



VIONA-OPROEP VOOR EEN STUDIEOPDRACHT, 12/11/2012

COMPETENTIEVERSTERKING MET AANMOEDIGINGSPREMIES / OPLEIDINGSKREDIET

1. Probleemstelling

Competentieversterking over de loopbaan wordt steeds belangrijker op een arbeidsmarkt waar er een verschuiving plaatsheeft van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid.

In Vlaanderen kunnen mensen hun loopbaan tijdelijk en vrijwillig onderbreken om opleiding te volgen. In deze periode kunnen ze in de privé sector en in de social profit sector een opleidingskrediet ontvangen binnen het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies.

Ook in de openbare sector wordt loopbaanonderbreking opgenomen voor het volgen van een opleiding en geeft dit ingeval van erkende opleidingen recht op een verdubbelde premie. Een periode van loopbaanonderbreking leent zich goed om competenties bij te spijkeren of om de loopbaan te heroriënteren. We hebben echter weinig zicht op het profiel van deze mensen, hun gemaakte opleidingskeuzes, hun verwachtingen en de drempels die ze ondervinden. Het doel van dit onderzoek is het verwerven van een grondig inzicht in de gebruikers van het opleidingskrediet en hun motieven om er al dan niet gebruik van te maken. De participatie schommelt momenteel tussen de 1 en 3% naargelang het personeelslid behoort tot de privésector, de overheid of de social profit. Dit onderzoek draagt bij aan een meer coherente visie op het gefragmenteerd veld van diverse opleidingsincentieven (opleidingstijd via aanmoedigingspremies-opleidingskrediet; betaald educatief verlof; opleidingscheques, ...)

2. Onderzoeksvragen

Via een telefonische bevraging bij de gebruikers van het opleidingskrediet wordt gevraagd naar volgende zaken:

1. Wat is het profiel van de gebruikers van het opleidingskrediet, mogelijks in vergelijking met de gemiddelde werknemer (geeft al zicht op mogelijke knelpunten)?
2. Wat zijn de motieven van de loopbaanonderbreker om het opleidingskrediet aan te vragen en om opleiding te gaan volgen? Welk type opleiding volgen zij? Gaat het over een opleiding die de loopbaanmogelijkheden in het bedrijf vergroot in dezelfde functie dan deze die men uitvoerde voor de loopbaanonderbreking, met het oog op een nieuwe functie in het bedrijf, met het oog op jobheroriëntatie naar een ander bedrijf of gewoon met het oog op verdere persoonlijke ontplooiing; op eigen initiatief, op vraag van werkgever?
3. Wat zijn mogelijke drempels en weerstanden? Mogelijke drempels zijn bv. een serieuze terugval in het gezinsinkomen cfr. hoogte van de premie; desinteresse van de werkgever/ werknemer (misschien eerder geïnteresseerd in zorgkrediet dan in opleidingskrediet?, misschien ziet hij het belang niet in van competentieversterking of juist wel?,...). Speelt de aard van de competenties een rol bij het participeren aan opleiding?

4. Wat zijn faciliterende factoren ? bv. houding van de werkgever, link tussen opleiding en kansen binnen het bedrijf,...
5. Hoe werden personen toegeleid naar de opleiding ? Via loopbaanbegeleiding, via eigen initiatief, via de werkgever, via contact met sectoraal opleidingsfonds,....
6. Wat zijn de verwachtingen van de werknemer ten aanzien van de opleidingsmarkt ? Hoe dient het aanbod er inhoudelijk en organisatorisch uit te zien bv. informatie; inhoud van het aanbod (bedrijfs specifiek, sectorspecifiek, generieke competenties), fysieke inplanting, bereikbaarheid, kostprijs, openingsuren, etc.
7. Wat zijn de verwachtingen van de werknemers ten aanzien van het brede veld van opleidingsinstrumenten die opleiding stimuleren ? (betaald educatief verlof, opleidingskrediet, opleidingscheques, loopbaanbegeleiding,....) Maken ze gebruik van andere (financiële) instrumenten ?
8. Heeft de opleiding effect gehad op de loopbaan perspectieven? (promotie, mobiliteit,...) (een deel van de bevroegde heeft de opleidingen reeds afgerond)

3. Beleidsrelevantie

Competentieversterking over de loopbaan wordt steeds belangrijker op een arbeidsmarkt waar er een verschuiving plaatsheeft van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid.

Deze studie is niet overlappend met een eerder verricht onderzoek naar competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit. In deze laatste studie werd het onderzoek gefocust op tijdelijke werkloosheid en op sectorale initiatieven/best practices rond competentieversterkende acties tijdens perioden van technische werkloosheid. De focus was ook sterk gericht op de werkgever (websurvey bij werkgevers).

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op maandag 26 november 2012 om 12u worden ingediend.

De Stuurgroep VIONA zal tegen eind november 2012 een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk.

Begin december zullen de projectindieners worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.

Het project dient dit jaar nog op te starten. Uiterlijk op 30 april 2013 dient het definitieve eindrapport te worden opgeleverd aan de opdrachtgever.

5. Kandidaatstelling

Projectvoorstellen bevatten een inhoudelijk en een financieel onderdeel en beantwoorden aan de richtlijnen die u in bijlagen bij de oproep vindt. In die bijlagen vindt u tevens informatie over de selectiecriteria en -procedure en over de financiële en administratieve opvolging van het project.

6. Informatie

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij mevrouw Lieve De Lathouwer, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 09 59, lieve.delathouwer@wse.vlaanderen.be).

Bijlage 1 bij VIONA-projectoproepen voor studieopdrachten

SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE

1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrappering) werd destijds binnen het VESOC en in het kader van de Vlaamse werkgelegenheidsconferentie in het protocol van 17 maart 1993 als volgt vastgelegd:

- Het verwerven van wetenschappelijke betrouwbare kennis over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt opdat men verantwoorde beleidskeuzes kan maken (vaststellen, registreren en onderzoeken van de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt teneinde het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen de nodige wetenschappelijke ondersteuning aan te bieden).
- Een impuls geven aan wetenschappelijk onderzoek (komen tot een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak van het beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek op het domein van de arbeidsmarkt).

Naar aanleiding van een nieuwe oproep voor de steunpunten beleidsrelevant onderzoek in 2011 (die leidde tot o.m. de erkenning van het nieuwe Steunpunt WSE), werd het model voor strategisch arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen (“Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek”) begin 2012 hertekend. Onder de adviserende bevoegdheid van de Stuurgroep VIONA respectievelijk de Stuurgroep Steunpunt WSE lopen twee complementaire initiatieven: het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma en de werkpakketten binnen de vier thematische onderzoekslijnen (Arbeidsmarktmonitoring, Activerend Arbeidsmarktbeleid, Sociale Economie en Transitionele Loopbanen) van het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Verder wordt ook onderzoek betreffende de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen en ander relevant strategisch arbeidsmarktonderzoek maximaal ontsloten binnen het Vlaamse programma.

Binnen dit model worden de VIONA-middelen doorheen het jaar en op meerdere tijdstippen ingezet voor het uitbesteden van studieopdrachten (SO) of onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten (O&O) met het oog op wetenschappelijke ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid. Op het programma Werkgelegenheid is in 2012 in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 373.000 € beschikbaar voor SO en O&O-opdrachten. Die opdrachten zijn complementair aan de opdrachten die het Steunpunt WSE opneemt.

De projectoproepen in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma worden beheerd door het departement Werk en Sociale Economie. De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, de heer Philippe Muylers, keurt -rekening houdend met het advies van de Stuurgroep VIONA- de VIONA-oproepen en -projecten goed.

2. MODALITEITEN EN GUNNINGPROCEDURE

2.1 De deelnemers

Oproepen voor studieprojecten staan open voor onderzoekers en onderzoeksgroepen uit de universiteiten en hogescholen én voor andere (onderzoeks)instellingen.

2.2 De projectvoorstellen

Een projectvoorstel dient deze elementen te bevatten:

- 1) titel van het studieproject
- 2) vermelding van de promotor(en): naam, instelling, onderzoekseenheid, contactadres, telefoonnummer en e-mailadres
- 3) een omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)
- 4) een gedetailleerd tijdschema
- 5) een financieel plan per kalenderjaar en een verduidelijking van de additionele financiering (facultatief); de financiering van studieopdrachten door VIONA bedraagt altijd minder dan 65.000 euro (exclusief BTW)

Voor deze studieopdracht wordt als richtprijs een bedrag van maximaal 50.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.

- 6) een beschrijving van de wijze waarop de studieresultaten zullen worden gevaloriseerd en bekend gemaakt; in de begroting moet expliciet een bedrag voor de valorisatie worden voorzien
- 7) een beknopt curriculum vitae van de onderzoeksverantwoordelijken (max. 3 blz. per persoon), met vermelding van de relevante lopende onderzoeksprojecten (met naam van de financierende organisatie en einddatum van het onderzoeksproject) en de vijf belangrijkste publicaties.

2.3 Evaluatie en selectie van de projectvoorstellen

De ingediende voorstellen worden beoordeeld op hun beleidsmatige relevantie.

De beoordeling van de beleidsmatige relevantie gebeurt door de Stuurgroep VIONA.

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

De evaluatie en selectie verlopen als volgt:

- de stemgerechtigde stuurgropleden 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 stuurgropleden 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 stuurgropleden vrij om bij elk voorstel, ongeacht de score, suggesties

voor bijsturing te formuleren.

Enkel voorstellen met een gemiddelde score B+ of meer worden aan de Stuurgroep VIONA voorgelegd. De Stuurgroep beslist via schriftelijke procedure of tijdens een vergadering en rekening houdend met de beleidsscore welk voorstel ze aan de minister voor gunning adviseert. Voorstellen kunnen een hoger gewicht krijgen al naargelang de geplande valorisatie-initiatieven. Indien de minister akkoord gaat met het advies, wordt het voorstel gegund volgens de regels van de overheidsopdrachten.

2.4 Kandidaatstelling

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

Bijlage 2 bij VIONA-projectoproepen voor studieopdrachten

FINANCIËEL PLAN EN RAPPORTERING

In deze bijlage worden de richtlijnen voor de budgetplanning van projectvoorstellen en de inhoudelijke en financiële rapportering door de promotoren toegelicht.

1. KWALIFICATIE VAN DE OPDRACHT

Binnen het VIONA-onderzoeksprogramma maken we een onderscheid tussen twee soorten dienstenopdrachten, nl. studieopdrachten en O&O-opdrachten. Deze oproep betreft een **studieopdracht**.

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

Voor deze studieopdracht wordt als richtprijs een bedrag van maximaal 50.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.

2. FINANCIËLE RAPPORTERING

In het financieel plan en de financiële rapportering van VIONA-projecten maken we een onderscheid tussen drie soorten kosten.

- **Loonkosten wetenschappelijk personeel:** raming in het financieel plan op basis van geschatte onderzoekersmaanden en bij afrekening op basis van *bewijsstukken* van de personeelskost voor wetenschappelijk personeel dat daadwerkelijk werd ingezet op het project.
- **Persoonsgebonden werkingskosten:** werkingsmiddelen, administratieve ondersteuning en universitaire overhead. De persoonsgebonden werkingskosten worden *forfaitair* begroot en afgerekend *op maximaal 33%* van respectievelijk de begrote en de reële personeelskosten wetenschappelijk personeel en omvat de overhead van maximum 10% die de universiteiten gewoonlijk aanrekenen.
- **Projectspecifieke werkingskosten:** exceptionele en projectspecifieke werkingsmiddelen (bv. kosten voor een grootschalige survey (postenquête, webbevraging, ...), kosten buitenlandse studiereis,...). Het betreft uitzonderlijke kosten waarvoor een specifiek budget moet worden uitgewerkt. Die kosten zijn inherent aan de opdracht en zijn altijd te bewijzen. Ze worden in detail begroot in het voorstel en afgerekend op basis van bijhorende *bewijsstukken*.

Bij de afrekening wordt de mogelijkheid voorzien van een transfer van de persoonsgebonden werkingskosten naar de loonkosten wetenschappelijke personeel ten bedrage van maximum 10 % van de oorspronkelijk voorziene werkingsmiddelen en dit op voorwaarde dat het globaal aanvaarde projectbudget behouden blijft.

Bv.: voor een VIONA-project met een aanvaarde projectbegroting van 99.750 euro bestaande uit 75.000 euro aan personeelskosten en 24.750 euro (33% van 75.000 euro) aan werkingskosten, mag maximaal 2.475 euro worden getransfereerd van de werkingsmiddelen naar de personeelskosten. Op die manier kunnen hogere personeelskosten dan begroot worden opgevangen, bijvoorbeeld na aanwerving van een meer gekwalificeerde en ervaren onderzoeker dan aanvankelijk verhoopt.

De opdrachtnemer zal aan de opdrachtgever **na afloop van het project (dit is de einddatum in het contract) een financiële eindrapportering** (schuldvordering met kopie van de gevraagde bewijsstukken) bezorgen.

Tussentijdse uitbetaling is niet mogelijk voor studieopdrachten.

Indien het onderzoek door **meerdere instanties** wordt uitgevoerd, treedt **één instantie op als opdrachtnemer**. De opdrachtnemer moet alle facturen en interne verrekeningen bundelen en bij de opdrachtgever indienen.

Voor de loonkosten wetenschappelijk personeel moeten bij de betalingsaanvraag de namen worden vermeld en worden gestaafd d.m.v. loonfiches (indien intern personeel) of facturen én betalingsbewijzen (indien extern personeel).

Uitsluitend kosten gemaakt binnen de uitvoeringsperiode, die is bepaald in de overeenkomst, worden aanvaard.

3. INHOUDELIJKE RAPPORTERING

De opdrachtnemer zal aan de opdrachtgever **na afloop van het project (dit is de einddatum in het contract) een inhoudelijke eindrapportering** bezorgen, samen met een **Nederlandse én Engelstalige samenvatting**.

Het concept van eindrapport wordt besproken op en goedgekeurd door de werkgroep die belast is met de opvolging van het VIONA-project.

Van dit inhoudelijke eindrapport wordt een **elektronische versie (in Word) en één gedrukt exemplaar** aan het departement WSE bezorgd.

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.

4. CONTACTPERSONEN

Financiële en inhoudelijke rapporten moeten worden ingediend op het volgende adres, op de wijze zoals hierboven beschreven:

Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie – Afdeling Werkgelegenheidsbeleid
t.a.v. mevrouw Ann Van den Cruyce (afdelingshoofd)
Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping
1030 Brussel

Inhoudelijke vragen over de concrete opdracht:

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij mevrouw Lieve De Lathouwer, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 09 59, lieve.delathouwer@wse.vlaanderen.be).

Contactpersoon m.b.t. de procedure en inhoudelijke en financiële rapportering:

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