



**Hoger instituut
voor de arbeid**
Katholieke
Universiteit Leuven

Parkstraat 47
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33
Telefax +32 16 32 33 44

Evaluatie van het nieuwe werkervaringspro- gramma

*Onderzoeksvoorstel voor de VIONA-oproep voor een studieopdracht,
09/03/2009*

Peter De Cuyper (K.U.Leuven – HIVA)

Offerte-verzoek: Departement Werk en Sociale Economie, Vlaamse overheid

Leuven, 08/04/2009

1. Titel van het onderzoeksproject

Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma

2. Promotor

Naam: Peter De Cuyper
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 31 75
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail: peter.decuypere@hiva.kuleuven.be

3. Omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)

3.1 Situering en probleemstelling

Een vast ingrediënt binnen het Vlaams arbeidsmarktbeleid is het aanbieden van de mogelijkheid om gesubsidiëerde werkervaring op te doen. Één van de instrumenten terzake is 'werkervaring'. Deze tewerkstellingsmaatregel wil voor langdurig werkzoekenden een brug slaan tussen werkloosheid en reguliere tewerkstelling door het geven van opleiding en begeleiding op de werkvloer. WEP+ contracten (en de bijhorende subsidiëring) worden toegekend aan vzw's of lokale besturen die zich engageren om een begeleiding en opleiding op maat van de werkzoekende te voorzien (=promotor). Binnen de grote groep van vzw's hebben een aantal organisaties van werkervaring hun core business gemaakt, ook wel de 'derden' genoemd. Zij kozen de integratie van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt als hoofddoelstelling van hun activiteiten (Chettle e.a., 2007). Deze derden deden onder meer een beroep op additionele ESF-middelen om te investeren in extra begeleiding van de werkzoekenden. Dit impliceert dus dat er werkervaringsplaatsen zijn mét en zonder extra begeleiding. Hierbij aansluitend stelt de administratie werkgelegenheid (2000) dat er twee types promotoren bestaan: het ervaringsgerichte en het tewerkstellingsgerichte type. Bij het ervaringsgerichte type wordt de werkervaring aangepast aan de noden van de doelgroep. Het tewerkstellingsgerichte type beschouwt het tewerkstellingsprogramma als een kostenbesparende factor: voor deze promotoren is begeleiding geen prioriteit. De conclusie van de administratie is dan ook dat de rol van de werkgever als promotor vaak niet strookt met de verwachtingen van het beleid. Recent besluiten Heylen & Bollens (2007) dat deze uitersten nog steeds actueel zijn.

Via een nieuw kader voor werkervaring tracht de Vlaamse regering (onder meer) dit knelpunt te remediëren. Dit nieuwe kader trad in werking per 1 januari 2009. Volgens de beleidsmakers ligt de belangrijkste innovatie in de nieuwe regeling in het feit dat iedere deelnemer ongeacht de organisatie waar de werkervaring plaatsvindt een evenwaardige begeleiding krijgt (Vandenbroucke, 2008). Dit betekent een algemene vorming (ICT, Nederlands), een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer, een attest van verworven competenties, een sollicitatietraining, een actieve bemiddeling naar een reguliere job en recht op zes maanden individuele nazorg bij de nieuwe werkgever.

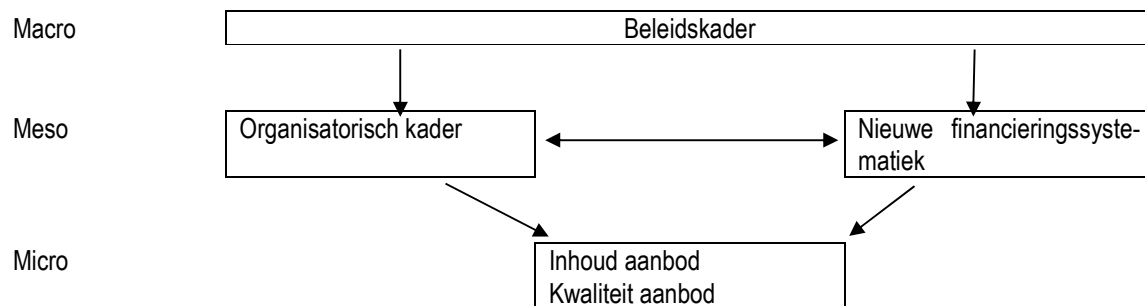
Om bovenstaande doelstelling te bereiken, integreert het decreet het WEP+ en het ESF-programma werkervaring in één stelsel met twee modules. 'Werkervaring' bestaat voortaan uit een module 'werkervaring' en een module 'inschakelingsbegeleiding'. Deze inhoudelijke wijziging gaat gepaard met belangrijke organisatorische en financiële aanpassingen. Om de evenwaardige begeleiding van elke deelnemer te waarborgen werden nieuwe organisaties opgericht, namelijk 'leerwerkbedrijven'. Naast het aanbieden van 'werkervaring' bieden zij de inschakelingsmodule aan en staan dus in voor de werkvloerbegeleiding. Een leerwerkbedrijf kan bestaan uit een samenwerkingsverband tussen verschillende promotoren. Een belangrijke voorwaarde tot erkenning is voldoende schaalgrootte en beschikken over de nodige know how inzake competentieversterking bij kansengroepen. In totaal werden 16 leerwerkbedrijven erkend. De leerwerkbedrijven bieden de inschakelingsmodule niet enkel aan eigen deelnemers aan maar ook aan niet-eigen deelnemers die aan de slag zijn bij andere werkervaringspromotoren.

Daarnaast is ook de financiering gewijzigd. In totaal zijn er 5 premies. De werkgever die een werkzoekende aanwerft in het kader van een werkervaringsmodule krijgt een jaarlijkse loonpremie variërend naargelang het tewerkstellingsregime (1). Het voorziene bedrag voor de loonpremie is verhoogd t.a.v. de bestaande loonpremie in de oude WEP+ regeling. Recent werd dit bedrag nog eens geïndexeerd (besluit van 30 januari 2009), dit besluit maakte daarnaast de indexaanpassing mogelijk voor alle promotoren. Vroeger was die indexering enkel mogelijk voor vzw's en instellingen van openbaar nut, nu geldt dit voor alle promotoren. Voor de module werkervaring lijkt de financiering in het nieuwe decreet dus eerder gunstig. Daarnaast ontvangt de werkervaringspromotor jaarlijks een omkaderingspremie van 25% op de loonpremie. Voorheen varieerden deze bedragen tussen de 15 en 35% (2). De belangrijkste wijziging zit echter in de financiering van de inschakelingsmodule. De leerwerkbedrijven ontvangen hiervoor premies: een aanvullende omkaderingspremie omdat ze met de moeilijkste doelgroep moeten werken (3) en een vergoeding voor de inschakelingsmodule (4). Daarnaast werd resultaatgerichtheid via de financiering ingebouwd, de leerwerkbedrijven ontvangen 1000 euro per positieve uitstroom. De begeleidingspremie van ESF bedroeg voorheen 9000 euro, nu is dit maximum 6000 euro (bij positieve uit-

stroom). De vraag is dan ook in welke mate deze vermindering impact heeft op de inhoud en de kwaliteit van de begeleiding of anders gesteld: krijgen de deelnemers binnen de leerwerkbedrijven minder begeleiding dan voorheen en zo ja op welke posten wordt bespaard? Of slagen de leerwerkbedrijven er via de samenwerkingsverbanden juist in synergieën te genereren die leiden tot kostenbesparing?

3.2 Doelstelling onderzoek en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is na te gaan welke impact het nieuwe kader m.b.t. werkervaring heeft in de uitvoeringspraktijk. Concreet gaan we na hoe de vooropgestelde financiering en organisatiestructuur in de praktijk wordt vertaald en doorwerkt en met welke (eventuele) knelpunten dit gepaard gaat. Anders gesteld, in welke mate maken de vooropgestelde organisatiestructuur en financiering een kwaliteitsvol aanbod conform de beleidsdoelstellingen mogelijk (zie figuur 1.1)



Figuur 1.1: analytisch kader

Uit voorgaande werd duidelijk dat de decreetswijziging zowel organisatorische als financieel de zwaarste impact heeft op de NGO derden die samenwerken in de leerwerkbedrijven. Daarom zullen we ons in het kader van deze opdracht voornamelijk focussen op de leerwerkbedrijven, zonder daarom de externe promotoren uit het oog te verliezen.

Concreet zullen we volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

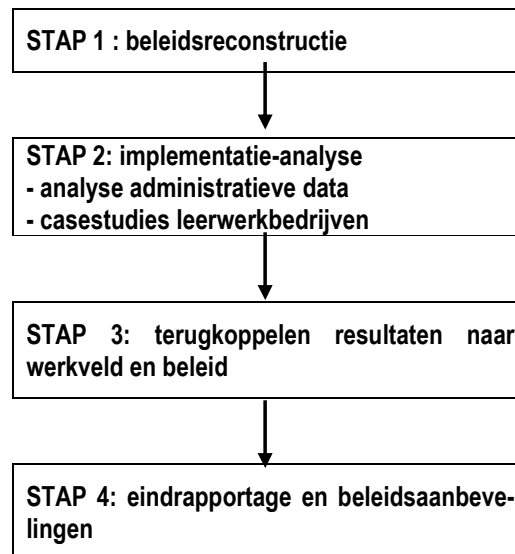
1. Is de voorgestelde financiering kostendekkend en voldoende om een kwalitatieve begeleiding te waarborgen?
 - Is de loonkostsubsidie kostendekkend voor de *module werkervaring* bij de leerwerkbedrijven? Hoe worden eventuele overschotten aangewend of tekorten ingevuld? Zijn er verschillen naar leerwerkbedrijven en/of sectoren? Aan wat zijn deze verschillen te wijten? Hoe wordt de omkaderingspremie precies aangewend? Is het nieuwe decreet een verbetering en wat zijn eventuele knelpunten?
 - Is de loonkostsubsidie kostendekkend voor de *module werkervaring* bij de (externe) werkervaringspromotoren? Zijn er verschillen naar externe promotoren en/of sectoren? Aan wat zijn deze verschillen te wijten? Hoe wordt de omkaderingspremie precies aangewend? Is het nieuwe decreet een verbetering en wat zijn eventuele knelpunten?
 - Is de financiering voorzien voor de *inschakelingsmodule* kostendekkend? Wat wordt precies aangeboden voor deze prijs? Zijn er verschillen tussen de leerwerkbedrijven? Zijn er verschillen in inhoud naar gelang het om interne of externe werkervaringsplaatsen gaat? In welke mate is aan het aanbod en de organisatie gesleuteld omwille van de nieuwe financieringssysteem?
2. Hoe ziet het nieuwe organisatiemodel er in de praktijk uit en wat zijn eventuele knelpunten?
 - Hoe ziet het organisatiemodel/samenwerkingsverband er tussen de verschillende derden promotoren uit binnen het leerwerkbedrijf? Is er sprake van schaalvergroting en leidt dit al dan niet tot een grotere efficiëntie?
 - Hoe verloopt de toeleiding van kandidaten (via VDAB) naar de promotoren, wat zijn eventuele knelpunten en welke uitvoeringsmodaliteiten worden voorzien?
 - Hoe verloopt de afstemming tussen leerwerkbedrijven en externe promotoren?

- Hoe verloopt de afstemming met de regisseur op macro niveau? Is de administratie (Subsidie agent-schap) op een adequate wijze georganiseerd?
- 3. Welke lessen kunnen uit voorgaande worden getrokken, welke beste practices worden geïdentificeerd en welke oplossingen voor eventuele knelpunten op financieel en/of organisatorisch vlak kunnen worden aan-gereikt?

3.3. Onderzoeksplan

Centraal in dit onderzoek staat dus de wijze waarop het nieuw decreet op werkervaring vorm krijgt in de praktijk. De aangewezen evaluatie vorm is een implementatie-evaluatie. Het is immers niet omdat een plan of een veran-dering bepaalde doelstellingen beoogt dat dit in werkelijkheid zal worden uitgevoerd zoals is vooropgesteld. De wijze waarop de uitvoering in de praktijk verloopt, kan om diverse redenen verschillen van de blauwdruk. Imple-mentatie-onderzoek is onder meer gericht op het tijdig verkrijgen van kennis over wat er allemaal mis kan gaan met de interventie en over de mogelijkheden om bij te sturen (Swanborn, 1999).

De gekozen evaluatiebenadering is gebaat bij een mix van methoden van dataverzameling, meer bepaald zijn dit face-to-face interviews, telefonische interviews, analyse van administratieve data en analyse van primaire bron-nen. Voor de uitvoering van het onderzoek voorzien we volgende onderzoeksstappen.



3.3.1 Beleidsreconstructie en verfijnen evaluatiekader

In een eerste stap van het onderzoek zal de beleidstheorie of de expliciete of impliciete aanname van de be-leidsmakers omtrent de werking en effecten van de beleidsmaatregel in kaart worden gebracht. (De Peuter e.a., 2007).

Concreet zullen we relevante informatie verzamelen over de decreetswijziging, we gaan na wat precies de aan-leiding was voor de aanpassingen, op wat deze aanpassingen zijn gebaseerd, welke keuzes werden gemaakt (bv op basis van de proeftuin) en wat ermee wordt beoogd. Op basis van deze beleidsreconstructie wordt de interventielogica in kaart gebracht. De beleidsreconstructie heeft dus als voornaamste doel het beleid inzichtelijk en toetsbaar maken. Op basis van deze beleidsreconstructie zal het evaluatiekader verder worden verfijnd en uitgewerkt.

We opteren methodisch voor documentanalyse en face-to-face interviews met een aantal sleutelactoren en sta-kehouders die betrokken waren bij het uittekenen van het nieuwe kader op werkervaring. Meer bepaald denken

we daarbij aan het kabinet werkgelegenheid, het departement WSE, sleutelfiguren binnen het Subsidie-agentschap en VDAB, het VVSG en SLN.

3.3.2 *Implementatie evaluatie financiering en organisatie leerwerkbedrijven*

Begin 2009 werden 2597 werkervaringsplaatsen goedgekeurd voor 396 promotoren. 16 leerwerkbedrijven werden erkend voor de inschakelingsbegeleiding van 1242 interne en 1355 externe werkervaringsplaatsen. Voor de implementatie evaluatie zullen we in twee stappen werken. In een eerste stap geven we op basis van administratieve data een algemeen overzicht van de mogelijke kloof tussen loonkosten en gesubsidieerde kosten. Dit doen we voor de werkervaringsplaatsen bij zowel de leerwerkbedrijven als de externe promotoren. In een tweede stap gaan we op zoek naar verklaringen en duiding. We toetsen de gegevens af bij het werkveld en gaan na welke impact de nieuwe financiering heeft op de begeleiding. In deze tweede stap bekijken we ook hoe het decreet organisatorisch werd geïmplementeerd. Dit doen we via casestudies bij de leerwerkbedrijven. De afbakening in deze tweede stap tot de leerwerkbedrijven is ingegeven door het feit dat het decreet vooral op hen impact heeft, bovendien kunnen ze als spil worden beschouwd op het domein van werkervaring. Om een algemeen beeld te krijgen van de ervaringen van de overige actoren zullen we daarnaast ook VDAB, het Subsidie-agentschap en VVSG bevragen.

Berekenen kosten voor de module werkervaring op basis van administratieve data

In een eerste stap gaan we na in welke mate de loonkostsubsidies de loonkost van de tewerkgestelde werknemers voldoende dekken. Bij deze analyse maken we gebruik van de subsidiedossiers ingediend bij het Vlaams subsidie-agentschap en het monitorinstrument sociale economie.

In een eerste stap bestuderen we de subsidiedossiers die zijn ingediend bij het Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Indien een organisatie wenst erkend en gesubsidieerd te worden als werkervaringspromotor, dient immers een aanvraag tot subsidiëring worden ingediend. In dit dossier moet naast onder meer het aantal werknemers, de expertise inzake werkervaring... ook een financieel plan worden ingediend. Dit financieel plan moet onder meer de loonkost van de doelgroepwerknemers bevatten, een overzicht van de omkaderingskosten, de gegenereerde inkomsten en subsidies ontvangen door andere overheden. Daarnaast dient ook een kostendossier worden ingebracht voor het verwerven van de omkaderingspremie. Op basis van deze data zal volgende worden berekend:

- De (mogelijke) kloof tussen de ontvangen loonkostsubsidies en de eigenlijke loonkost. Hierbij kan op basis van de dossiers een verder onderscheid gemaakt worden tussen:
 - Leerwerkbedrijven en externe werkervaringspromotoren;
 - Het paritair comité waartoe het personeel van de de werkervaringsplaats behoort;
- De wijze waarop de omkaderingspremie voor WEP+ wordt ingezet en de verhouding tussen de verschillende kostenposten naargelang de werkervaringspromotor en sector;
- De wijze waarop de (eventuele) gap tussen loonkostsubsidie en loonkost wordt ingevuld via inkomsten gegenereerd door de doelgroepwerknemer en eventuele andere subsidiëring/inkomsten (indien de data dit toelaten).

De begrotingen die promotoren indienen bij het subsidieagentschap geven een zicht op de kosten, maar stemmen niet noodzakelijk overeen met de realiteit. Daarom zullen we gebruik maken van de gegevens uit het monitoringsinstrument voor de sociale economie, zoals ontwikkeld door het Steunpunt WSE (Deraedt & Van Opstal, 2009). Op basis van de gegevens verzameld in het kader van deze monitor beschikken we immers over de loongegevens van alle WEP+ promotoren (voor 2007). Deze gegevens omvatten het aantal werknemers naar paritair comité, loonklasse (gewone bezoldiging per kwartaal) en dagloonklasse. Via de monitor krijgen we dus zicht op de werkelijke loonkost voor de ondernemingen. Dit kan vervolgens vergeleken worden met de loonkosten zoals aangegeven in de projectbegroting en laat ons toe om een realistischer model op te stellen. Deze kostenmodellen zullen in een volgende stap afgetoetst worden bij het werkveld.

Casestudies leerwerkbedrijven

Financieel

De begrotingen die ingediend werden bij het subsidie agentschap kunnen een eerste zicht geven maar stemmen niet altijd overeen met de realiteit omdat men verplicht is een sluitend begrotingsdossier in te dienen. In dit opzicht zal er wel een zicht bestaan op de kloof tussen loonkost en de subsidie maar niet altijd op de wijze waarop eventuele tekorten worden ingevuld/overschotten aangewend en evenmin op de knelpunten die de promotoren ervaren om hun begroting rond te krijgen. Specifiek voor de leerwerkbedrijven is dat het daarnaast op basis van administratieve data niet mogelijk zicht te krijgen op de financiering van de inschakelingsmodule en de inhoudelijke verschuivingen die zich onder nieuwe financieringsystematiek hebben voorgedaan. De vraag is dan welke begeleiding men aanbiedt (in termen van omkaderingsratio, aantal uren sollicitatietraining, intensiteit van de individuele begeleiding en de nazorg...) en in welke mate dit aanbod verschilt t.a.v. de situatie vóór het decreet.

Om op bovenstaande meer kwalitatieve vragen een antwoord te krijgen zullen we de 16 erkende leerwerkbedrijven in diepte bestuderen via bedrijfsbezoeken. Bedoeling is dat zowel de financieel verantwoordelijke als de inhoudelijk verantwoordelijke worden bevraagd (in de veronderstelling dat dit verschillende personen zijn). De data in vorige stap zullen gebruikt worden als input voor het gesprek. Daarnaast zal gevraagd worden om op voorhand een aantal documenten op te sturen onder meer m.b.t. loon en werkingskosten. Het gaat dan onder meer om werkingskosten, investeringen, loonkosten begeleiding, loonkosten interne organisatie en kosten eigen aan het leerwerkbedrijf. Op deze wijze kan in de interviews gefocust worden op verklaringen en duiding.

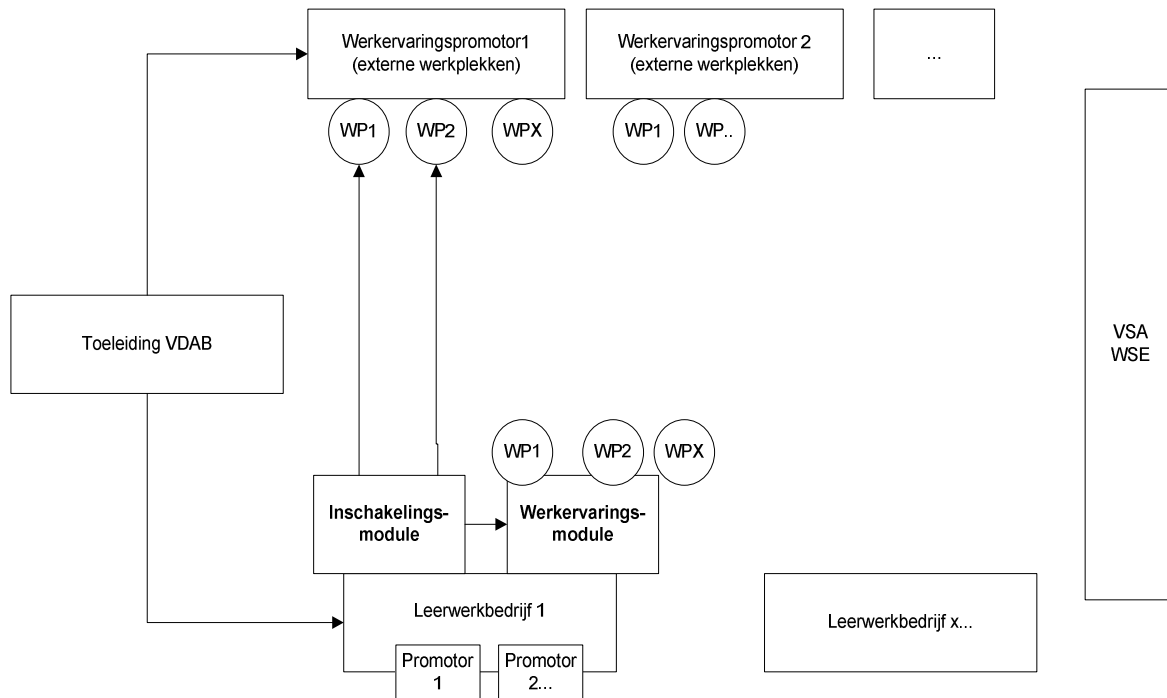
Organisatie en afstemming

De nieuwe regelgeving heeft niet enkel op financiële, maar ook organisatorische implicaties:

- In het nieuwe kader valt werkervaring als onderdeel van de arbeidsmarktwerking onder regie van VDAB. Een eerste belangrijk gevolg van het nieuwe kader is dus dat VDAB bepaalt of een werkzoekende in zijn traject al dan niet behoefte heeft aan een werkervaringsactie (Velleman, 2009). VDAB zal dus voor de toeleiding naar de werkervaringsplaatsen zorgen.
- Op het niveau van de promotoren was een bepaalde schaalgrootte noodzakelijk om een erkenning als leerwerkbedrijf te krijgen. Daarom gingen bestaande promotoren samenwerken binnen een leerwerkbedrijf.¹ Binnen het leerwerkbedrijf diende de werkervaring en de individuele begeleiding ondergebracht te worden in twee verschillende sui generis afdelingen.
- Naast interne afstemming binnen het leerwerkbedrijf noopt het nieuwe decreet ook tot externe afstemming. De leerwerkbedrijven moeten de inschakelingsmodule immers niet enkel aan de eigen deelnemers aanbieden, maar ook aan niet-eigen deelnemers aan de slag bij andere werkervaringspromotoren. Dit zal de nodige afstemming met zich meebrengen.
- Een laatste organisatorische wijziging (op macroniveau) was de introductie van de het Subsidie-agentschap werk en sociale economie als enig loket voor de promotoren.

In figuur 1.2 hebben we geschetst hoe de relatie tussen de verschillende actoren er binnen het nieuwe kader uitzien.

¹ Voorbeelden zijn IGO Leuven en Wonen en Werken binnen het leerwerkbedrijf Oost Brabant, het Lokaal Werkgelegenheidsbureau van de stad Gent en de opleiding en tewerkstellingsdienst van het OCMW Gent in het leerwerkbedrijf Gent...



Figuur 1.2 Organisatie van de werkervaring.

In aansluiting op voorgaande zullen we ons in de organisatorische analyse op de wijzigingen in het nieuwe kader focussen. Meer specifiek zullen volgende vragen worden behandeld:

- Hoe verloopt de toeleiding door VDAB naar de werkervaringsplaatsen? Worden de juiste personen toegeleid en leidt dit tot een permanente bezetting van de werkervaringsplaats? Hoe verloopt de samenwerking en afstemming rond de toeleiding?
- Hoe verloopt de samenwerking binnen het leerwerkbedrijf? (in het geval meerdere promotoren één leerwerkbedrijf vormen). Welk samenwerkingsmodel wordt vooropgesteld en hoe is dit geformaliseerd? Worden er synergieën gecreëerd op het vlak van inhoudelijke specialisaties, inhoudelijke know how... en leidt dit eventueel tot kostenbesparing? Wat zijn eventuele knelpunten in de samenwerking?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen het leerwerkbedrijf en de externe werkervaringspromotor in het kader van de inschakelingsmodule? Welke organisatorische en samenwerkingsafspraken zijn gemaakt en wat zijn eventuele knelpunten in organisatie en samenwerking?
- Hoe verloopt de afstemming met het Subsidie agentschap rond onder meer de betaling van de premies? Wat zijn eventuele knelpunten in de samenwerking met het subsidie agentschap?

Om deze vragen te beantwoorden sluiten we methodisch aan bij vorig punt door de 16 erkende leerwerkbedrijven in diepte te bestuderen via bedrijfsbezoeken. Bedoeling is om binnen de leerwerkbedrijven de algemeen verantwoordelijke te bevragen. Aanvullend bij de interviews zullen schriftelijke bronnen maximaal worden geraadpleegd (samenwerkingsakkoorden, organigram, jaarverslagen...).

Synthese financiële en organisatorische analyse

Het samenbrengen en synthetiseren van het onderzoeksmateriaal m.b.t. de financiële en organisatorische analyse moet het mogelijk maken een antwoord te bieden op de kernvraag van het onderzoek namelijk 'in welke mate maakt het nieuwe decreet op werkervaring een kwalitatief aanbod (on)mogelijk?'.

3.3.3 Terugkoppelen resultaten naar werkveld – beleid – input beleidsvoorstellen

In een derde stap zal een eerste integratie en synthese van de bevindingen uit voorgaande fasen plaatsvinden. Voor het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen voorzien we een workshop. Deze workshop dient als opstap voor een discussie rond mogelijke oplossingen die zich aandienen om signaleerde knelpunten te remediëren.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan het uitwisselen van best practices. De workshop zal openstaan voor beleidsactoren, vertegenwoordigers van het werkveld, het werkveld zelf en sociale partners. De samenstelling van de groep zal gebeuren in overleg met de opdrachtgever en de begeleidende visiegroep voor het onderzoek.

3.3.4 Eindrapportage en beleidsaanbevelingen

Op basis van stap 3 zullen de bevindingen definitief geïntegreerd worden en zullen finale beleidsconclusies en aanbevelingen worden geformuleerd. Deze aanbevelingen zullen zich op twee niveaus situeren. Ten eerste op het niveau van het beleids- en regelgevend kader. De studie zal een overzicht van (mogelijke) knelpunten bevatten die het behalen van de geformuleerde doelstellingen belemmeren. Op basis hiervan kan de regelgeving worden bijgestuurd. Op een tweede niveau is het rapport en de aanbevelingen ook nuttig voor het werkveld zelf omdat het inzicht zal geven in de wijze waarop de financiering en organisatie vorm krijgt. Op die manier kunnen mogelijk een aantal best practices worden gedestilleerd.

3.5 Referenties bij het voorstel

Administratie Werkgelegenheid (2000), *Evaluatie WEP-plus-plan. Een analyse van 510 WEP plus projecten van bepaalde duur*, Ministerie van de Vlaamse gemeenschap, departement EWBL, Brussel.

Besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring, BS 31.10.2008.

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring, BS 05.03.2009.

Chettle Ann, Decreane Annabel, Vandewege Joost & Alaerts Marja (2006), *Eindrapport. Ontwikkelingsopdracht proeftuin leerwerkbedrijf Vlaanderen*, www.levanto.be.

De Cuyper P., Struyven L. & Heylen V. (2004), *De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Deel 3: Survey bij werkzoekenden*. Leuven: HIVA.

De Cuyper P. & Struyven L. (2004b), *De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Deel 2: Survey bij consulenten*. Leuven: HIVA.

De Cuyper P. & Struyven L. (2004a), *De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Deel 1: Casestudies (met synthese en beleidsaanbevelingen)*. Leuven: HIVA.

De Peuter B., J. De Smedt, G. Bouckaert (2007), *Handleiding beleidsevaluatie. Deel 1: evaluatiedesign en –management*, IVO, Leuven.

Deraedt, E. & Van Opstal, W. (2009) *Een monitor voor de sociale inschakelingseconomie in Vlaanderen*, Werknota Steunpunt WSE.

Heylen V. & J. Bollens (2007), *Uitstroom Wep-plus*, HIVA; Kuleuven.

Lipsky M. (1980), *Street level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.

Patton M.Q. (1997), *Utilization-Focused evaluation*. London: Sage.

Swanborn (1999), *Evalueren. Het ontwerpen, begeleiden en evalueren van interventies: een methodische basis voor evaluatie-onderzoek*, Boom, Amsterdam.

Vandenbroucke Frank (2008), *Beleidsbrief werk 2008*; Brussel.

Vandenbroucke Frank (2009), *Beleidsbrief werk 2009*, Brussel.

Velleman Marleen, *Het nieuwe besluit op werkervaring*, Gids sociaal-cultureel en educatief werk, Afl 54, maart 2009, 161, p 1-9.

4. Gedetailleerd tijdschema

Het nieuwe decreet op werkervaring ging van start op 1 januari 2009. Hoewel implementatie-evaluatie tot doel heeft om tijdig kennis te verkrijgen over eventuele uitvoeringsproblemen mag dergelijk type evaluatie ook niet te vroeg gebeuren. Het gevaar bestaat immers te vervallen in een analyse van opstartproblemen en minder aandacht te schenken aan knelpunten die de werking van de promotoren op lange termijn in gedrang kunnen brengen. Daarom stellen we voor om de bevraging plaats te laten vinden als het decreet al enige tijd operationeel is. Concreet stellen we de opstart van het project voor in september 2009, de eigenlijke bevraging van de promotoren zal plaatsvinden begin 2010. Dit De oplevering voorzien we dan eind april 2010. Voor de uitvoering van het onderzoek is een doorlooptijd van 8 maanden voorzien. Het aantal effectieve onderzoeksmaanden bedraagt 7. Op de opdracht zal een team van drie onderzoekers worden ingezet met complementaire expertise (cfr CV's).

Dit onderzoek omvat dus vier fasen:

- Fase 1: beleidsreconstructie
- Fase 2: implementatie-analyse
- Fase 3: terugkoppeling van de bevindingen naar het werkveld en beleid via een workshop
- Fase 4: (eind)rapportering en valorisatie.

Fase	1	2	3	4	5	6	7	8
startvergadering								
1. Beleidsreconstructie								
2. Implementatie analyse								
3. Workshop met het werkveld en beleid								
4. Rapportering en valorisatie								

Noot: het gearceerde cel stemt niet noodzakelijk overeen met een voltijds gefinancierde onderzoeksmaand.

5. Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten

Het onderzoek kent valorisatiemomenten (1) tijdens het project en (2) na afloop van het project. Tijdens het onderzoek zal een workshop worden georganiseerd met vertegenwoordigers van de sector, het werkveld zelf, het beleid en de sociale partners waarbij het onderzoek zal worden voorgesteld en afgetoetst. Na het onderzoek zullen de resultaten van het voorgestelde onderzoek gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn en onder meer bekend zal worden gemaakt via de HIVA website en nieuwsbrief. Verder zal het onderzoeksteam de belangrijkste bevindingen trachten te valoriseren in tijdschriften met een brede maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk (Steunpunt WSE). Indien mogelijk zullen artikelen of papers ingediend worden in het academische circuit (academische tijdschriften, conferenties of seminars).