

**VIONA-OPROEP VOOR EEN STUDIEOPDRACHT, 12/12/2013****EVALUATIE LOOPBAAN-EN DIVERSITEITSPANNEN****1. Probleemstelling**

Jaarlijks voeren 750 bedrijven een diversiteitsplan uit. Recent werden deze plannen ook uitgebreid naar Loopbaan-en diversiteitsplannen.

Wat vinden bedrijven van deze plannen en welke effecten zien zij op korte en lange termijn ? De laatste evaluatie door bedrijven zelf van deze plannen dateert van 2005.

Die evaluatie gaf aan dat de diversiteitsplannen een waardevol instrument zijn op het microniveau van de onderneming, dat ze sterk sensibiliserend werken en reële veranderingen teweegbrengen in het HR-beleid, vooral op de terreinen van het wervings- en selectiebeleid, het onthaalbeleid en het opleidingsbeleid. Ze dragen ook duidelijk bij aan een cultuurverandering binnen organisaties, maar dat gaat niet zonder slag of stoot: vaak duiken nog weerstanden op. De maatregel heeft een lage drempel, is goed toegankelijk voor KMO's, en leidt in vele (maar niet alle) gevallen tot duurzame veranderingen.

Toch signaleerde de evaluatie ook een aantal uitdagingen. De klemtoon op streefcijfers, zeker wat in-stroom en retentie betreft, moet goed bewaakt worden. De administratieve last voor ondernemingen, vooral voor kleinere KMO's, bleek toch nog hoog te liggen. Nazorg bleek zeer beperkt te zijn. De betrokkenheid van het personeel bij het diversiteitsplan diende versterkt te worden. En de evaluatie gaf ook aan dat met diversiteitsplannen alleen de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen niet kon gerealiseerd worden, daartoe waren extra maatregelen nodig.

Als gevolg van deze evaluatie werd de regelgeving op een aantal aspecten bijgestuurd.

Ondertussen heeft dit instrument een hele ontwikkeling doorgemaakt en is het opportuun – tevens met het oog op de nieuwe regeerperiode – om een nieuwe evaluatie op touw te zetten, waarbij de doelmatigheid van het instrument wordt onderzocht evenals de plaats die het al dan niet moet of kan blijven innemen in de aansturing van het loopbaan- en diversiteitsbeleid.

2. Onderzoeksvragen

1. Hoe leerden bedrijven dit instrument kennen en welke was de motivatie om een plan in te dienen? O.m. peilen naar de rol van Projectontwikkelaars, vakbonden, werkgeversorganisaties, sectoren, Welke medewerkers van structurele projecten speelden hierin een rol?
2. Welk was de Ausgangssituatie inzake HR-beleid net voor het plan werd opgemaakt, hoe is die nu en welke factoren, waaronder het plan, hebben de (eventuele) ontwikkelingen bepaald?
3. Welke veranderingen binnen de organisaties werden in de plannen beoogd, welke kunnen aan de uitvoering ervan worden toegeschreven en hoe duurzaam zijn ze gebleken?

Zijn er acties, producten of procedures die nog steeds lopen (bv. een werkgroep diversiteit, acties inzake competentieversterking ...)? Hebben de plannen bijgedragen tot de instroom van kansengroepen, in het bijzonder allochtonen, ouderen en arbeidsgehandicapten en in welke mate? Zijn de personen die in het kader van een plan instroomden, doorstroomden of voor wie vroegtijdige uitstroom zou worden voorkomen, nog steeds in dienst? Op welke terreinen is er werkelijk vooruitgang gemaakt, op korte en op langere termijn?

4. Welke ondersteuning (aard, hoeveelheid, wanneer) kregen de bedrijven bij de opmaak en de uitvoering van het plan. Hoe wordt de ondersteuning door projectontwikkelaars (en eventueel ook vanuit structurele projecten) geëvalueerd wat betreft omvang en doeltreffendheid? Hoe belangrijk is de financiële ondersteuning voor een plan, in relatie tot de personele ondersteuning?
5. Hebben de organisaties voor gelijkaardige thematieken ook een beroep gedaan op andere overheidsinstrumenten, welke en met welk gevolg? Liepen die samen met een plan, liggen ze in het verlengde ervan of is er geen relatie?
6. Wensen de ondernemingen in de toekomst (nog) ondersteuning voor thema's inzake loopbaan- en diversiteitsbeleid? Van wie? Onder welke vorm?
7. Wat concluderen de onderzoekers op basis van de verworven inzichten over de doelmatigheid van het instrument en de positie die het kan innemen in het toekomstig beleid?

In de analyse zal een onderscheid gemaakt moeten worden naargelang de plannen het hoofdaccent legden op de ene of de andere kansengroep en gezien de evolutie in de conceptie van dit instrument, naargelang de periode waarin de plannen tot stand kwamen (enkel volledig afgewerkte plannen maken het voorwerp uit van het onderzoek).

Het gaat onder meer om een bedrijfsbevraging waarbij diverse stakeholders binnen het bedrijf worden bevraagd over deze materies, en waar mogelijk ook de projectontwikkelaars die erbij betrokken waren. Tevens dienen de gegevens die op het departement WSE aanwezig zijn (o.a. over kwantitatieve objectieven en realisaties van instroom etc.) te worden geanalyseerd.

3. Beleidsrelevantie

De informatie uit deze studie zal nuttig zijn om mee te nemen in de beleidsdiscussies over deze plannen eind 2014 / begin 2015.

4. Timing

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

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

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

5. Kandidaatstelling

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

6. Informatie

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij de heer Michiel Van de Voorde, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 40 32, michiel.vandevoorde@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 Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktreportering) 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-arbeidsmarktonderzoekprogramma 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 Scholloopbanen en ander relevant strategisch arbeidsmarktonderzoek maximaal ontsloten binnen het Vlaamse programma.

Binnen dit model worden de VIONA-middelen doorheen het jaar en op meerdere tijdstippen ingezet voor het uitbesteden van studieopdrachten (SO) of onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten (O&O) met het oog op wetenschappelijke ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid. Op het programma Werkgelegenheid is in 2014 in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoekprogramma 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-arbeidsmarktonderzoekprogramma worden beheerd door het departement Werk en Sociale Economie. De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, de heer Philippe Muyters, keurt -rekening houdend met het advies van de Stuurgroep VIONA- de VIONA-oproepen en -projecten goed.

2. MODALITEITEN EN GUNNINGPROCEDURE

2.1 De deelnemers

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

2.2 De projectvoorstellen

Een projectvoorstel dient deze elementen te bevatten:

- 1) titel van het studieproject
- 2) vermelding van de promotor(en): naam, instelling, onderzoekseenheid, contactadres, telefoonnummer en e-mailadres
Indien de opdrachtnemer een beroep wenst te doen op één of meerdere experten extern aan de onderzoeksploeg, moet een indicatie worden gegeven van de aard van de experten (indien mogelijk met de namen), hun expertise (juridisch, fiscaal, economisch, ...) en dient geduid te worden hoe die expertise in het onderzoek kadert.
- 3) een omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)
- 4) een gedetailleerd tijdschema
- 5) een financieel plan per kalenderjaar en een verduidelijking van de additionele financiering (facultatief); de financiering van studieopdrachten door VIONA bedraagt altijd minder dan 65.000 euro (exclusief BTW)
Voor deze studieopdracht wordt een bedrag van maximaal 60.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.
- 6) een beschrijving van de wijze waarop de studieresultaten zullen worden gevaloriseerd en bekend gemaakt; in de begroting moet expliciet een bedrag voor de valorisatie worden voorzien
- 7) een beknopt curriculum vitae van de onderzoeksverantwoordelijken (max. 3 blz. per persoon), met vermelding van de relevante lopende onderzoeksprojecten (met naam van de financierende organisatie en einddatum van het onderzoeksproject) en de vijf belangrijkste publicaties.

2.3 Evaluatie en selectie van de projectvoorstellen

De ingediende voorstellen worden beoordeeld op hun beleidsmatige relevantie.

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

De evaluatie en selectie verlopen als volgt:

- de stemgerechtigde stuurgroepleden krijgen alle projectvoorstellen toegestuurd en scoren de projectvoorstellen op basis van vier criteria (aansluiting bij de onderzoeksvragen uit de oproep, helderheid van de aanpak en de planning, beleidsrelevantie en kwaliteit van de valorisatievoorstellen);

- de stuurgroepleden drukken over elk projectvoorstel een globaal oordeel uit in één eindscore gaande van A tot C:

A: zeer goed, met daarbinnen een kopgroep (A1), ter onderscheiding van andere zeer goede projecten (A2)

B: goed, met daarbinnen ook weer een onderscheid tussen B1 en B2

C: onvoldoende

Bovendien staat het de stuurgroepleden vrij om bij elk voorstel, ongeacht de score, suggesties voor bijsturing te formuleren.

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

2.4 Kandidaatstelling

De voorstellen dienen het departement Werk en Sociale Economie **elektronisch via mail (Word)** (ann.vandencruyce@wse.vlaanderen.be + michiel.vandevoorde@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

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 **studieopdracht**.

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

Voor deze studieopdracht wordt een bedrag van maximaal 60.000 euro (inclusief BTW) vooropgesteld.

2. FINanciële RAPPORTERING

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

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

Bij de afrekening wordt de mogelijkheid voorzien van een transfer van de persoonsgebonden werkingskosten naar de loonkosten wetenschappelijke personeel ten bedrage van maximum

10 % van de oorspronkelijk voorziene werkingsmiddelen en dit op voorwaarde dat het globaal aanvaarde projectbudget behouden blijft.

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

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

Tussentijdse uitbetaling is niet mogelijk voor studieopdrachten.

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

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

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

3. INHOUDELIJKE RAPPORTERING

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

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

De Nederlandse samenvatting (met opzet, bevindingen, aanbevelingen en valorisatie) telt minimaal 2 en maximaal 5 bladzijden. De Engelstalige samenvatting telt een 2-tal bladzijden. Van het eindrapport en van de samenvatting wordt ook een elektronische versie geleverd met het oog op de mogelijke verspreiding via de VIONA-website. Van dit inhoudelijke eindrapport worden vijftig gedrukte exemplaren aan het Departement WSE bezorgd. De opdrachtnemer verbindt er zich toe, tegelijkertijd met de indiening van het eindrapport, de voorgeschreven samenvattingen van het VIONA-project te bezorgen.

4. CONTACTPERSONEN

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

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

Inhoudelijke vragen over de concrete opdracht:

Informatie over deze opdracht kan u krijgen bij de heer Michiel Van de Voorde, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 40 32, michiel.vandevoorde@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