Councils;
- medium- to long-term sophisticated forecasting to provide the necessary level of detail at sectoral and regional level as well as implications for qualifications;
- regular employer skills surveys at national and regional level.

Source: CEDEFOP, supplemented by SYSDem (BE, BG, HR, LU, MT, NO, RO, TR) and Eurydice (IS) responses

SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE

1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrappering) werd 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-arbeidsmarktonderzoekprogramma 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-arbeidsmarktonderzoekprogramma 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-arbeidsmarktonderzoekprogramma worden beheerd door het departement Werk en Sociale Economie. De minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de heer Frank Vandenbroucke, 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 bondige omschrijving van het O&O-project (max. 2 blz.); in bijlage wordt een uitgebreidere beschrijving van het project toegevoegd (max. 10 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 120.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.
- 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 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 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)** (lieven.vanwichelen@wse.vlaanderen.be + johan.troch@wse.vlaanderen.be) én **in drie schriftelijke niet-gebonden versies** uiterlijk te bereiken op het tijdstip vermeld in de oproep.

De schriftelijke niet-gebonden versies worden geadresseerd ter attentie van de heer Lieven Van Wichelen, VIONA-coördinator, departement Werk en Sociale Economie, Ellipsgebouw, Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel.

Bijlage 3 bij VIONA-projectoproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten

FINANCIEEL 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 120.000 euro (inclusief BTW) 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. de heer Lieven Van Wichelen (VIONA-coördinator)
Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping
1030 Brussel

Contactpersonen m.b.t. de inhoudelijke rapportering:

Departement Werk en Sociale Economie, Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping, 1030 Brussel
Lieven Van Wichelen, tel. 02-553 37 95
Johan Troch, tel. 02-553 44 18

Contactpersoon m.b.t. de financiële rapportering:

Departement Werk en Sociale Economie, Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping, 1030 Brussel
Krista Coppens, tel. 02-553 43 79