



VIONA-OPROEP VOOR EEN ONDERZOEKS- EN ONTWIKKELINGSOPDRACHT, 8/2/2010

<p>Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers</p>
--

1. Probleemstelling

Mensen in armoede hebben vaak een onregelmatige loopbaan, met een opeenvolging van diverse korte periodes tewerkstelling bij verschillende werkgevers, en tussenpozen van werkloosheid. De korte duur van tewerkstelling gaat soms gepaard met negatieve gevoelens en gevoelens van onmacht, zowel bij de werknemer als bij de werkgever. Werkgevers zijn vaak ook weigerachtig om mensen in armoede aan te werven, misschien omdat ze vooroordelen hebben, of de problematiek van mensen in armoede niet kennen, en daardoor ook geen onnodige risico's willen nemen. Of omdat de nodige ondersteuning niet voorhanden is. Er bestaan een aantal instrumenten die ondersteunend kunnen werken, maar die blijken niet voldoende te zijn, (en niet voldoende gekend te zijn) om de aanwerving te stimuleren en de tewerkstelling duurzaam te maken. Een leven in armoede wordt gekenmerkt door een netwerk van zichtbare en onzichtbare problemen, die vaak een weerslag hebben op het functioneren van mensen in armoede op de werkvloer. De mogelijke problemen, vooroordelen, oorzaken en vooral de oplossingen zijn vandaag onvoldoende gekend. Dit zowel met betrekking tot het coachen, ondersteuning op en naast de werkvloer als op randvoorwaarden, organisatie van werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen... Vandaag zijn verschillende vormen van jobcoaching vaak ontoereikend of niet altijd even succesvol. Mensen in armoede geven aan dat vertrouwensband ontbreekt, waardoor ze met hun problemen, moeilijkheden, vragen... vaak niet bij de jobcoach aankloppen. Dit maakt dat die jobcoach zijn taak niet optimaal kan invullen. Daarnaast staan ook werkgevers niet altijd te springen om een jobcoach over de vloer te hebben. Mensen die langdurig werkloos zijn, en een sterke armoedeproblematiek kennen, zijn vaak erg gemotiveerd om aan de slag te gaan, ook als zelfstandige ondernemer. Ze beginnen met volle moed, maar binnen de kortste keren loopt er iets fout in hun thuissituatie, en blijven ze afwezig of mislukt hun zelfstandig ondernemerschap.. Of ze hadden voor ze aan het werk gingen al een fulltime job met overleven, bezoeken van verschillende diensten (afspraak OCMW, Kind en Gezin, deurwaarders...). Deze verplichtingen en noden stoppen niet vanzelf met het 'aan het werk gaan'.

2. Onderzoeksvragen

Naar de werkende arme:

-Welke begeleidingsvormen kunnen mensen met een ernstig armoedeverleden, en mensen die nog met een aantal armoedegerelateerde problemen worstelen, optimaal ondersteunen zodat tewerkstelling voor hen een duurzaam karakter kan verkrijgen? Welke van de bestaande

instrumenten/werkvormen kunnen mits haalbare en betaalbare aanpassingen doorgevoerd worden op zodanige wijze dat zowel de betrokken organisatie als de werkzoekende versus werkende arme en beter van wordt? - Kunnen er dezelfde begeleidingsvormen worden gehanteerd voor de deelgroepen mensen in armoede: nieuwe mensen in armoede (allochtonen, alleenstaande ouder) versus generatiearmen?

- Kunnen de bestaande werkvloerbegeleidingsmethodieken supported employment, inschakelingcoaching en jobcoaching een antwoord bieden tot ondersteuning van de werknemer in armoede? Zo, neen, waarom niet en welke alternatieve ondersteuningsmethodieken kunnen beter beantwoorden aan de ondersteuningsnoden van mensen in armoede?
- In welke mate vormt de 'gekwetste binnenkant van mensen in armoede' en het bijbehorende gebrek aan zelfvertrouwen, de faalangst, koudwatervrees en het wantrouwen t.o.v. van de samenleving een obstakel om te blijven functioneren in een werkcontext? Welke begeleidingsvormen kunnen deze drempels wegwerken?
- Welke impact heeft de begeleidingsvorm in het regulier bedrijf voor de werkende arme?
- Welke beleidsaanbevelingen kunnen uit dit onderzoek geformuleerd worden voor het beleid Werk, Sociale Economie en het Armoedebeleid?

Naar de werkgevers:

- Welke instrumenten kunnen werkgevers ondersteunen in het duurzaam tewerkstellen van mensen in armoede zodat er een effectieve vertrouwensvolle verbinding gemaakt kan worden met de werknemer met armoedeproblematiek? Wat is hierbij haalbaar voor welk type van onderneming?
- Kunnen de bestaande werkvloerbegeleidingsmethodieken supported employment, inschakelingscoaching en jobcoaching voor de reguliere werkgevers een antwoord bieden op hun vraag van ondersteuning bij de tewerkstelling van de arme? Zo, neen, waarom niet en welke alternatieve ondersteuningsmethodieken kunnen ingezet worden door de werkgevers?
- Welke specifieke en op welke wijze kunnen reguliere werkgevers expertise inkopen? - Kunnen zij hierbij expertise inschakelen vanuit sociale economie (cf. doorstroomverhaal) versus VDAB en haar gespecialiseerde partners van GTB (cf. inschakelingsverhaal)?
- Dient de reguliere werkgever de begeleidingsvorm in het kader van de loopbaanontwikkeling van de arme tijdelijk, periodiek of permanent aan te bieden?
- Aan welke randvoorwaarden dient de reguliere werkgever te voldoen?
- Welke beleidsaanbevelingen kunnen uit dit onderzoek geformuleerd worden voor het beleid Werk, Sociale Economie en Armoedebeleid?
- In welke mate en volgens welke wijze kunnen ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting als expert of consultant ingeschakeld worden voor de begeleiding van de betrokken werknemer in het reguliere bedrijf?
- In welke mate kan een adviserende/bemiddelende instantie (cf. Team Advies en Ondersteuning, TAO, De Link) tegemoetkomen aan de vragen van de werkgevers?

Naar zelfstandig ondernemerschap:

- Welke van de bestaande instrumenten/werkvormen kunnen ingezet worden voor de arme die als zelfstandig ondernemer start?
- In welke mate kunnen ervaringsdeskundigen mensen in armoede ondersteunen die als een zelfstandige ondernemer start?
- In welke mate vormt de 'gekwetste binnenkant van mensen in armoede' en het bijbehorende gebrek aan zelfvertrouwen, de faalangst, koudwatervrees en het wantrouwen t.o.v. van de samenleving een obstakel om als zelfstandige ondernemer te functioneren? Welke begeleidingsvormen kunnen deze drempels wegwerken?

- Welke impact heeft de begeleidingsvorm voor de mensen in armoede die als zelfstandige ondernemer starten/functioneren?
- In welke mate kan een adviserende/bemiddelende instantie (cf. Team Advies en Ondersteuning, TAO, De Link) tegemoetkomen aan de vragen van mensen in armoede die als zelfstandige ondernemer start/functioneert?

3. Beleidsrelevantie

- Dankzij onderzoek dat (o.a. door HIVA, Oases, Vlaams Netwerk) de afgelopen jaren plaatsvond is er een toegenomen kennis over trajecten op maat voor mensen in armoede, we zien de vertaling hiervan ook beleidsmatig. (o.a. Regeerakkoord Vlaamse Regering). Het opzetten van dergelijke trajecten vraagt daarnaast ook beleidsmaatregelen die de effecten daarvan blijvend ondersteunen. Dit voorstel wil daartoe een sterke bijdrage leveren.
- Het ontwikkelen van aanbevelingen en (suggesties voor) instrumenten die de tewerkstelling van mensen in armoede succesvoller en duurzamer kunnen maken. Deze kunnen zowel betrekking hebben op coaching, ondersteuning op de werkvloer als op randvoorwaarden, organisatie van werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen...
- Meerdere doelstellingen uit ViA:
 - * Meer Welvaart en Welzijn: 2 Solidaire open Regio: “Discriminatie is in 2020 uitgebannen, de evenredige arbeidsdeelname is verzekerd en de deelname van alle kansengroepen aan de andere domeinen van de maatschappij is proportioneel tot hun aandeel in de bevolking.”
 - * Meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen: onder 9. Werkzaamheid en 10. Werkbaarheid
- Uit Vlaams regeerakkoord: Doorbraak 2:
 1. Meer instrumenten om bedrijfsinvesteringen mogelijk maken
- Uit Vlaams regeerakkoord Doorbraak 1:

Een duurzaam werkgelegenheidsplan:
 We investeren in duurzame banen zowel in de sociale economie als bij de inschakeling in de reguliere economie.
 Een duurzaam HR -beleid in bedrijven
- Europees beleid

2010 Europees jaar van de armoede. Belgische insteek: focus op wonen, werk en gezondheid.
 Een bredere Europese aanpak armoedeproblematiek en sociale uitsluiting.
- Tgov. het al beschikbare onderzoek situeert de kern van dit onderzoek zich voornamelijk op het vlak van:
 - a. onderzoek naar de begeleidingsnood i.f.v. loopbaan/langdurige tewerkstelling
 - b. onderzoek naar randvoorwaarden en mogelijke ondersteuningswerkvormen voor de werkgevers (invalshoek reguliere werkgever);
 - c. zelfstandig ondernemerschap
 - d. inschakelingopties van ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting in reguliere bedrijven versus sectorniveau.
 - De meerwaarde t.o.v. bestaande onderzoeken armoede/werk situeert zich op het vlak:
 - het beleid: vele inspanningen en maatregelen vandaag in het kader van activering hebben niet beoogde effect doordat werkgevers weinig geneigd zijn mensen in armoede tewerk te stellen. De lacune blijkt duidelijk uit de noden van de EAD projectontwikkelaars diversiteit, aan een sterker argumentarium en uitgebreider assortiment instrumenten ter ondersteuning om werkgevers te overtuigen om mensen

in armoede aan te werven, zoals duidelijk blijkt uit de Werkgroep Armoede Projectontwikkelaars;

- werkgevers: bestaande kennis geeft vandaag onvoldoende antwoord op de vraag van werkgevers waar ze met een probleem terecht kunnen (advies, bemiddeling, ...) en hoe eventuele armoedegerelateerde risico's (zoals afwezigheid, spanningen, productiviteitsverlies) voorkomen en opgevangen kunnen worden;
- de betrokkenheid van mensen in armoede en hun ervaring in de bevraging, de terugkoppeling van voorstellen aan hun beleving, versterkt de kwaliteit en de effectiviteit van de voorstellen.

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op maandag 1 maart 2010 om 12u00 worden ingediend.

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek zal in de loop van de maand maart een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk. In de loop van de maand april 2010 zullen de projectindieners worden geïnformeerd 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 Jan Boeykens, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 40 76, jan.boeykens@wse.vlaanderen.be)

SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE

1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrappering) werd meer dan 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 Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, de heer Philippe Muylers, 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 80.000 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 Wetenschapsbeleid), 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)** (ann.vandencruyce@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 mevrouw Ann Van den Cruyce, afdelingshoofd afdeling Werkgelegenheidsbeleid, departement Werk en Sociale Economie, Ellipsgebouw, Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel.

Bijlage 2 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 80.000 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 bijsturingen 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. 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 Jan Boeykens, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 40 76, jan.boeykens@wse.vlaanderen.be)

Contactpersonen m.b.t. de procedure en inhoudelijke rapportering:

Departement Werk en Sociale Economie, Koning Albert II-laan 35, bus 20 - 16de verdieping, 1030 Brussel
Johan Troch, tel. 02-553 44 18
Ann Van den Cruyce, tel. 02-553 44 58

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