



VIONA-OPROEP VOOR EEN ONDERZOEKS- EN ONTWIKKELINGSOPDRACHT 5/02/2013

EVC VANUIT BEDRIJFSPERSPECTIEF

1. Probleemstelling

In het loopbaanakkoord zijn het **versterken van competenties en loopbanen**, het kansen bieden voor **(her)oriëntering**, het ondersteunen van bedrijven in het uitwerken van een **duurzaam en kansrijk HR-beleid** belangrijke doelstellingen. Het zichtbaar maken en erkennen van verworven competenties is cruciaal in een beleid dat levenslang leren wil stimuleren vanuit een levensfasegericht loopbaanmodel.

Voor burgers is het waardevol om meer zicht te krijgen op hun competenties. Het zorgt ervoor dat ze gesterkt zijn in het maken van loopbaankeuzes en het maken van transities op de arbeidsmarkt. Als we individuen dus willen stimuleren om ondernemer te worden van hun eigen loopbaan, dan kan het in kaart brengen van competenties een nuttige start zijn. Het werken met een POP kan dit proces faciliteren. Het in kaart brengen van competenties zorgt er ook voor dat leerwegen flexibel ingezet kunnen worden en een klim op een loopbaanpad een meer haalbare kaart wordt. Deze acties kan je beter plannen wanneer je zicht hebt op je competenties en hoe deze zich situeren op een loopbaanpad. Werkzoekenden kunnen zich met een bewijs van hun verworven competenties sterker weten op de arbeidsmarkt. Werknemers kunnen zich hierdoor gewaardeerd en gemotiveerd weten.

Voor werkgevers kan het in functie van een vlotte aanwerving belangrijk zijn dat toekomstige werknemers hun competenties makkelijk kunnen aantonen. Het kan voor werkgevers een extra houvast zijn wanneer kandidaten daarbij informatie kunnen meegeven die door anderen ingeschat is of die zelfs geattesteerd is. Ook voor het uittekenen van passende HR-acties binnen een bedrijf kan het in kaart brengen van competenties een goed startpunt zijn. In een context van outplacement kan, gelet op een succesvolle transitie, een inschatting of attestering van ervaringen die men on the job heeft bereikt, een verschil maken. Sectoren en werkgevers kunnen, in sommige gevallen, ook belang hechten aan attestering van ervaring vanuit een kwalificatieverhaal.

Voor bovenstaande doelstellingen is het **realiseren van een passend EVC-beleid** cruciaal. De voorbije jaren is reeds vorm gegeven aan EVC (cfr ervaringsbewijs, portfolio, vrijstellingenbeleid) zowel binnen werk als binnen andere beleidsdomeinen (onderwijs, jeugd, cultuur, sport). Om echter beter te kunnen inspelen op de noodzaak aan EVC en rekening houdend met andere ontwikkelingen op het vlak van onderwijs & opleiding (cfr de Vlaamse kwalificatiestructuur) is het EVC-beleid aan een heroriëntering/**update** toe.

Recent werden hiertoe twee beleidsnota's uitgewerkt: een discussienota "naar een geïntegreerd EVC-beleid" en een vesoc-nota "naar een hernieuwd EVC-beleid vanuit Werk-

regie” die de prioriteiten voor werk in dit EVC-beleid heeft benoemd. We hebben **drie sporen** onderscheiden in een vernieuwd EVC-landschap, namelijk:

- Een eerste spoor houdt in dat de **burger** zelf – of met behulp van een begeleider – zijn competenties in kaart brengt. De burger neemt hiermee een start om zijn loopbaan in eigen handen te nemen en zich te oriënteren. Dit proces wordt ondersteund door een e-tool of e-coaching. Via het e-portfolio Mijn Loopbaan is het al mogelijk om competenties in kaart te brengen. De burger kan hierin begeleid worden in het kader van het sluitend maatpak (als werkzoekende) of via loopbaanbegeleiding (als werknemer).
- Een tweede spoor richt zich op het zichtbaar maken van competenties door betrokken **derden** (werkgevers, collega’s, consultants, opleidingsverstrekkers...) om vlotte transitie op de arbeidsmarkt mogelijk te maken (werk-werk maar ook leren-werk en werkloosheid-werk). Dit tweede spoor realiseert een meerwaarde voor (bedrijfsinterne) competentieversterkende trajecten of loopbaantrajecten, (her)oriënterende trajecten en outplacement maar zal ook leiden tot een doelmatiger matching op basis van competenties en tot kortere opleidingstrajecten.
- Het derde spoor betreft het **erkennen van competenties door een daartoe aangestelde organisatie** met het oog op het behalen van een kwalificatiebewijs dat geldt als een formele bevestiging – een erkenning – dat de persoon de competenties bezit die hij zegt verworven te hebben.

Duidelijk is dat het eerste spoor prioritair wordt uitgebouwd. Concreet zal de VDAB, via de verdere uitrol en implementatie van Mijn Loopbaan, POP en Competent de burger ondersteunen en stimuleren bij het plannen van zijn loopbaan en het in kaart brengen van zijn competenties. Daarnaast zal er, in het kader van het tweede spoor, **worden nagegaan of en hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden bij het in kaart brengen van competenties** in het kader van een HR-beleid of van outplacement. Vanuit het oogpunt van transparantie is het belangrijk dat zowel de aanwezige competenties als de instantie die ze in kaart brengt duidelijk zichtbaar zijn in een portfolio. Wat het derde spoor betreft kunnen de eerder in kaart gebrachte competenties een opstap vormen voor het behalen van (deel)kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur. Kwalificerende trajecten worden zoveel als mogelijk aangemoedigd, bv. via het gebruik van EVC waardoor vrijstellingen behaald kunnen worden in het kader van een kwalificerend opleidingstraject van de burger. In het licht van deze drie uitgezette sporen zal één van de EVC-trajecten – **het ervaringsbewijs – in de loop van 2013 worden herbekeken**; in tussentijd zal het huidige ervaringsbewijs gecontinueerd worden.

We stellen een nood vast aan het verwerven van inzichten vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het bekrachtigen van competenties door derden (in het bijzonder door bedrijven en organisaties). Wat is het perspectief van bedrijven en organisaties tav het spectrum aan EVC-diensten? Voor welk soort EVC-diensten zijn bedrijven en organisaties vragende partij en/of kunnen zij een bijdrage leveren?

2. Onderzoeksvragen

Een toegepast onderzoek, waarbij via een bevraging van bedrijven, en vertrekkende vanuit de realiteit van dagdagelijkse bedrijfspraktijk, volgende vragen verkend worden:

- Hoe staan bedrijven tegenover het in kaart brengen, ontwikkelen en (h)erkennen van competenties?
- Wat verwachten bedrijven en organisaties van EVC?

- Op welke terreinen zit voor hen de meerwaarde van EVC? Bij aanwerving, doorstroom, opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan, bepaling van opleidingsplannen, interne loopbaanbegeleiding,...? Neemt men EVC in het vizier bij nieuwe instroom of ook voor zittende werknemers? In welke mate en hoe maakt EVC onderdeel uit van hun HR-beleid?
- Hoe kijken (toekomstige) werkgevers aan tav een portfolio op basis van zelfinschatting, een bekrachtiging door derden (bv bij vrijwilligerswerk of opleidingsvertrekker of consulent of werkgever), een assessment, een kwalificatiebewijs? Biedt een kwalificatiebewijs een meerwaarde tav een portfolio in functie van loopbaankansen?
- Biedt men (digitale) instrumenten aan op basis waarvan zittende werknemers hun competenties in kaart kunnen brengen en of kunnen reflecteren over hun competenties en loopbaan?
- Hoe kijken bedrijven en organisaties aan tegenover het (zelf) bekrachtigen van competenties? Ervaren zij een nood? Wanneer wel/wanneer niet?
- Of hebben zij veeleer nood aan het kwalificeren van eerder verworven competenties? En indien zij hierrond een nood formuleren: waarom dan? Voor welke competenties/beroepen/competentieclusters is dit zinvol? Wat zijn hier dan modaliteiten?
- Zijn bedrijven en organisaties eerder vragende partij voor het in kaart brengen van (individuele, losstaande) competenties dan wel voor het in kaart brengen van competentieprofielen die aansluiten bij een job of functie?
- In welke mate kunnen bedrijven (in spoor 2 “bekrachtigen van competenties” en spoor 3 “kwalificeren van competenties”) dan een rol spelen en voor welk flankerend beleid zijn zij vragende partij?
- Waar werkt EVC-beleid al goed? In welke sectoren, bij welke bedrijven? Waarom, of waarom niet?
- Hoe kan draagvlak gecreëerd worden voor het belang van competenties en het (h)erkennen ervan bij bedrijven (grote en kleine)?

Deze onderzoeksvragen kunnen ons inzicht geven in het aanwervingsgedrag en het brede competentiebeleid van bedrijven, en de noden/verwachtingen die ze op dat vlak ervaren. De focus ligt op de bevraging van bedrijven en organisaties, maar de sectorale invalshoek kan van belang zijn in de interpretatie van bevindingen.

3. Beleidsrelevantie

- Beleidsrelevantie: vergaren van inzichten ten einde het hernieuwd EVC-beleid passend vorm te kunnen geven (cfr Beleidsbrief Werk 2013, vesoc-nota en SERV-advies)
- Complementariteit Steunpunt WSE: op dit moment loopt geen bevraging mbt EVC
- Eerder onderzoek (Effectenstudie ervaringsbewijs (Tempera, 2009): Studie naar de beleving van de effecten van het ervaringsbewijs (bij zowel de kandidaten van het ervaringsbewijs als hun werkgevers) en een Evaluatiestudie Succes en falen van diverse ervaringsbewijzen (Significant, 2010): een onderzoek naar de succesgraad van ervaringsbewijzen en verklarende factoren.) was eerder gericht op het toetsen van de specifieke maatregel van het ervaringsbewijs. Bovenstaande onderzoeksvraag vertrekt vanuit een continuüm aan EVC-diensten en zoekt in op het soort EVC-diensten waar bedrijven en organisaties vragende partij voor kunnen zijn en/of een bijdrage aan kunnen leveren.

De hoge beleidsrelevantie van het topic vraagt een oplevering van minstens tussentijdse resultaten vóór eind september 2013. Hier staat tegenover dat uitgebreid literatuuronderzoek niet meer nodig is. De focus ligt op de bedrijfsbevraging. De opdrachtgever vraagt ook een inspanning om de (tussentijdse) resultaten voldoende ‘kort’ en ‘bondig’ te presenteren, zonder overvloedige achtergrond en herleid tot de essentie van datgene wat uit de bedrijfsbevraging komt.

4. Timing

Projectvoorstellen moeten uiterlijk op maandag 25 februari 2013 om 14 u worden ingediend.

De Stuurgroep VIONA zal in de loop van de maand maart een advies formuleren over het te gunnen project aan de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk.

De projectindieners zullen in de eerste helft van de maand april worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.

De hoge beleidsrelevantie van het topic vraagt een oplevering van minstens tussentijdse resultaten vóór eind september 2013. Het definitieve eindrapport dient ten laatste in december 2013 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 Isabel Van Wiele, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 38 70, isabel.vanwiele@wse.vlaanderen.be).

Bijlage 1 bij VIONA-projectoproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten

SITUERING EN GUNNINGSPROCEDURE

1. HET VIONA-ARBEIDSMARKTONDERZOEKSPROGRAMMA

Het initieel opzet en doel van VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapping) 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 onderzoeklijnen (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 2013 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 Muyters, keurt -rekening houdend met het advies van de Stuurgroep VIONA- 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 uitgebreide omschrijving van het projectvoorstel, dat met inbegrip van het tijdspad (zie 4)* én de begroting (zie 5)*, maximaal 10 pagina's mag bedragen; in bijlage wordt een bondige omschrijving van het O&O-project toegevoegd (max. 2 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 75.000 euro (inclusief overhead en/of BTW) vooropgesteld.
Overeenkomstig een beslissing van de FOD Financiën d.d. 28 oktober 2009 vallen de VIONA-onderzoeks- en ontwikkelingsovereenkomsten buiten de werkingssfeer van de BTW.
- 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 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 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 VIONA 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 + isabel.vanwiele@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

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 **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 75.000 euro (inclusief overhead en/of 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 bijstellingen 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 mevrouw Isabel Van Wiele, Departement Werk en Sociale Economie (02/553 38 70, isabel.vanwiele@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