

Competentieversterking met aanmoedigingspremies: opleidingskrediet

Projectvoorstel

Op verzoek van:

**Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel**

Ik, ondergetekende Wim Van der Beken, verklaar te hebben nagezien dat de hierna vermelde gegevens volstrekt overeenstemmen met de vermeldingen van het bij het bestek behorende formulier en de inventaris en neem daarvoor de volledige verantwoordelijkheid op.

Brussel, maandag 26 november 2012

INHOUDSOPGAVE

	p.
1 Inleiding	2
1.1 Context en doelstelling van de opdracht	2
1.2 Leeswijzer	2
1.3 Contactpersoon	2
2 Visie op de opdracht	3
2.1 Kenmerken van het opleidingskrediet	3
2.2 Evaluatievragen	3
3 Plan van aanpak	5
3.1 Fase 1: Voorbereidende fase	5
3.1.1 Doelstellingen	5
3.1.2 Stappen	5
3.1.3 Resultaat	6
3.2 Fase 2: Voorbereiding van de enquête	6
3.2.1 Doelstellingen	6
3.2.2 Stappen	6
3.2.3 Resultaat	6
3.3 Fase 3: Uitvoering van de enquête	6
3.3.1 Doelstellingen	6
3.3.2 Stappen	7
3.3.3 Resultaat	7
3.4 Fase 4: Verwerking van de resultaten en rapportage	7
4 Tijdschema en financieel plan	8
4.1 Tijdschema	8
4.2 Financieel plan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5 Valorisatie	9
6 Expertise en kwaliteitsgarantie van IDEA Consult	10
6.1 Voorstelling van IDEA Consult	10
6.2 Voorstelling en expertise van het team	10
6.2.1 Biografie teamleden	10
6.2.2 IDEA-projectreferenties	12
6.3 Kwaliteitsgaranties	14
Annex 1: CV Daphné Valsamis	15
Annex 2 : Bijlagen bij het stappenplan	18

1 INLEIDING

1.1 Context en doelstelling van de opdracht

In de transitie van een jobzekerheid naar loopbaanzekerheid, moeten de competenties van werknemers worden versterkt zodat ze weerbaar zijn op een meer flexibele arbeidsmarkt. Er bestaan verschillende instrumenten voor deze competentieversterking. Het opleidingskrediet is één van de premies binnen het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies specifiek bedoeld om de competenties van werknemers in de privé en social profit sector te versterken. Het is een instrument dat voorziet in een premie voor diegenen die een eventuele loopbaanonderbreking combineren met een erkende opleiding. In de openbare sector kan men bij het nemen van loopbaanonderbreking een dubbele premie krijgen indien de onderbreking wordt gebruikt voor het volgen van een opleiding.

Het aandeel personen dat effectief een opleidingskrediet aanvraagt tijdens loopbaanonderbreking is echter laag met een participatie van 1% tot 3% van alle aanmoedigingspremies al naargelang het gaat om de private, social profit of openbare sector. Het gaat dus om een relatief beperkt aantal begunstigen.

Er is echter weinig bekend rond het profiel van de aanvragers van het opleidingskrediet. De vraag stelt zich waarom slechts zo weinig werknemers op dit instrument beroep doen. De motieven en barrières hieromtrent zijn ook niet bekend. Het is mogelijk dat het opleidingskrediet niet opweegt tegen andere mogelijke premies of opleidingsmogelijkheden of te weinig voordelen met zich meebrengt voor de aanvrager, maar er is hieromtrent weinig duidelijkheid.

Het doel van deze opdracht is daarom ook een grondig inzicht te verschaffen in:

- Het profiel van de gebruikers van het opleidingskrediet;
- De motieven en drempels van/voor gebruikers om opleidingskrediet aan te vragen;
- De plaats van het opleidingskrediet binnen het veld van diverse opleidingsinstrumenten;
- De mogelijke impact van het instrument.

1.2 Leeswijzer

Deze offerte is als volgt opgebouwd:

In hoofdstuk 2 omschrijven we onze visie op de opdracht. In hoofdstuk 3 stellen we een plan van aanpak voor de opdracht voor met telkens vermelding van doelstelling, stappen en resultaat.

Hoofdstuk 4 bevat het tijdschema en het financieel plan van de opdracht.

In hoofdstuk 5 worden verschillende pistes voor de valorisatie van het onderzoek voorgesteld.

Tot slot presenteren we in hoofdstuk 6 de expertise van IDEA Consult en het team dat instaat voor deze opdracht. We belichten bovendien de kwaliteitsgaranties voor deze opdracht.

1.3 Contactpersoon

Indien u nog vragen of opmerkingen heeft bij deze offerte, dan kan u hiervoor terecht bij:

Daphné Valsamis
Senior Onderzoeker Arbeidsmarkt en Sociaal-Economisch beleid

IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
Tel: 02 300 85 00
Fax: 02 282 17 15
E-mail: daphne.valsamis@ideaconsult.be

2 VISIE OP DE OPDRACHT

Vooraleer het plan van aanpak te presenteren, geven we onze visie op voorliggende opdracht. Daarmee willen we de opdrachtgever aangeven welke onze kerngedachten zijn bij de uitvoering van deze opdracht.

Deze visie bestaat uit **twee luiken**:

- ten eerste, een beschrijving van de focus van de opdracht, het opleidingskrediet;
- ten tweede, een overzicht van de evaluatievragen volgens thema en onderzoeksmethode. Hierbij worden de gebruikte onderzoeksmethoden toegelicht;

Hierna werken we elk van deze 2 punten verder uit.

2.1 Kenmerken van het opleidingskrediet

Het voorwerp van de evaluatie is het instrument van het opleidingskrediet. De belangrijkste kenmerken van dit instrument, relevant voor de verdere evaluatie, zijn in onderstaande tabel samengevat.

Tabel 1: Overzicht van de algemene kenmerken van het opleidingskrediet

Kenmerk	Uitleg
Wetgeving	Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002
Instrument	Een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA wanneer men een tijdskrediet of een loopbaanonderbreking neemt.
Toepassing	Werknemers uit de private sector, social profit en openbare sector
Criteria (Privé sector & social profit)	<ul style="list-style-type: none"> ■ tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest; ■ een halftijds of volledig tijdskrediet bij de RVA al hebben verkregen; ■ de aanvraag voor de premie indienen binnen 6 maanden na het begin van de onderbreking (social profit); ■ een opleiding volgen die aan één van de volgende criteria beantwoordt: <ul style="list-style-type: none"> o een opleiding bij de VDAB o een opleiding die bij de sectorale opleidingsfondsen o een opleiding die door de Vlaamse overheid wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend, of een opleiding die daarmee gelijkgesteld is. Die opleiding bedraagt minimum 120 uren of 30 studiepunten/jaar. ■ geen ander werk uitoefenen tijdens de onderbrekingsperiode; ■ geen andere winstgevende activiteit hebben tijdens de onderbrekingsperiode; ■ geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.
Bedrag	De premie is afhankelijk van de intensiteit van de loopbaanonderbreking. Voor privé en social profit: van € 62,17 tot € 186,51 Voor openbare sector : van € 99,16 - € 247,9
Duur	Maximum 2 jaar. Werknemers met minstens 20 jaar anciënniteit krijgen daar een half jaar bij. De premies worden toegekend met een terugwerkende kracht van maximum zes maanden vóór de aanvraag van de Vlaamse aanmoedigingspremie (maar niet vroeger dan de begindatum van het tijdskrediet)
Aantal	In 2011 waren er in totaal; <ul style="list-style-type: none"> - 28.390 aanvragen in de openbare sector waarvan 3% voor opleiding - 37.156 aanvragen in de privé sector waarvan max. 2% voor opleiding - 7.785 aanvragen in de social profit waarvan ongeveer 2 a 3% voor opleidingskrediet

Bron: IDEA Consult op basis van www.werk.be

2.2 Evaluatievragen

In Tabel 2 geven we een overzicht van de evaluatievragen, geordend volgens thema en onderzoeksmethode. We voorzien in twee onderzoeksmethoden. Enerzijds een deskanalyse van de beschikbare gegevens en literatuur en anderzijds een grootschalige bevraging bij de gebruikers van het opleidingskrediet.

Tabel 2: Overzicht van de evaluatievragen

Thema	Onderzoeksvraag	Desk	Bevraging
Profiel (Wie?)	Wat is het profiel van de gebruikers van het opleidingskrediet?	X	X
	Welke opleidingen volgen zij?		X
	Hoe verhoudt deze zich tot de gemiddelde werknemer	X	
Toeleiding (Hoe?)	Hoe worden personen toegeleid naar de opleiding?		X
Motieven (Waarom?)	Wat zijn de motieven van de loopbaanonderbreker om het opleidingskrediet aan te vragen en om opleiding te gaan volgen?	X	X
Drempels (Waarom niet?)	Wat zijn mogelijke drempels en weerstanden ?	X	X
	Speelt de aard van de competenties een rol bij het participeren aan opleiding?	X	X
Facilitatoren	Wat zijn faciliterende factoren?		X
Verwachtingen omtrent aanbod	Wat zijn de verwachtingen van de werknemer ten aanzien van de opleidingsmarkt?		X
	Hoe dient het aanbod er inhoudelijk en organisatorisch uit te zien?		X
Verwachtingen omtrent ondersteuning	Wat zijn de verwachtingen van de werknemers ten aanzien van het brede veld van opleidings-instrumenten die opleiding stimuleren?		X
	Maken ze gebruik van andere (financiële) instrumenten?		X
Impact	Heeft de opleiding effect gehad op de loopbaan perspectieven?	X	X

Bron: IDEA Consult

Voor de **deskanalyse** zullen we beroep doen op:

- Literatuur;
- Gegevens van het subsidieagentschap Werk en Sociale Economie;
- Gegeven van andere gegevensbronnen, bvb. ADSEI.

Voor de grootschalige bevraging stellen we voor om in de eerste plaats te opteren voor een grootschalige **online-enquête** omdat deze methodiek toelaat om op een efficiënte wijze, gerichte **kwantitatieve en kwalitatieve informatie** te verzamelen bij een breed publiek. De verspreiding van de enquête zal echter per post gebeuren met een enquête formulier en een gepersonaliseerde link, waardoor de respondenten de enquête online of op papier kunnen invullen.

Deze enquête zal georganiseerd worden met behulp van een specifieke enquête software (CheckMarket). CheckMarket is een zeer gebruiksvriendelijke software die veel gebruikt wordt door allerhande bedrijven, overheden en organisaties. De voordelen van een online enquête met CheckMarket zijn in onderstaande box samengevat:

Box 1: Voordelen van een bevraging met CheckMarket

Enquêtes op maat

De online tool laat toe om respondenten met verschillende antwoorden naar verschillende pagina's te leiden. Vertakking wordt tot stand gebracht door "als, dan, anders"-logica te gebruiken. Hierdoor kunnen we de enquête maximaal individualiseren zodat de respondent zo min mogelijk tijd besteedt aan het invullen van de enquête. De door ons gebruikte software biedt alle gangbare vraagtypes, zoals multiple choice, waarderingschaal, dropdown, matrix, enz.

Grote flexibiliteit

De vragen kunnen tot de laatste minuut voor het starten van de online bevraging worden aangepast en kunnen eenvoudig worden toegevoegd.

Uitnodigingen op maat per mail of per post

Met de online tool kunnen aantrekkelijke en gepersonaliseerde e-mails of brieven verzonden worden naar de doelgroep van de bevraging. De respondent wordt persoonlijk aangesproken en wordt via een unieke link naar de enquête geleid, waardoor het systeem kan traceren wie heeft geantwoord. Dit maakt ook opvolging op maat mogelijk, zowel naar panelleden die nog niet geantwoord hebben als naar panelleden die slechts gedeeltelijk geantwoord hebben. Via codering kunnen op papier ingevulde enquêtes eenvoudig worden ingelezen en aan de online respondenten worden toegevoegd. Op deze manier kunnen meer respondenten worden bereikt.

Real-time rapportering van resultaten

Eens online kunnen we 7/7, 24/24 de antwoordstatus en de resultaten met grafieken consulteren. Dit laat ons toe om al vroeg de trends op te sporen, het responspercentage nauwkeurig te berekenen en op te volgen, herinneringen te versturen om de respons te verhogen en algemeen de enquêteprojecten doeltreffender te beheren. De enquêteresultaten kunnen ook tussentijds gedeeld worden met de opdrachtgever via een gepersonaliseerde login.

De organisatie van de enquête wordt verder toegelicht in het plan van aanpak.

3 PLAN VAN AANPAK

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de opdracht concreet zal opgevat en aangepakt worden. In feite zijn er vier grote fasen te onderscheiden in deze opdracht, met name een voorbereidende fase, het voorbereiden van de enquête, het uitvoeren en verwerken van de enquête en de rapportage van de resultaten.

3.1 Fase 1: Voorbereidende fase

3.1.1 Doelstellingen

Met deze stap willen we van bij de start zorgen voor eenzelfde begrip van de opdracht bij zowel de opdrachtgever als het onderzoeksteam en willen we concrete afspraken maken over het verdere verloop van de opdracht.

Ten tweede wordt op basis van de beschikbare literatuur het instrument gekaderd binnen het geheel van opleidingsinstrumenten beschikbaar voor werknemers en wordt er gezocht naar motieven en drempels om opleiding te volgen.

Ten derde bestuderen we de gegevens die beschikbaar zijn omtrent de werknemers die opleidingskrediet hebben aangevraagd. Daarbij kijken we ook naar data die ons een beeld geven over het profiel van de gemiddelde werknemer.

3.1.2 Stappen

Stap 1: Startoverleg

Kort na de opstart van het onderzoek wordt er een **startvergadering** georganiseerd tussen het IDEA-team en de opdrachtgever, begin *december 2012*. De onderwerpen voor deze bijeenkomst zijn onder andere:

- Scherpstellen van de onderzoeksvragen;
- Bespreking van het plan van aanpak;
- Overlopen van de beschikbare contactgegevens en data;
- Tijdsplanning voor het project.

Stap 2: Literatuur analyse

In een volgende voorbereidende stap zal de bestaande literatuur grondig worden gescreend. We denken hierbij aan documenten en bronnen die een overzicht geven van de bestaand opleidingsmogelijkheden voor werknemers en aan literatuur die de motieven en barrières analyseert die werknemers ondervinden bij de keuze om opleiding te volgen en aan welke profielkenmerken deze kunnen worden gelinkt.

De literatuurstudie zal worden uitgevoerd **in samenwerking met een expert** in competentieversterking, **Ans De Vos** (zie team).

Enkele voorbeelden van relevante literatuur voor deze opdracht zijn weergegeven in Box 2 in bijlage. Dit zal nog worden aangevuld met bijkomende studies en documenten.

Stap 3: Analyse van administratieve data

In deze stap zullen we een analyse maken van de gegevens die beschikbaar zijn bij het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie betreffende de aanvragers van het opleidingskrediet.

De jaarrapporten van het Subsidie Agentschap voor Werk en sociale Economie geven een indicatie van het aantal begunstigden over de verschillende jaren. Het exacte aantal is niet opgenomen in het jaarverslag, maar op basis van een schatting waarbij 2% van alle aanvragen het opleidingskrediet betreft waren er in 2011 ongeveer 1.400 aanvragen en in 2010 rond de 1.000. We zullen alle beschikbare data, inclusief de contactgegevens van de begunstigden opvragen bij het Subsidieagentschap. De analyse zal uitwijzen welke individuele kenmerken beschikbaar zijn en kunnen worden gebruikt in de analyse.

Anderzijds zal er ook beroep gedaan worden op gegevens beschikbaar via andere bronnen. We denken ondermeer aan de Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (ADSEI). Hier zijn namelijk gegevens te vinden over het profiel van de werkende populatie en werknemers die een opleiding volgen die ons zullen toelaten de vergelijking te maken tussen

de aanvragers van het opleidingskrediet en de gemiddelde werknemer en/of opgeleide in Vlaanderen.

3.1.3 Resultaat

Het resultaat van deze fase is:

- Een finaal afgestemd en goedgekeurd plan van aanpak, inclusief tijdsplanning;
- Een overzicht van de bestaande instrumenten waarin het opleidingskrediet kadert;
- Een eerste inzicht in de motieven en barrières voor werknemers om opleidingen te volgen.
- Een overzicht van de gekende gegevens omtrent de aanvragers van het opleidingskrediet vergeleken met algemene werkende populatie of opgeleide werknemers in Vlaanderen.

3.2 Fase 2: Voorbereiding van de enquête

3.2.1 Doelstellingen

Ten eerste zullen we op basis van de gegevens uit de vorige fase de contactgegevens van de begunstigden van het opleidingskrediet verzamelen.

Ten tweede zal in deze fase de vragenlijst worden opgesteld die toelaat een antwoord te geven op de verschillende onderzoeksvragen.

3.2.2 Stappen

Step 1: Verzamelen van de contactgegevens

Op basis van de schatting van het aantal begunstigden van het opleidingskrediet komen we op ongeveer 2.500 personen. De te bereiken groep is dus beperkt. We zouden ervoor kiezen om dan ook al de begunstigden van 2010 en 2011 uit te nodigen om deel te nemen aan de bevraging betreffende het opleidingskrediet. Op die manier bekomen we een populatie van ongeveer 2.500 deelnemers. Rekening houdend met een verwachte respons van 20% zouden we dan een groep van ongeveer 500 respondenten bekomen, groot genoeg om statistisch relevante uitspraken te kunnen doen over de populatie van aanvragers.

De contactgegevens van de begunstigden zullen samen met alle andere beschikbare gegevens worden opgevraagd bij het Subsidieagentschap in de voorbereidende fase.

Step 2: Opstellen van de vragenlijst

Om de bevraging bij de begunstigden van het opleidingskrediet voor te bereiden zal eerst een vragenlijst worden opgesteld. In Tabel 4 in bijlage wordt een eerste aanzet van vragenlijst weergegeven. We voorzien een **gesloten vragenlijst** met een beperkt aantal open vragen. Dit is een eerste niet-exhaustief voorstel van vragen dat nog moeten worden aangepast in functie van de resultaten van de literatuurstudie. Tijdens het onderzoek zal deze lijst nog worden aangevuld en aangescherpt.

Gezien het groot belang ervan voor het resultaat van het onderzoek zal de vragenlijst worden opgesteld door een multidisciplinair team, bestaande uit het intern IDEA-team, Prof Dr. Ans Devos en **een externe expert** in surveys en ondervragingstechnieken.

Vervolgens zal de conceptversie van de vragenlijst worden voorgelegd aan de stuurgroep *begin februari* voor bespreking en goedkeuring. Deze zal ter voorbereiding vóór de vergadering aan de leden van de stuurgroep doorgestuurd worden. In functie van de opmerkingen van de stuurgroep zal de vragenlijst vervolgens worden aangepast. Na de finale goedkeuring door de stuurgroep zal de enquête door IDEA Consult geprogrammeerd en getest worden.

3.2.3 Resultaat

Als resultaat van deze fase zullen we over een lijst beschikken van de te contacteren begunstigden en hun contactgegevens, die klaars is om verstuurd te worden.

3.3 Fase 3: Uitvoering van de enquête

3.3.1 Doelstellingen

In deze fase hebben we een tweeledige doelstelling:

- De correcte verzending van de enquête naar alle respondenten;
- De verwerking van de resultaten op een heldere en bevattelijke manier.

3.3.2 *Stappen*

Stap 1: Verzending van de enquête

Het is echter waarschijnlijk dat we **niet bij alle respondenten over een e-mail adres zullen beschikken**. Daarom verkiezen we om het enquêteformulier **per post** op te sturen, samen met een bijgevoegde gepersonaliseerde link. De respondent heeft dan de keuze het ingevulde formulier terug te sturen of de enquête online in te vullen.

Checkmarket beschikt over specifieke scanningsoftware die toelaat de teruggestuurde enquêtes eenvoudig op te laden in de online enquête, waardoor de respons kan worden bewaakt en indien nodig kan worden ingegrepen door het verzenden van een herinneringsbrief of mail. Specifiek verloopt de verzending van de enquête als volgt:

- IDEA Consult zorgt in samenspraak met Checkmarket voor de optimalisatie van de vragenlijst voor mechanische verwerking.
- Vervolgens worden omslagen, inleidende brieven, enquêteformulieren en retourenveloppen gedrukt.
- Als derde stap worden de enquêtes verzonden. Elke respondent zal een zakomslag toegestuurd krijgen met een enquêteformulier, een retourenvelop en een gepersonaliseerde link. De retourenveloppe toont de naam van IDEA Consult of de opdrachtgever, maar de postbus van Checkmarket.
- De respondenten kunnen via hun persoonlijke link de enquête online invullen of de enquête op papier invullen en via de retourenveloppe terugsturen.
- De teruggestuurde papieren vragenlijsten worden ingelezen en automatisch opgeladen in de enquêteresultaten.
- Handgeschreven antwoorden op open vragen worden als afbeelding opgeladen via speciale software. Deze kunnen dan door IDEA worden verwerkt en waar nodig toegevoegd.

Om de respons te verhogen en ons te verzekeren van genoeg respondenten voorzien we echter ook incentives, bv. het winnen van 10 fnac-bons ter waarde van 15 €.

Stap 2: Verwerking van de resultaten

Nadat de enquête bij de begunstigen werd uitgevoerd, zullen de resultaten statistisch verwerkt worden. Binnen het evaluatieteam is er een uitgebreide expertise aanwezig voor de verwerking van resultaten van enquêtes. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het SAS of stata software-pakket. Medewerkers van IDEA Consult hebben in verschillende andere opdrachten een uitgebreide ervaring opgebouwd met deze statistische software en het maken van relevante koppelingen met het oog op het beantwoorden van de evaluatievragen.

Deze resultaten presenteren we in voor de stuurgroep *eind maart* aan de hand van overzichtelijke grafieken en tabellen.

3.3.3 *Resultaat*

Het resultaat van deze fase is een overzichtelijk beeld van de antwoorden van de respondenten omtrent het opleidingskrediet, weergegeven in een tabellenboek.

3.4 Fase 4: Verwerking van de resultaten en rapportage

Aan de hand van de resultaten van de literatuur analyse en de bevraging bij begunstigen van het opleidingskrediet wordt er in een laatste stap het eindrapport uitgeschreven. Dit rapport zal een antwoord geven op de verschillende onderzoeksvragen door in te gaan op:

- Het profiel van de begunstigen van het opleidingskrediet;
- De motieven en hindernissen om het opleidingskrediet te gebruiken;
- De plaats van het opleidingskrediet te bepalen binnen het veld van diverse opleidingsinstrumenten;
- Een idee te hebben van de impact van het instrument.

Het concept eindrapport wordt in een vergadering met de stuurgroep voorgesteld en besproken. Het rapport zal één week voor de vergadering naar alle leden van de stuurgroep ter voorbereiding bezorgd worden. De opmerkingen en suggesties van de stuurgroep zullen in de finale versie van het rapport verwerkt worden.

Een **elektronische versie en één gedrukt exemplaar** van het eindrapport zullen aan het departement WSE bezorgd. Daarnaast zal een Nederlandstalige en Engelstalige samenvatting worden voorzien de welke respectievelijk maximum 5 en 2 pagina's zullen bedragen.

4 TIJDSHEMA EN FINANCIËEL PLAN

4.1 Tijdschema

In het bestek zijn een aantal expliciete data opgenomen die leidend zijn voor de planning van het project, namelijk:

- de opdracht start op 3 december 2012;
- de opdracht dient te zijn afgerond op 30 april 2013.

Tabel 3: Tijdschema project

	december	januari	februari	maart	april
Fase 1: Voorbereidende fase					
1.1 Startoverleg	†				
1.2 Literatuur studie					
1.3 Analyse van admin. gegevens					
Fase 2: Voorbereiden van de enquête					
2.1 Verzamelen contactgegevens					
2.2 Opstellen vragenlijst			†		
Fase 3: Uitvoeren en verwerken van enquête					
3.1 Uitsturen van de enquête					
3.2 Verwerking van de resultaten					†
Fase 4: Eindrapportage					
4.1 Opmaak rapportage					†

† : Overlegmoment; 📄 : Rapportage

Overlegmomenten:

- startvergadering (*begin december*): tijdens dit overlegmoment is er een kennismaking, een bespreking van het plan van aanpak en het overlopen van de beschikbare gegevens.
- voorbereidende evaluatie (*begin februari*): tijdens dit overleg wordt de vragenlijst besproken en aangevuld voor de lancering van de enquête.
- tussentijdse rapportering (*eind maart*): in deze vergadering wordt een bespreking gehouden van de enquête resultaten.
- Eindrapportering (*half april*): in dit overleg wordt het finale rapport en becommentarieerd voor verdere aanpassingen.

Naast de formele contacten met de opdrachtgever die opgenomen zijn in de tabel zal het team ook informeel contact houden met de opdrachtgever (via mails of telefonisch).

5 VALORISATIE

Het valorisatieplan voor de voorgestelde studieopdracht bevat verschillende elementen.

Presentaties van de resultaten van het onderzoek

Om het draagvlak voor het gebruik van het opleidingskrediet te vergroten, kunnen diverse presentaties georganiseerd worden. Het doelpubliek zijn vertegenwoordigers van werkgevers/vakbonden en sectorconsulenten. Daarnaast kunnen een aantal presentaties aangeboden worden bij opleidingsverstrekkers (bv. VDAB, Syntra, Onderwijs, enz.). De resultaten van de studie zijn voor hen een interessante informatiebron, zeker indien de opleidingsprogramma's een beter afstemming vereisen op de verwachtingen van de vraagzijde (d.w.z werknemers).

Publicatie onderzoeksresultaten

De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. Via een artikel in OverWerk (Steunpunt WSE) kunnen de resultaten in de schijnwerpers staan van een breed publiek.

6 EXPERTISE EN KWALITEITSGARANTIE VAN IDEA CONSULT

Hieronder gaan we in op de expertise van IDEA Consult en het team. We bespreken bovendien de kwaliteitsgaranties voor deze opdracht.

Onze expertise wordt onderbouwd met de biostukjes van het team en een selectie van recente IDEA-projectreferenties. In de annex is het CV van de projectverantwoordelijke opgenomen. We zijn er van overtuigd dat we met dit team de opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kunnen uitvoeren.

Op onze website www.ideaconsult.be vindt u meer uitleg over IDEA Consult, onze projecten en onze medewerkers.

6.1 Voorstelling van IDEA Consult

IDEA Consult, gevestigd te Brussel, is een onafhankelijk analyse- en adviesbureau, gespecialiseerd in 'research based consultancy' waarbij onderzoek vertaald wordt naar strategisch advies voor onderneming en overheid. Als kennisonderneming is de aanpak van IDEA Consult gericht op het leveren van hoogwaardige diensten en producten van topkwaliteit. Daartoe wordt gebruik gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde methoden, modellen en instrumenten. De projecten worden uitgevoerd in nauw overleg met de opdrachtgevers. Onafhankelijkheid, creativiteit en resultaatgericht werken staan voorop. IDEA Consult biedt een breed scala van diensten aan: van onderzoek en analyse over concreet advies en strategische planning tot monitoring en evaluatie. Deze expertise strekt zich uit over een aantal strategische domeinen:

- competitiviteit & innovatie;
- arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid;
- regionale en stedelijke ontwikkeling;
- vastgoed en ruimtelijke ordening.

Het domein arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid zal instaan voor de uitvoering van deze opdracht. Binnen het domein hebben we ook een ruime ervaring en expertise met

- De uitvoering van grootschalige enquêtes;
- Kennis van opleidingsinstrumenten en praktijken.

6.2 Voorstelling en expertise van het team

Het domein arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid (ASB) van IDEA Consult heeft een brede en grondige expertise rond de volgende thema's:

- Activerend Arbeidsmarktbeleid: evaluatie van en onderzoek naar activeringsmaatregelen, strategieën van arbeidsmarktbeleid, actoren en partnerschappen in arbeidsmarktbeleid en -maatregelen, ...
- Competentiegericht Arbeidsmarktbeleid: arbeidsmarkt- en competentieprognoses, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, strategieën voor Levenslang Leren, ...
- Flankerend sociaal-economisch beleid: sociaal beleid, inclusief arbeidsmarktbeleid, sociale economie, ...

6.2.1 *Biografie teamleden*

Daphné Valsamis

Daphné is sinds januari 2008 tewerkgesteld bij IDEA Consult als senior onderzoeker in het kennisveld 'Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch beleid'. Daphné is 'Master in Science of Economics', optie econometrie en arbeidseconomie (ULB). Van 2005 tot 2007 werkte ze als onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie van de ULB (DULBEA) in de onderzoeksgroep 'Arbeidsmarkt' en 'Sociale Zekerheid'. Hierdoor heeft ze een brede economische kennis opgebouwd, met nadruk op arbeidseconomie.

Haar specialisatie bij IDEA Consult ligt in onderzoeken omtrent activerend arbeidsmarktbeleid en competentiebeleid. Wat onderzoeksmethodieken betreft heeft Daphné zowel een ruime expertise in kwalitatieve als kwantitatieve onderzoekstechnieken. Via verschillende studies heeft ze een brede ervaring verworven wat het opstellen en het strategisch analyseren van on-

line enquêtes bij particulieren betreft, bvb. gebruikers binnen het dienstencheque-systeem (FOD Waso), uitzendkrachten en jongeren (Federgon), werkzoekenden (Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), enz.

Daphné Valsamis zal fungeren als projectleider in dit project. Een beknopt CV is opgenomen in bijlage.

Maarten Gerard

Maarten Gerard, onderzoeker bij IDEA Consult, is politicoloog en master in de beleideconomie. Hij werkt sinds mei 2010 als onderzoeker bij IDEA Consult in het domein Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid. Hij behaalde in 2008 zijn Master in de Politieke en Sociale Wetenschappen en studeerde in 2010 af als Master in de Beleidseconomie aan de K.U.Leuven. Door de engagementen tijdens zijn studies beschikt hij over een ruime kennis van het Hoger Onderwijslandschap. Als onderzoeker is hij betrokken geweest bij verschillende evaluaties waaronder de evaluaties van het stelsel van de dienstencheques voor de Federale overheid, de evaluatie van het systeem van gesubsidieerde contractuelen in Brussel en de evaluatie van de Strategische Investerings-en Opleidingssteun voor de Vlaamse overheid. Hij voerde ook impact-analyse uit zoals de studie rond impact van maaltijd- en ecocheques in de Belgische economie. Daarnaast was hij betrokken bij verschillende onderzoeken van het Europees Parlement betreffende Sociaal Beleid en Sociale Zekerheid. Hierdoor heeft hij een ruime ervaring in kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Ook is hij vertrouwd met het opstellen van vragenlijsten en het uitvoeren van grootschalige surveys.

Maarten Gerard zal fungeren als onderzoeker in dit project.

An Decoen

An De Coen werkt sinds november 2012 als onderzoeker bij IDEA Consult in het domein Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch Beleid. Nadat ze in 2006 afstudeerde als Handelsingenieur aan de KU Leuven, ging ze er als onderzoeker aan de slag bij de Onderzoeksgroep Personeel & Organisatie (Faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen). Ze werkte er aan een VIONA-project dat focuste op de inzetbaarheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Dat project inspireerde haar om zich verder te verdiepen in de eindeloopbaanproblematiek. Ze startte als onderzoeksassistent HRM bij Thomas More (voorheen Lessius) waar ze haar doctoraatsonderzoek aanvatte. In november 2012 behaalde ze haar doctoraat in de toegepaste economische wetenschappen aan de KU Leuven. Haar onderzoek richt zich voornamelijk op arbeidsmarktthema's als hertewerkstelling en het zoeken naar werk, inzetbaarheid (employability) en de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers.

An Decoen zal fungeren als onderzoeker in dit project.

Ans De Vos

Ans De Vos behaalde haar doctoraat in 2002 aan de Faculteit Economie en Bedrijfsadministratie (Universiteit Gent). Zij heeft een diploma psychologie (KU Leuven) en een bijkomend diploma Human Resource Management (Universiteit Antwerpen). Haar doctoraatsonderzoek focuste op het psychologisch contract bij nieuwe medewerkers, i.e. de verwachtingen die nieuwkomers hebben over de voorwaarden van hun arbeidsrelatie en hoe deze evolueren tijdens de socialisatieperiode. Tijdens haar doctoraatsstudies verbleef zij als doctroal fellow aan de Universiteit van Tilburg. Zij startte haar academische loopbaan aan de Vlerick Leuven Gent Management School, waar zij werkzaam was als associate professor in HRM en loopbaanmanagement.

Zij is momenteel aangesteld als professor binnen Antwerp Management School, waar zij houder is van de SD Worx leerstoel "Next generation work: Creating sustainable careers". In dit kader voert zij onderzoek naar veranderende psychologische contracten, loopbaanverwachtingen van verschillende generaties, en de impact van een innovatief loopbaanbeleid op human capital en bedrijfsuitkomsten. Zij is tevens co-promoter van het "Steunpunt Werk en Sociale Economie" binnen het "Centre for Career Research" en is als research fellow ook verbonden aan de Faculteit Bedrijfskunde van de K.U. Leuven. Tijdens het vorige Steunpunt WSE was zij co-promotor voor de onderzoekslijn "competentieontwikkeling", en begeleidde zij gedurende vijf jaar een longitudinaal project over competentieontwikkeling in organisaties. Loopbaanontwikkeling en -beleid, competentieontwikkeling en het psychologisch contract vormen de rode draad doorheen haar onderzoeksactiviteiten. Daarbij gaat zowel aandacht uit naar de individuele, organisationele en beleidsmatige component.

Binnen Antwerp Management School is zij academisch verantwoordelijke voor het "persoonlijk ontwikkelingstraject" dat de Masters studenten doorlopen in het kader van hun opleiding, met als doel het zelfinzicht en het persoonlijk functioneren van de studenten te begeleiden met het oog op hun toekomstige loopbaan. Haar werk werd gepubliceerd in internationale peer-reviewed tijdschriften waaronder Journal of Organizational Behavior, Journal of Vocational Behavior, Journal of Occupational and Organizational Psychology, en European Journal of Work and Organizational Psychology.

Ans Devos zal in dit project fungeren als expert in competentieversterking.

6.2.2 IDEA-projectreferenties

Als onderbouwing voor onze expertise hebben we een selectie van recente IDEA-projectreferenties gemaakt in lijn met voorliggende offertevraag. Een meer uitgebreide lijst kan op aanvraag ter beschikking worden gesteld, of kan geconsulteerd worden op www.ideaconsult.be. Zoals uit de referenties blijkt, bevindt onze expertise zich op drie vlakken: enquêtering, competentieversterking en kennis de systemen van loopbaanonderbreking.

- **Het financieren van opleidingen in Europa, CEDEFOP, 2011**

Het PPMI (Public Policy and Management Institute) en het FIBS (Institute for Education and Socio-Economic Research) werden door CEDEFOP belast met het uitvoeren van een studie over het financieren van opleidingen in Europa. Het doel van deze studie is om een overzicht te voorzien en de werking te analyseren van kosten-delende instrumenten die gebruikt worden door 27 EU lidstaten om volwassenonderwijs te financieren en om beleidsaanbevelingen te voorzien. De studie omvat privé (werkgever en werknemer die kosten delen) en publiek-privé (overheid en werkgever/werknemer/individu dat kosten deelt) financieringsschema's van volwassenonderwijs.

- **Het gebruik van educatief verlof, Cedefop - European Centre for the development of Vocational Training, 2011**

In het kader van een studie voor CEDEFOP rond verlof en vrijstellingen voor training en opleiding heeft IDEA Consult de maatregel van Educatief verlof geanalyseerd in België, in opdracht van het Public Policy and Management Institute. Het wetgevende kader voor de maatregel werd geanalyseerd, net als de actoren, het type opleidingen, het toepassingsbereik, de financiering en het bereik van de maatregel in de werknemerspopulatie. Vervolgens werd via een vragenlijst de mening van de publieke instanties, de vakbond, de werkgevers en een onafhankelijk expert gevraagd over het succes van de maatregel.

- **EVC in het volwassenenonderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, 2010 - 2011**

De Vlaamse Overheid beoogt een geïntegreerd beleid te voeren rond 'Eerder Verworven Competenties' of EVC in het Onderwijs. Dit zowel in het hoger als in het volwassenenonderwijs. De toepassing van EVC in het volwassenenonderwijs kan leiden tot verkorte leertrajecten en kan hiermee zowel de toegankelijkheid als de kostenefficiëntie verhogen. EVC is bovendien een belangrijk instrument voor kansengroepen zoals oudere werknemers en werkzoekenden met ervaring en kortgeschoolden met relevante competenties. De overheid heeft momenteel echter een beperkt zicht op de huidige praktijken in de centra voor volwassenenonderwijs. Daarom voert IDEA Consult een probleemverkennde studie uit naar EVC praktijken in het volwassenenonderwijs. Deze studie beoogt de huidige praktijk van EVC-procedures, -methodieken en -instrumenten in het volwassenenonderwijs in kaart te brengen alsook een analyse te maken van de sterke punten en knelpunten van de huidige EVC-praktijken in het volwassenenonderwijs.

- **Evaluatie van de LIO-baan, Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2009 - 2010**

De Vlaamse onderwijsoverheid geeft met de grondige hervorming van de lerarenopleiding (sinds 2006) impulsen om de condities voor toekomstige en beginnende leraren te stimuleren. Dit gebeurt onder meer door veel aandacht te besteden aan de praktijkervaring van de leraren-in-spe, mentormiddelen te voorzien voor ondersteuning en een continuüm te garanderen via een leraar-in-opleiding of LIO-baan. Dergelijk LIO-statuuat maakt het mogelijk om de praktijkcomponent van de specifieke lerarenopleiding te voltooien via een inservicetraining en zorgt voor een meer soepele overgang van leren naar werken. IDEA Consult maakt de evaluatie van het systeem van LIO-banen tijdens de 3 schooljaren van 2007-2010). We komen hierbij tot een ruimer inzicht in de bekendheid, het bereik, de inhoud en

organisatie, de kwaliteit en de samenwerking die voortstroomt uit deze opleiding. Speciale aandacht wordt geschonken aan de zij-instromers (profiel, motivatie, ...) die dit traject volgen.

- **Studieopdracht in het kader van het OESO-project “Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)”, Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2009-2010**

Sinds januari 2007 is de OESO gestart met een project rond “Vocational Education and Training (VET)” (Beroepsonderwijs en –opleidingen). Dit project heeft als doel bestaande modellen en systemen voor VET in verschillende landen in kaart te brengen. In het kader van dit project, en in opdracht van de Vlaamse Overheid - Departement Onderwijs en Vorming, is IDEA Consult verantwoordelijk van het voorbereidende achtergrondrapport over VET in Vlaanderen. Er wordt specifiek gekeken naar de plaats van praktijkgericht onderwijs in deze opleidingen, de financiering, leerwegen, kwalificatieraamwerken en linken met de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gezocht naar tekorten in het aanbod, in de instrumenten, en in de beleidsmaatregelen (o.m. regelgeving, financiering), waarbij de modellen worden getoetst op hun effectiviteit, nut en billijkheid. Hiervoor wordt zowel gebruik gemaakt van kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethodieken.

- **Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010**

De Lissabon-agenda heeft Europese landen gewezen op de noodzaak om toekomstige veranderingen in de vereiste competenties beter te anticiperen. Vlaanderen beschikt op dit ogenblik niet over een methode of instrument dat (middel-)lange termijn arbeidsmarkt- en competentieprognoses oplevert. Het doel van dit onderzoek is op basis van relevante, Europese studies een methode voor Vlaanderen voor te stellen. Deze informatie is cruciaal om de aanbodzijde beter af te stemmen op de behoeften van de vraagzijde en de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verminderen. In een tweede fase zal het voorgestelde instrument uitgevoerd worden voor de case van de logistieke sector in Antwerpen.

- **Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU, 2009**

In dit onderzoek gaan we op zoek naar goede praktijken in de EU wat betreft beroepsopleiding voor uitzendkrachten. Vooreerst worden de profielkenmerken van de uitzendkrachten en de opleidingsinitiatieven voor uitzendkrachten in de verschillende EU-lidstaten in kaart gebracht. 5 EU-landen hebben een opleidingsfonds voor hun uitzendkrachten ontwikkeld en zijn dus voorlopers wat de opleiding voor uitzendkrachten betreft (nl. Frankrijk, België, Nederland, Spanje en Oostenrijk). Deze goede praktijkvoorbeelden werden meer in de diepte geanalyseerd om hieruit leereffecten te halen die internationaal overdraagbaar zijn.

- **Strategische evaluatie Outplacement, Federgon, 2012**

Outplacement slaat op begeleidende diensten om ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe betrekking of bij het opstarten van een activiteit als zelfstandige. Outplacement krijgt de laatste jaren een steeds prominentere plaats toegewezen als instrument in het door de Federale en regionale overheden aangestuurd activeringsbeleid. De kennis over het functioneren van de outplacementmarkt enerzijds en de kennis over de aanpak, de inhoud en resultaten van de outplacementbegeleiding blijven echter beperkt. Op vraag van Federgon trachten we in dit onderzoek de praktijk van outplacement in België beter in kaart te brengen. Meer specifiek verwerft dit onderzoek inzicht in de inhoud en resultaten van outplacement. Dit wordt gedaan aan de hand van een grootschalige enquête bij meer dan 2.000 outplacementkandidaten.

- **Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2004-2012**

IDEA Consult heeft de voorbije acht jaar de jaarlijkse evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en –banen uitgevoerd. In het elk evaluatieonderzoek wordt onder meer aandacht besteed aan de omvang van het dienstencheque-systeem. Hierbij worden de drie betrokken actoren geanalyseerd, met name de gebruikers, de ondernemingen en de werknemers. Afhankelijk van de focus van elk rapport werden grootschalige enquêtes georganiseerd bij werknemers, gebruikers en/of ondernemingen.

- **Profiel- en imago-onderzoek uitzendarbeid, Federgon, 2009, 2011**

Op basis van grootschalige enquêtes heeft IDEA Consult het profiel van uitzendkrachten meermalig geanalyseerd. Naast de profiel- en tewerkstellingskenmerken van de uitzendkrachten wordt aandacht besteed aan het professioneel verleden van uitzendkrachten, hun imago en tevredenheid over uitzendarbeid, hun motieven om als uitzendkracht te werken en hun professionele ambities. Op basis van de resultaten van de profielanalyse, wordt bovendien een clustering gemaakt van de uitzendkrachten volgens hun kenmerken en motieven om uitzendarbeid te verrichten. Diverse groepen van uitzendkrachten worden geïdentificeerd. Tot slot wordt in deze studie ook aandacht besteedt aan de profiel- en tewerkstellingskenmerken, het imago en tevredenheid van uitzendkrachten per uitzendbureau.

- **Evaluatie van de impact van het systeem voor loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2004-2005**

Deze studie draagt bij tot de evaluatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2005, een initiatief van de Europese Commissie. Het doel van de studie is een impactanalyse van de beleidsmaatregelen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet. De impact wordt op micro-niveau gemeten, namelijk de invloed op het arbeidsvolume en het loopbaanpad van de loopbaanonderbreking. Op macro-niveau wordt gepeild naar de impact op de werkzaamheidsgraad in België. Tenslotte wordt gekeken naar de bijdrage van deze maatregel tot de Europese Werkgelegenheidsstrategie, en hoe deze versterkt kan worden. De impactevaluatie gebeurt hoofdzakelijk aan de hand van empirisch onderzoek.

6.3 Kwaliteitsgaranties

De uitvoeringskwaliteit van dit project steunt op een geheel van elkaar versterkende bouwstenen, zoals uitgewerkt in de verschillende onderdelen van deze offerte. In het bijzonder wensen we hierbij volgende speerpunten in onze aanpak te onderstrepen om een kwaliteitsvolle uitvoering van het project te garanderen:

- Het team dat instaat voor deze opdracht beschikt over de nodige competenties voor een geslaagde uitvoering van de opdracht.
- Er is een gedetailleerd plan van aanpak uitgewerkt dat als leidraad zal fungeren voor de projectuitvoering.
- De projectleider, Daphné Valsamis, zal zorgen voor een optimale samenwerking en communicatie met de opdrachtgever gedurende de ganse looptijd van het project.
- De opdracht zal uitgevoerd worden in nauw overleg met de opdrachtgever en dit zowel via de formeel voorziene overlegmomenten als via informele contacten.

ANNEX 1: CV DAPHNE VALSAMIS

PERSONALIA

Naam	Daphné Valsamis IDEA Consult Kunstlaan 1-2, bus 16 1210 Brussel t: ++32 2 282 17 81 f: ++32 2 282 17 15 daphne.valsamis@ideaconsult.be www.ideaconsult.be
Geboortedatum en -plaats	30 Oktober, 1983; Brussel (België)
Nationaliteit	Grieks

OPLEIDING

Instelling	Universit� Libre de Bruxelles, België
Datum:	2005-2007
Diploma	Master of Science in Economics
Graad	Onderscheiding
Thesis	Inter-industry wage differentials in Belgium, the Czech Republic, Norway and Spain
Instelling	Universit� Libre de Bruxelles, België
Datum:	2001-2005
Diploma	Licenciaat in Economische Wetenschappen
Graad	Grote onderscheiding
Thesis	De relatie tussen collectieve onderhandelingen en macro-economische resultaten in geïndustrialiseerde landen

BEROEPSERVARING

Datum	Januari 2008 – ...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Senior Researcher
Omschrijving	Onderzoek en evaluatie in het domein van de arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid
Datum	Oktober 2005 – December 2007
Plaats	Universit� Libre de Bruxelles (ULB) F.D. Rooseveltlaan 50, 1050 Brussel
Functie	Onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie, ULB (DULBEA)
Omschrijving	Onderzoeker bij Professor R. Plasman and Professor F. Rycx rond de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid

TALENKENNIS

	Spreken	Lezen	Schrijven
Frans	5	5	5
Nederlands	4	4	4
Engels	4	4	4
Grieks	3	3	3
Duits	1	2	1

5=moedertaal 4=vloeiend 3=werktaal 2=conversatie 1=noties

COMPUTERKENNIS

- Statistische software: STATA, SAS, E-views, Limdep, Matlab
- Microsoft Office toepassingen
- Online surveytools

OPLEIDINGEN

- Opstellen van vragenlijsten voor enquêtes, Inge Pasteels (UA), Mei 2012.
- Intensieve training Engels, Lerian-Nti Languages, december 2010-januari 2011.
- Cursus presentatietechnieken 'Deliver presentations with impact', Inter-ActiveMinds, Oktober 2010.
- Cursus timemanagement 'Meer dingen gedaan krijgen met minder tijd en stress', Leuven.Inc, Juli 2010.
- Cursus Project Management – Coaching vaardigheden, UAMS, Juni 2010.

- Cursus business writing 'Schrijf effectieve en krachtige (Engelse) documenten', Leuven.Inc, September 2009.

PROJECTREFERENTIES

- Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2012.
- Strategisch evaluatie outplacement, Federgon, 2012.
- Evaluatie van de regeling met betrekking tot de gesubsidieerde contractuele personeelsleden (GECO's) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Benoît Cerexhe, minister van Tewerkstelling, 2011-2012.
- Ontwikkeling van een inventaris van de bestaande Brusselse statistieken en van een selectie van te ontwikkelen relevante statistieken voor het Brussels hoofdstedelijk gewest, Instituut voor Brusselse statistieken, 2011-2012.
- Profiel- en imago-onderzoek uitzendarbeid 2011, Federgon, 2011-2012.
- Onderzoek naar instroom,- doorstroom- en uitstroombeleid van bedrijven 2011, Hoe reageren bedrijven op de huidige arbeidsmarkttuitdagingen?, 2011-2012.
- Comparative Study on individualised delivery schemes in employment policies, Eureval, 2011.
- Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven: de mening van werknemers en werkgevers, VBO, 2011.
- Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2011.
- De macro-economische impact van maaltijdcheques en ecocheques, Sodexo, 2010.
- Regionale verschillen in arbeidsvraag en arbeidsaanbod, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2010-2011.
- Toekomst en talentontwikkeling in de metaalverwerkende sector in Brussel, vzw RTMBrussel- Regionaal tewerstellingsfonds voor de arbeiders van de metaalverwerkende nijverheid van Brussel, 2010-2011.
- Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010.
- Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2010.
- Perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt, Federgon, november 2009 - maart 2010.
- Uitzendkrachten in 2009: profiel-en imago-onderzoek, Federgon, oktober 2009 - februari 2010.
- Analyse van het aanbod van arbeid in de gemeente Vorst en in de buurtgemeentes, Tempo-Team, december 2009.
- Begeleiding van het vormingsfonds dienstencheques, Vorm DC, november 2009.
- Studieopdracht in het kader van het OESO-project "Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)", Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, augustus 2009 - januari 2010.
- Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010.
- Evaluatie van tendering als instrument voor de arbeidsmarktwerking, VDAB, 2009-2010.
- Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2009.
- Ex-Post Evaluation of Cohesion Policy Programmes 2000-2006: the URBAN Community Initiative, DG regio, 2008.
- Measuring and benchmarking the structural adjustment performance of EU industry, European commission Enterprise and industry directorate-general, 2008.
- Research Directorate Peer Review: The new System to follow up the unemployed, Institute for Employment Studies, 2008.
- Peer Review: The Assistance System for Employment of Ukrainians in the Czech Republic, landenexpert voor België, 2008.
- Scan van de impact van het voorontwerp van decreet betreffende het grond- en pandenbeleid (versie 26 juni 2008) op de woningmarkt in Vlaanderen, Vlaamse Confederatie Bouw en Beroepsvereniging van de Vastgoedsector, 2008.
- Een interimjob: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?, VIONA Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2008.
- Enquête Sociaal overleg 2009-2010, PDOK vzw, 2008.
- Het stelsel van de dienstencheques in België, Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2008.
- Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU, Eurociett, 2008.

- Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2008.
- Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, European Commission, DIRECTORATE GENERAL Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008.
- Onderzoek naar de betrokkenheid van werkzoekenden met het Contract voor beroepsproject van de Actiris, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Bestuur Economie en Werkgelegenheid, Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie, 2008.

REFERENTIES UIT EERDERE WERKERVARING

- Analyse du financement alternatif de la Sécurité Sociale, DULBEA, 2007.
- Analyse de la dimension régionale du coût du vieillissement de la population, DULBEA, 2007.
- Les prestations familiales: Etats des lieux et analyse de sa défédéralisation, DULBEA, 2007.
- La régionalisation de la politique d'emploi: une analyse des positions flamandes, DULBEA, 2007.
- Inter-industry wage differentials in Eastern European countries, DULBEA, 2007.
- L'impact sur les finances communales bruxelloises de la réforme de l'impôt des personnes physiques, DULBEA, 2006.

PUBLICATIES

- Valsamis, D., Vandeweghe B. en Van der Beken, W. (2012), 'Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven'. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., en Gerard M. (2012), 'De dienstencheques: een succesvol maar kostelijk verhaal?'. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., Knotter S., Van Hoed M & Vanhoren, I. (2011), 'Toenemende regionale verschillen op de Vlaamse arbeidsmarkt'. Over.Werk 4/2011.
- Valsamis, D., Valentijn, B., Gerard, M. & Van der Beken, W. (2011), 'Bijkomende tewerkstelling door extra-legale voordelen zoals maaltijdcheques en ecocheques'. Over.Werk 2/2011.
- Valsamis, D. & Vanhoren, I. (2010), 'Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen. Methoden en instrumenten in ontwikkeling'. Over.Werk 1/2010.
- Valsamis, D. & Van Pelt, A. (2010), 'Uitzendarbeit: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?' - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis, D. & Van den Broeck, K (2010), 'De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeit' - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis D. en Peeters A. (2009), 'Dienstencheque-systeem: grens van honderdduizend jobs overschreden', Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2009.
- Devisscher S. en Valsamis D. (2008), 'Is meer ook beter? Een overzicht van de gevolgen van het nieuwe systeem voor de begeleiding en controle van werklozen', Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2008.
- Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), 'Wage differentials across sectors in Europe: an east-west comparison', ETUI-REHS RESEARCH Department, WP 2008.05.
- Magda, M., Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), 'Wage Differentials across Sectors in Europe: An East-West Comparison', IZA DP No. 3830.

ACTIEVE DEELNAME AAN CONFERENTIES

- Presentatie 'onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques' in het kader van het evaluatiecertificaat, Universiteit Luik.
- Lunchseminarie, 'Wacht u nog steeds op de witte raaf?', presentatie onderzoek 'werving- en retentiebeleid van bedrijven', 5 juni 2012.
- Presentatie 'onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques' in het kader van een les omtrent 'evaluatie van beleid' voor 3^{de} jaarstudenten Politieke Wetenschappen, Universiteit Luik.
- Studievoormiddag 'Regionale verschillen in arbeidsvraag en - aanbod', Stadhuis Gent, december 2011.
- Lunchcauserie, 'De Vlaamse arbeidsmarkt in subregionaal/lokaal perspectief', WSE, 6 december 2011.
- WSE Arbeidsmarktcongres 2010, 'Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses'.
- Zomeracademie ACV 2010, 'Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques 2009'.
- SERR Gent en Rendom Gent, info- en ervaringsuitwisselingssessie voor dienstencheque-ondernemingen, 'Je medewerkers motiveren? Geef ze goesting!'.
- Matinée d'études du 9 mars 2010 du Comité provincial de liège de promotion du travail, 'Les titres-services ont le vent en poupe : quelles conséquences ?'

ANNEX 2 : BIJLAGEN BIJ HET STAPPENPLAN

In onderstaande box zijn enkele voorbeelden van relevante literatuur opgenomen.

Box 2: Voorbeelden van relevante literatuur

- CEDEFOP, Payback clauses in Europe: supporting company investment in training, Publications Office of the European Union, 2012
- CEDEFOP, Vocational education and training is good for you: The social benefits of VET for individuals, Publications Office of the European Union, 2011
- Chao, R., Understanding the Adult Learners' Motivation and Barriers to Learning, European society for Research on the education of adults, 2009.
- Chapman, J. et al, Lifelong Learning, Participation and Equity Lifelong Learning Book Series Volume 5, 2006.
- Dench, S. en Regan, Jo, Learning in later life: motivation and impact, Institute for Employment Studies, 2000

Bron: IDEA Consult

In onderstaande tabel is een eerste voorstel van vragenlijst opgenomen.

Tabel 4: Eerste aanzet vragenlijst bij begunstigden van een opleidingskrediet

Topic	Potentiële vragen
Profielkenmerken	<ul style="list-style-type: none"> Wat is uw geslacht? Wat is uw leeftijd? Wat is uw gezinssituatie? (Partner, kinderen)
Kenmerken van de opleiding	<ul style="list-style-type: none"> Wanneer hebt u een aanvraag gedaan voor een opleidingskrediet? Bij wie hebt u opleiding gevolgd of bent u aan het volgen? (VDAB, opleidingsfonds, erkende instelling,...) Welke opleiding hebt u gevolgd?
Toeleiding	<ul style="list-style-type: none"> Hoe bent u ertoe gekomen een bijkomende opleiding te volgen? (op eigen initiatief of via een externe oorzaak) Via welke externe oorzaak bent u ertoe gekomen een bijkomende opleiding te volgen? (bv via loopbaanbegeleiding, via de werkgever, via contact met sectoraal opleidingsfonds...)
Motieven	<ul style="list-style-type: none"> Waarom hebt u ervoor gekozen om een opleiding te volgen? (bijkomende competenties, in aanmerking komen voor andere functie, ander job, persoonlijke ontplooiing,...) Waarom hebt u ervoor gekozen om een opleidingskrediet aan te vragen? (voordeligste instrument, best te combineren met gezin, had al tijdskrediet aangevraagd)
Faciliterende factoren	<ul style="list-style-type: none"> Welke factoren hebben uw aanvraag voor opleidingskrediet positief beïnvloed? (houding werkgever, ondersteuning familie/vrienden, ondersteuning collega's, promotiekans,...)
Hindernissen en drempels	<ul style="list-style-type: none"> Wat was voor u de belangrijkste hindernis om het opleidingskrediet aan te vragen? (een terugval in het gezinsinkomen, desinteresse van de werkgever, de combinatie met loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, de administratieve verplichtingen,...)
Verwachtingen	<ul style="list-style-type: none"> Hoe tevreden bent u over: Opleidingskrediet, Andere opleidingsinstrumenten, Opleidingsaanbieders, Aanbod van opleidingen Wat vindt u het belangrijkste aan een opleiding voor u als werknemer? (de prijs, de flexibiliteit, de locatie, de inhoud ...) Wat voor opleiding zou u het liefst volgen? (Bedrijfsspecifieke opleiding, sectorspecifieke opleiding, generieke opleiding,...)
Impact afgerond)	<ul style="list-style-type: none"> Maakt u gebruik van andere financiële instrumenten ter ondersteuning van uw opleiding? Welke? (Betaald educatief verlof, opleidingscheques, loopbaanbegeleiding, andere,...) Waarom maakt u geen gebruik van andere instrumenten? (Niet gekend, kan niet in mijn situatie, te omslachtig, niet goedgekeurd door werkgever,...)
(indien)	<ul style="list-style-type: none"> Welk effect heeft de opleiding gehad op uw huidig functioneren? Welk effect heeft de opleiding gehad op uw loopbaan perspectieven? (promotie, andere functie, geen effect,...)

Bron: IDEA Consult